

**PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM
POSITIF DAN AKAD IJAROH
(STUDI DI RUMAH MAKAN SATE MADURA KECAMATAN
NGANTANG KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI



**OLEH :
IMANICHA DEVI
NIM: 19220159**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM
POSITIF DAN AKAD IJAROH
(STUDI DI RUMAH MAKAN SATE MADURA KECAMATAN
NGANTANG KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI



**OLEH :
IMANICHA DEVI
NIM: 19220159**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

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

**PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM
POSITIF DAN AKAD IJAROH
(STUDI DI RUMAH MAKAN SATE MADURA KECAMATAN
NGANTANG KABUPATEN MALANG)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang karenanya secara otomatis dibatalkan demi hukum.

Malang, 27 November 2023

Penulis,



Imanicha Devi

NIM: 19220159

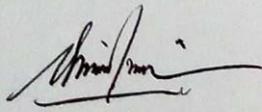
HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Imanicha Devi NIM: 19220159
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM
POSITIF DAN AKAD IJAROH
(STUDI DI RUMAH MAKAN SATE MADURA KECAMATAN
NGANTANG KABUPATEN MALANG)**

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah


Dr. Fakhruddin, M.H.
NIP. 197408192000031002

Malang, 27 November 2023
Dosen Pembimbing,


Dr. Suwandi, M.H.
NIP 196104152000031001



BUKTI KONSULTASI

Nama : Imanicha Devi
NIM : 19220159
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Suwandi, M.H
Judul Skripsi : **PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN AKAD IJAROH (STUDI DI RUMAH MAKAN SATE MADURA KECAMATAN NGANTANG KABUPATEN MALANG)**

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Senin, 24 April 2023	Perbaikan Judul	/
2.	Selasa, 09 Mei 2023	Revisi Latar Belakang	/
3.	Rabu, 10 Mei 2023	Bimbingan Proposal Skripsi	/
4.	Selasa, 16 Mei 2023	Acc Proposal Skripsi	/
5.	Jum'at, 07 Juli 2023	Seminar Proposal	/
6.	Kamis, 10 Agustus 2023	Revisi Bab I, II, III	/
7.	Senin, 21 Agustus 2023	Revisi Bab III	/
8.	Kamis, 31 Agustus 2023	Revisi Bab III	/
9.	Kamis, 23 November 2023	Bimbingan Bab IV	/
10.	Senin, 27 November 2023	Acc Persetujuan Skripsi	/

Malang, 27 November 2023

Mengetahui,

An. Dekan

Ketua Program Studi

Dr. Fakhruddin, M.HI

NIP. 197408192000031002

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Imanicha Devi NIM: 19220159 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

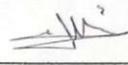
PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN AKAD IJAROH (STUDI DI RUMAH MAKAN SATE MADURA KECAMATAN NGANTANG KABUPATEN MALANG)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai :

Dengan Penguji:

1. Dr. Suwandi, M.H

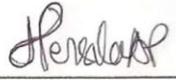
NIP. 196104152000031001

()

Dosen Pembimbing

2. Hersila Astari Pitaloka, M.Pd.

NIP. 199208112023212050

()

Penguji I

3. Dwi Fidhayanti, S.HI., M.H.

NIP. 199103132019032036

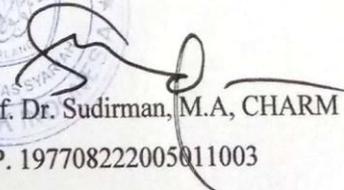
()

Penguji II

Malang, 21 Desember 2023

Dekan Fakultas Syariah




Prof. Dr. Sudirman, M.A, CHARM

NIP. 197708222005011003

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya".

Q.S Al-Baqoroh : 286

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hanya rahmat-Mu serta Hidayah-Nya dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Praktik Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Akad Ijarah (Studi di Rumah Makan Sate Madura Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang)”** dapat diselesaikan dengan curahan kasih sayang-Nya, kedamaian dan ketenangan jiwa. Shalawat dan salam selalu kita haturkan kepada baginda kita, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan serta membimbing kita dari alam kegelapan menuju alam terang benderang dengan adanya Islam. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak. Aamiin

Dengan segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Prof. Zainuddin, M.A. ,selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A. , selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. Suwandi, M.H. selaku dosen pembimbing penulis skripsi. Penulis haturkan *Syukron Katsiron* atas waktu yang telah beliau berikan kepada penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi ini. Semoga beliau beserta seluruh keluarga besar selalu dimudahkan segala urusan baik di dunia maupun di akhirat.
5. Bapak Suud Fuadi S.HI, M.EI. selaku dosen wali penulis selama kuliah di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis mengucapkan terima kasih atas

bimbingan, saran, motivasi dan arahan selama penulis menempuh perkuliahan.

6. Segenap dosen Fakultas Syariah beserta staff Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
7. Segenap responden dan pihak-pihak yang telah memberikan bahan kajian atau hasil penelitian kepada peneliti. Sehingga saat ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
8. Untuk Bapak dan Ibu. Sebagai orang tua yang telah ikhlas memberikan doa, kasih sayang, dan pengorbanan baik dari segi spiritual dan materiil yang tiada terhingga sehingga ananda bisa mencapai keberhasilan sampai saat ini dan mampu menyongsong masa depan yang baik.
9. Untuk kakak dan adik tercinta saya, Ivan, Iin, dan Karimah terimakasih karena telah membersamai dan menyemangati saya dalam segala hal apapun.
10. Untuk sahabat-sahabat saya, Alisa, Sabila, Rahma, Julia. Terima kasih banyak sudah selalu memberi dukungan tanpa henti kepada saya.
11. Untuk sahabat-sahabat peneliti di Fakultas Syariah yang memberikan warna dalam perjalanan kuliah peneliti, memberikan motivasi, nasehat, serta ilmu bagi peneliti. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir. Semoga apa yang telah saya peroleh selama kuliah di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, ini dapat bermanfaat bagi peradaban Islam kelak. Dan semoga apa yang penulis tulis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan keilmuan dimasa yang akan datang. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 27 November 2023

Penulis.

Imanicha Devi

PEDOMAN LITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 tahun 1987 dan nomor 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988, yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ا	'	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	'
ث	Th	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dh	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sh	ء	'
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ	او	Aw
		او	Uw
		أي	Ay
		أي	Iy

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = a

Vokal (i) panjang = i

Vokal (u) panjang = û

Vokal Diftong

او = aw

اى = ay

او = û

C. Hamzah (ء)

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

D. Ta'marbuthah(ة)

Ta'marbuthah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah-tengah kalimat, akan tetapi apabila *ta'marbuthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudhaf* dan *mudhaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya *fi rahmatillah*.

E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalalah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan “al” dalam *lafdh jalalah* yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Misalnya *Al-Imam al-Bukhariy*.

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem. Transliterasi ini, akan tetapi apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, maka tidak perlu ditulis dengan menggunakan

sistem transliterasi ini. Contoh: *Salat*.

SINGKATAN:

HR = Hadist Riwayat

QS. = Quran Surat

ra = radhiyallahu

‘anhu saw =shallallahu

‘alaihi wa sallam swt =

subhanahu wa ta’ala

Terj.= Terjemahan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN BUKTI KONSULTASI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN LITERASI.....	x
DAFTAR ISI	xiii
ABSTRAK	xv

BAB I PENDAHULUAN

A.	Latar
Belakang Masalah	1
B.	Rumus
an Masalah	7
C.	Tujuan
Penelitian	8
D.	Manfaat
t Penelitian	8
E.	Definisi
i Operasional	8
F.	Sistem
atika Pembahasan	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A.....	Peneliti
an Terdahulu	11
B.....	Kerang
ka Teori	16
1. Upah.....	16
2. Hukum Positif.....	24
3. Akad Ijarah	41
4. Akad Ijarah Menurut Fatwa DSN No.112/DSN-MUI/IX/2017 ...	50

BAB III METODE PENELITIAN

A.....	Jenis
Penelitian.....	55
B.....	Pendek
atan Penelitian	55
C.....	Lokasi
Penelitian	57
D.....	Jenis
dan Sumber Data	57
E.....	Metode
Pengumpulan Data	58
F.....	Metode
Pengolahan Data.....	59
G.....	Analisi
s Data.....	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.....	Gamba
ran Umum Lokasi Penelitian	62
B.....	Data
Hasil Penelitian	63
C.....	Pemba
hasan	70

BAB V PENUTUP

A.....	Kesimpulan
pulan	85
B.....	Saran
.....	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Devi, Imanicha 2023, SKRIPSI. Judul: “Praktik Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Akad Ijarah (Studi di Rumah Makan Sate Madura Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang)”
Pembimbing : Dr. Suwandi, M.H.

Kata Kunci: Pengupahan, Hukum Positif, Akad Ijarah.

Memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, tentunya dengan bekerja mereka akan mendapatkan penghasilan yang mampu menunjang kehidupan. Hak pekerja dalam bentuk upah ini adalah sebagai imbalan dalam bentuk uang dari pemberi kerja yang dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja, perjanjian, ataupun sesuai dengan aturan perundang-undangan. Pemberian upah juga harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan maupun hukum Islam. berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menggali lebih dalam terkait Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Akad Ijarah (Studi di Rumah Makan Sate Madura Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Akad Ijarah (Studi di Rumah Makan Sate Madura Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang). Penelitian menggunakan penelitian Empiris, dengan menggunakan pendekatan Kualitatif yang sifatnya penelitian lapangan (*field research*). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Skripsi ini mendapatkan beberapa hasil penelitian bahwa Praktik pengupahan pekerja menurut perspektif hukum positif di rumah makan sate Madura Kecamatan Ngantang tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja dimana upah yang diberikan harusnya menurut peraturan pasal 36 bahwasanya upah yang diberikan harus 50% dari konsumsi masyarakat, namun yang diberikan oleh rumah makan tersebut di bawah standard upah yang telah ditetapkan. Praktik pengupahan pekerja menurut fatwa DSN MUI terkait akad ijarah di rumah makan sate Madura Kecamatan Ngantang ini sudah sesuai dengan rukun akad ijarah dimana harus ada *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa), *shigat* yaitu *ijab* dan *qabul* (kesepakatan antara pemilik warung dengan karyawannya, *ujrah* (uang sewa atau upah), dan manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

ABSTRACT

Devi, Imanicha 2023, THESIS. Title: " Employee Wage Practices in Positive Legal Perspective and Ijarah Contracts (Study at Madura Sate Restaurant, Ngantang District, Malang Regency)"

Advisor: Dr.Suwandi, M.H.

Keyword: Wages, Positive Law, Ijarah Agreement.

Obtaining work and a decent living for humanity, of course by working they will get an income that can support life. Workers' rights in the form of wages are compensation in the form of money from the employer which is paid in accordance with the work agreement, agreement, or in accordance with statutory regulations. Wages must also be in accordance with statutory regulations and Islamic law. Based on this, this research digs deeper into employee wage practices from a positive legal perspective and the Ijarah contract (Study at the Madura Sate Restaurant, Ngantang District, Malang Regency).

This research aims to analyze how Employee Wage Practices are in the Perspective of Positive Law and Ijarah Contracts (Study at the Madura Sate Restaurant, Ngantang District, Malang Regency. The research uses Empirical research, using a Qualitative approach which is field research in nature. In this research the method Data collection used interview and documentation methods, while data analysis was carried out by data reduction, data presentation and drawing conclusions.

This thesis obtained several research results that the practice of paying workers according to a positive legal perspective in the Madura satay restaurant in Ngantang District is not in accordance with the provisions of the Job Creation Law where the wages given should be according to article 36 regulations that the wages given must be 50% of community consumption, but what given by the restaurant is below the standard wages that have been set. The practice of paying workers according to the DSN MUI fatwa regarding the ijarah contract at the Madura satay restaurant in Ngantang District is in accordance with the pillars of the ijarah contract where there must be an Aqid, namely mu'jir (the person who rents out) and musta'jir (the person who rents), shigat, namely ijab and qabul (agreement between the shop owner and his employees), ujah (rent or wages), and benefits, whether benefits from an item rented or the services and energy of the person working.

مستخلص البحث

ديفي، إيمانيشا 2023، أطروحة. العنوان: " ممارسات أجور الموظفين من منظور قانوني إيجابي وعقود الإجارة (دراسة في مطعم، مقاطعة، محافظة مالانج) : دكتور. سواندي، M.H. المشرف

الكلمات المفتاحية: الأجور، القانون الوضعي، عقد الإجارة.

الحصول على العمل والعيش الكريم للبشرية، بالطبع من خلال العمل سيحصلون على دخل يمكن أن يدعم الحياة. حقوق العمال في شكل أجور هي تعويضات في شكل أموال من صاحب العمل يتم دفعها وفقاً لاتفاقية العمل أو الاتفاقية أو وفقاً للوائح القانونية. ويجب أن تكون الأجور أيضاً متوافقة مع اللوائح القانونية والشريعة الإسلامية. وبناء على ذلك، يتعمق هذا البحث في ممارسات أجور الموظفين من منظور قانوني إيجابي وعقد الإجاروه (دراسة في مطعم مادورا سات، منطقة نغانتانغ، محافظة مالانج).

يهدف هذا البحث إلى تحليل كيفية ممارسات أجور الموظفين من منظور القانون الإيجابي وعقود الإجارة (دراسة في مطعم Madura Sate، منطقة Ngantang، محافظة مالانج. يستخدم البحث التجريبي، باستخدام المنهج النوعي وهو بحث ميداني بطبيعته. طريقة البحث هذه استخدمت في جمع البيانات أساليب المقابلة والتوثيق، في حين تم تحليل البيانات عن طريق تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج.

حصلت هذه الأطروحة على العديد من نتائج البحث التي تفيد بأن ممارسة دفع أجور العمال وفقاً لمنظور قانوني إيجابي في مطعم مادورا ساتاي في منطقة نغانتانغ لا تتوافق مع أحكام قانون خلق فرص العمل حيث يجب أن تكون الأجور المقدمة وفقاً للمادة 36 من اللوائح التي يجب أن تكون الأجور المقدمة 50٪ من استهلاك المجتمع، ولكن ما يقدمه المطعم أقل من الأجور القياسية التي تم تحديدها. إن ممارسة دفع أجور العمال وفقاً لفتوى DSN MUI فيما يتعلق بعقد الإجارة في مطعم في منطقة تتوافق مع أركان عقد الإجارة حيث يجب أن يكون هناك عقيدة، وهي المجبر (الشخص الذي يؤجر) (المستجير) (الشخص الذي يستأجر)، والشقات، وهي الإجاب والقبول (اتفاق بين صاحب المحل وموظفيه)، والأجرة (الإيجار أو الأجر)، والمنافع، سواء الانتفاع من السلعة المستأجرة أو الخدمات والطاقة للشخص ال

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era serba modern ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menjalankan usahanya, dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antar pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.

Memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, bahwasanya merupakan hak dari tiap warga negara, yang merupakan kebutuhan mendasar bagi warga negara. Hal tersebut tersirat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni dalam Pasal 27 ayat (2). Prinsip yang terkandung dalam ketentuan konstitusional yang dijabarkan diatas juga berkaitan dengan upaya perlindungan bagi tenaga kerja yang bermaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh.¹ Hal itu juga senada dengan tujuan pembangunan nasional, yang tujuannya memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh Rakyat Indonesia yang adil dan makmur.

¹ I Made Udiana, *“Kedudukan Dan Kewenangan pengadilan Hubungan Industrial”* (Universitas Airlangga, 2013), h. 4.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan. Hak pekerja dalam bentuk upah ini adalah sebagai imbalan dalam bentuk uang dari pemberi kerja yang dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kerja, perjanjian, ataupun sesuai dengan aturan perundang-undangan. Upah ini merupakan salah satu sarana yang digunakan sebagai upaya dalam meningkatkan kesejahteraan dari para pekerja itu sendiri.²

Guna menyetarakan standar upah, maka pemerintah menetapkan upah minimum dimana upah minimum ini berbeda di tiap-tiap daerahnya, dalam hal ini maka pengusaha tidak diperkenankan memberikan upah dibawah upah minimum sesuai yang telah ditetapkan, ini senada seperti yang ditentukan pada Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Kebijakan upah minimum merupakan salah satu cara mewujudkan penghasilan yang layak bagi buruh, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan buruh itu sendiri tanpa mengabaikan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan perekonomian pada umumnya.³ Dalam rangka menetapkan upah kerja hanya ada satu cara yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Bagi pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaan

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Sixth Edit)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h. 107.

³ I Gusti Made Chandra Wijaya, I Nyoman Darmadha, And I Nyoman Mudana, "Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar," (2019), h. 8.

swasta, perbedaan-perbedaan dalam penetapan upah minimum ini didasarkan atas tingkat sifat, jenis pekerjaan, serta kemampuan dalam masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda.

Allah SWT telah menjadikan masing-masing saling membutuhkan satu sama lain, supaya mereka tolong menolong dalam urusan kepentingan hidup seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka kebutuhan manusia juga semakin kompleks yang semuanya harus dipenuhi baik secara individu maupun kebutuhan lainnya. Di antara masalah-masalah yang banyak melibatkan anggota masyarakat dalam kehidupan sehari-hari adalah masalah muamalah (akad, transaksi) dalam berbagai bidang. Karena masalah muamalah ini langsung melibatkan manusia dalam masyarakat, maka pedoman dan tatanan pun perlu dipelajari dan diketahui dengan baik, sehingga tidak terjadi penyimpangan dan pelanggaran yang merusak kehidupan ekonomi dan hubungan sesama manusia.⁴

Muamalah merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Islam memberikan aturan-aturan yang global untuk memberikan kesempatan bagi perkembangan hidup manusia yang seiring dengan perkembangannya zaman, berbedanya tempat serta situasi. Karena memang pada dasarnya alam semesta ini diciptakan oleh Allah SWT, untuk memenuhi kebutuhan manusia. Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerjasama antar manusia sebagai penyedia jasa tenaga pada satu pihak, dengan pihak lainnya. Hal demikian dilakukan untuk melakukan suatu

⁴ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), h. 225.

produksi, dengan ketantuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kegiatan tersebut dalam literatur fiqh disebut dengan akad *Ijarah al-Amal*, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.⁵

Adanya akad antara pemilik modal dengan pekerja, memberikan pengusaha laba dari usahanya dan karyawan mendapatkan upah dari pekerjaannya. Usaha tersebut haruslah bersifat saling menguntungkan, agar dapat meningkatkan taraf hidup bersama yang baik, bagi pengusaha maupun karyawan. Al-qur'an mengakui hak individu dan kelompok untuk memiliki dan memindahkan suatu kekayaan secara bebas dan tanpa paksaan. Al-qur'an mengakui otoritas deligatif terhadap harta yang dimiliki secara legal oleh seorang individu atau kelompok.⁶ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa' (4) : 29 :

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

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.⁷

Dalam Islam di perbolehkan akad ijarah karena salah satu jalan untuk

⁵ Abdurrahman al-Jaziri, *kitab al-Fiqh ala al-Mazahib al-Arba'ah* (Beirut : Dar al Fikr, 2003), h.73.

⁶ Veithzal Rivai, dkk., *Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik* cet. 1 (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 1-2.

⁷ Kementerian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. An-Nisa'/4 : 29.

memenuhi kebutuhan hidup manusia. Dan dalam pelaksanaannya pun harus berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak dengan tanpa mengurangi hak-hak dan kewajiban masing-masing. Majikan harus memberikan hak buruh yakni memberikan upah ketika telah menyelesaikan pekerjaannya.⁸ Pada masa kini upah-mengupah banyak dilakukan dikalangan masyarakat, karena kebutuhan masyarakat yang semakin banyak, oleh karena itu banyak orang yang mencari kerja agar mendapatkan upah dan memenuhi kebutuhannya. Salah satu pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari adalah dengan bekerja sebagai karyawan rumah makan sate Madura. Dengan menjadi karyawan di rumah makan sate Madura ini mereka dapat memenuhi semua kebutuhannya dari upah yang mereka dapat. Namun pada kenyataannya kebutuhan manusia tidak ada batasannya dan semakin banyak, sehingga menuntut manusia untuk terus bekerja agar dapat memenuhi semua keinginan mereka.

Kenyataan menunjukkan bahwa diantara sebagian manusia yang memiliki keahlian tapi tidak bisa menjalankan secara baik, ada juga yang mempunyai keahlian tetapi dia ingin membantu orang lain yang mempunyai keahlian untuk menambah pendapatan mereka. Seorang mukmin yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam pandangan Islam dinilai sebagai ibadah yang disamping memberikan perolehan material juga mendatangkan pahala.

Islam mendorong manusia untuk bekerja dan berjuang untuk

⁸ Sri Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syariah Di Indonesia* Edisi 3, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), h. 228.

mendapatkan materi atau harta dengan berbagai cara, asalkan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh syariat, hal ini dijamin oleh Allah Swt bahwa Dia telah menetapkan rezeki setiap makhluk yang diciptakannya, Al-Bahi menyatakan bahwa bekerja adalah sarana mencapai rezeki dan kelayakan hidup, jika seseorang mempunyai kekayaan dan dapat hidup tanpa bekerja maka ia akan dapat memahami nilai-nilai kemanusiaannya dan tidak mengetahui tugas hidup yang sebenarnya.⁹

Untuk mendirikan suatu usaha diperlukan keahlian di bidang-bidang tertentu. Tidak sedikit orang-orang mempunyai keahlian yang memadai dan keinginan yang kuat untuk berusaha tetapi mereka tidak mempunyai keuangan yang mendukung untuk membuka usaha hanya saja mempunyai kemampuan dari dirinya sendiri untuk memenuhi kebutuhan dengan keahliannya itu.

Pada kasus kali ini peneliti menemukan obyek yang menarik yaitu rumah makan sate Madura di kecamatan Ngantang, yaitu rumah makan sate Madura cak Rohman dan bang Ivan. Kedua warung sate ini memiliki unsur dari hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Pekerja di warung sate madura cak roman mayoritas adalah pekerja paruh waktu (*part time work*). Pekerja paruh waktu (*part time work*) sendiri adalah salah satu dari beberapa jenis macam hubungan kerja non-standar. Dari sisi hukum pekerja paruh waktu (*part time work*) hingga saat ini belum memiliki payung hukum yang memadai. Akibatnya, hal-hal terkait hak dasar pekerja, seperti

⁹ Muhammad Syahrial Yusuf, *Meraih Keajaiban Rezeki Dengan Wirausaha* (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 56.

upah minimum, jam kerja, dan keterlambatan pemberian upah ataupun hak-hak jaminan sosial bagi pekerja *part-time* belum dapat terlindungi. Dalam penelitian ini lebih terkhusus mengenai upah yang terlambat di berikan atau bisa di katakan upah yang tidak di bayarkan dalam waktu yang telah di janjikan, serta pemberian upah yang sangat kecil dengan jam kerja yang panjang yaitu 14 jam dalam sehari dengan upah yang dibayarkan hanya sebesar 1 juta sampai 1,2 juta tergantung berapa lama mereka sudah bekerja di rumah makan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti terkait “Praktik Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Hukum Positif dan Akad Ijarah (Studi di Rumah Makan Sate Madura Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik pengupahan pekerja menurut perspektif hukum positif di rumah makan Sate Madura kecamatan Ngantang ?
2. Bagaimana praktik pengupahan pekerja menurut perspektif akad ijarah di rumah makan Sate Madura kecamatan Ngantang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi guna mengetahui jawaban dari rumusan masalah yang diangkat oleh penulis yakni:

1. Untuk memahami praktik pengupahan pekerja menurut perspektif hukum positif di rumah makan Sate Madura kecamatan Ngantang.
2. Untuk memahami praktik pengupahan pekerja menurut perspektif akad ijarah di rumah makan Sate Madura kecamatan Ngantang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di dalam bidang hukum Islam, terutama pada bidang muamalah khususnya pada bidang akad ijarah pada sistem pengupahan karyawan dengan cara melihat dengan kacamata qiyas, dan juga dapat menjadi bahan untuk penelitian berikutnya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini ditujukan sebagai suatu syarat untuk memenuhi tugas akhir untuk memperoleh gelar S.H pada Fakultas Syariah prodi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang.

E. Definisi Operasional

1. **Upah**

Upah adalah hak pekerja atau 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 dan keluarganya atas suatu

pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰

2. Hukum Positif

Hukum positif disebut juga *ius constitutum* yang berarti kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia.¹¹

3. Akad Ijarah

Ijarah adalah akad pemindahan hak guna suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan membayar upah dan tidak mengubah kepemilikan barang tersebut. Lebih singkatnya lagi ijarah adalah perjanjian sewa menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Secara etimologi *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti al-iwadh (penggantian), dari sebab itulah *ats-tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-ajru* (upah.)¹²

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab menampilkan titik berat yang berbeda namun saling mendukung dan melengkapi, diantaranya adalah sebagai berikut :

BAB I: berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi

¹⁰ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, (Bp. Cipta Jaya, 2003), h. 5.

¹¹ I. Gede Pantja Astawa, *Dinamika Hukum dan ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*.(Bandung: PT. Alumni, 2008), h. 56

¹² Abdurrahman Ghazali dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2012), h. 277

operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II: berisi terkait kajian pustaka yang meliputi penelitian terdahulu dan kerangka teori.

BAB III: berisi terkait metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: berisi terkait hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

BAB V: berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan rujukan atau pandangan untuk membedakan antara proposal penelitian penulis dengan proposal penelitian orang lain sehingga penulis terhindar dari tindakan kejahatan akademik seperti plagiasi. Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu dibawah ini:

1. Jurnal yang ditulis oleh Nadhira Wahyu Adityarani & Lanang Sakti yang berjudul **“Tinjauan Hukum Penerapan Akad Ijarah dan Inovasi Dari Akad Ijarah Dalam Perkembangan Ekonomi Syariah di Indonesia”**, Jurnal Fundamental Justice, September 2020 ISSN : 2721-7671 April 2021 vol.1, no.2. Pada penelitian ini membahas tentang Prinsip ijarah berdasarkan perjanjian atau akad atau dengan bahasa lain yaitu pertemuan ijab kabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya.¹³
2. Jurnal yang ditulis oleh Agung Fakhruzy dengan judul **“Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan”**, Jurnal Baabu Al-Ilmi vol.5, no.1, April 2020. Pada penelitian ini menunjukkan Dengan adanya akad ijarah hal tersebut sangat membantu satu dengan lain, yang tidak mempunyai keahlian terbantu oleh yang mempunyai keahlian dengan pondasi tidak merugikan salah satu pihak.

¹³ Nadhira Wahyu Adityarani & Lanang Sakti, “Tinjauan Hukum Penerapan Akad Ijarah dan Inovasi Dari Akad Ijarah Dalam Perkembangan Ekonomi Syariah di Indonesia”, *Jurnal Fundamental Justice*, vol.1, no.2, (September,2020), h.41

Oleh karenanya akan tercipta kerjasama (berserikat) secara benar dan tidak memberatkan salah satu pihak serta saling menguntungkan serta terhindar dari riba.¹⁴

3. Jurnal yang ditulis oleh Akhmad Affandi Mahfudz dengan judul “**Analisis Akad Ijarah ‘Ala al-A’mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor (Studi Kasus di La Tansa Darussalam Distributor Center (DDC), Ponorogo)**”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 2022. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa Ijarah memiliki dasar moral sewa menyewa. Prinsipnya adalah saling memegang amanat, saling tolong-menolong, tidak ada pula yang terbebani. Oleh karena itu, setiap orang yang menyewa dan yang memberikan sewaan harus menentukan dahulu upah, jasa, dan waktu yang dibutuhkan secara jelas.¹⁵
4. Skripsi yang ditulis oleh Eva Noviati dengan Judul **Pelaksanaan Akad Ijarah Dalam Perjanjian Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Desa Sungai Kuning Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat)**. Institut Agama Islam Negeri Jember Fakultas Syariah. Penelitian ini menjelaskan tentang

¹⁴ Agung Fakhruzy “Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan”, *Jurnal Baabu Al-Ilmi* vol.5, no.1, (April 2020), h.63-64.

¹⁵ Akhmad Affandi Mahfudz, “Analisis Akad Ijarah ‘Ala al-A’mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor (Studi Kasus di La Tansa Darussalam Distributor Center (DDC), Ponorogo)”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), (2022), h. 1565

Bagaimana akad ijarah di dilaksanakan dalam suatu pengelolaan kebun sawit dan bagaimana pandangan fiqh muamalah mengenai hal tersebut.¹⁶

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1.	Nadhira Wahyu Adityarani & Lanang Sakti	Tinjauan Hukum Penerapan Akad Ijarah dan Inovasi Dari Akad Ijarah Dalam Perkembangan Ekonomi Syariah di Indonesia	Membahas tentang penerapan hukum dari akad ijarah	Pada penelitian terdahulu lebih fokus terhadap penerapan akad ijarah	Pada penelitian ini mempunyai pembaharuan yang mana meneliti terkait pengupahan ditinjau dari UU Cipta Kerja dan Akad Ijarah menurut Fatwa DSN

¹⁶ Eva Noviati, Pelaksanaan Akad Ijarah Dalam Perjanjian Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Perspektif Fiqh Muamalah (Studi Kasus Desa Sungai Kuning Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat). (Skripsi IAIN Jember Fakultas Syariah tahun 2021).

					MUI tahun 2017.
2.	Agung Fakhruzy	Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan	Membahas tentang sistem atau penerapan dari akad ijarah	Pada penelitian terdahulu terkait sistem operasional akad ijarah pada tukang bangunan	Pada penelitian ini membahas terkait upah yang diberikan apakah sesuai tidak dengan UU Cipta Kerja dan Akad Ijarah sesuai Fatwa DSN MUI tahun 2017.

3.	Akhmad Affandi Mahfudz	Analisis Akad Ijarah 'Ala al-A'mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor (Studi Kasus di La Tansa Darussalam Distributor Center (DDC), Ponorogo)	Membahas implementasi dari akad ijarah.	Penelitian terdahulu membahas terkait Akad Ijarah 'Ala al-A'mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor	Pada penelitian ini meninjau terkait upah yang diberikan apakah sesuai dengan akad ijarah menurut Fatwa DSN MUI tahun 2017 dan UU Cipta Kerja
4.	Eva Noviati	Pelaksanaan Akad Ijarah Dalam Perjanjian Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Perspektif	Membahas tentang sistem atau penerapan dari akad ijarah	Pada penelitian terdahulu membahas Akad Ijarah Dalam Perjanjian	Pada penelitian ini meninjau pemberian upah terhadap pekerja di

		Fiqih Muamalah (Studi Kasus Desa Sungai Kuning Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat)		Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Perspektif Fiqih Muamalah	rumah makan sate Madura apakah sudah sesuai dengan UU Cipta Kerja dan Fatwa DSN MUI tahun 2017 tentang akad ijarah.
--	--	---	--	---	--

B. Kerangka Teori

1. Upah

a. Pengertian Upah

Definisi upah secara umum dapat ditemukan dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi : “Upah adalah hak pekerja atau 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 dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau

jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Sedangkan definisi upah menurut Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atau buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, imbalan tersebut dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, termasuk tunjangan baik untuk pekerja atau buruh sendiri maupun keluarganya. Lebih lanjut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diuraikan upah diartikan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁷

Definisi diatas memiliki kesamaan, dimana inti dari pengertian upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, yang ruang lingkungnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Lain halnya dengan Dewan Pengupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah dengan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak

¹⁷ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), h. 1108.

bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁸

Menurut pernyataan Professor Benham sebagaimana yang dikutip dalam bukunya Afzalurrahman upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian.¹⁹

Firman Allah yang menerangkan bahwa orang yang bekerja atau berjasa akan mendapatkan upah atau imbalan atas pekerjaannya terangkum dalam QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya 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."²⁰

Penyampaian sesuatu yang menjadi hak kaum tenaga kerja harus lebih didahulukan dibanding yang lainnya. Upah wajib diberikan

¹⁸ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h. 7.

¹⁹ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361.

²⁰ Kementerian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. At-Taubah: 105.

kepada pekerja atau buruh pada waktu berakhirnya pekerjaan dan jangan menanggukannya. Dengan begitu, unsur kemanusiaan merupakan prioritas utama yang patut dilaksanakan pemberi kerja kepada penerima kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja. Termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya, bonus, insentif, dan pembagian catu yang diterima rutin.

Nampaknya undang-undang atau peraturan pemerintah hanya berlaku pada sektor formal dimana buruh mendapatkan upah dan tunjangan-tunjangan serta fasilitas. Undang-undang mengatur perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan pada sektor informal hanya menggunakan adat kebiasaan yang berlaku yang tidak mengacu pada undang-undang. Kesejahteraan buruh pada sektor formal menjadi perhatian pemerintah sehingga ditetapkan kebijakan-kebijakan pengupahan. Pada sektor ini buruh mendapatkan perlindungan dalam pekerjaannya. Sedangkan pada sektor non formal atau informal buruh tidak mendapatkan perlindungan karena undang-undang dan peraturan

pemerintah tidak memberikan regulasi.

b. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut :²¹

1) Upah Minimal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari: besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4) Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah yang secara relatif dinilai cukup

²¹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, h. 70-72.

wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu:

- a) Kondisi negara pada umumnya.
- b) Nilai upah rata di daerah dimana perusahaan itu berada.
- c) Peraturan perpajakan.
- d) Standar hidup para buruh itu sendiri.
- e) Undang-undang mengenai upah khususnya.
- f) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Dari jenis-jenis upah tersebut diatas yang diharapkan oleh buruh kita (saat-saat sekarang ini) adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu untuk mengharapkan upah hidup untuk saat sekarang ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di negara kita umumnya masih belum begitu besar.

c. Sistem pengupahan dalam Islam

Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu.²² Sistem penentuan upah dalam Islam tidaklah di sebutkan dengan rinci dalam kontekstual al-Qur'an maupun sunnah. Dalam al-Qur'an maupun sunnah hanya disebutkan syarat-syarat pokok mengenai hal tersebut, yaitu majikan

²² Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1984), h. 325.

harus memberikan upah kepada para pekerjanya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Secara umum sistem pengupahan dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Dalam ketentuan berakad disebutkan bahwa suatu akad harus disebutkan secara jelas sebelum pekerjaan dimulai, terutama pada akad ijarah jasa atau tenaga. Sebelum pekerjaan dimulai, dianjurkan seorang penyewa jasa menjelaskan jenis pekerjaan, berapa lama masanya, dan yang terpenting adalah besaran upah yang akan diterima oleh pekerja, serta akan dibayar dengan sistem perhitungan upahnya apakah akan dihitung perjam, perhari, dan akan dibayarkan harian, mingguan, ataukah bulanan. Rasulullah bersabda “*barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya*”. Dengan penentuan upah yang kemudian disebutkan di awal atau pada saat akad ini, dapat mencegah timbulnya perselisihan terkait upah mengupah dikemudian hari, dimana hal ini telah disepakati oleh kedua belah pihak. Selain itu, dengan menyebutkan upah sebelum pekerjaan dimulai, diharapkan dapat memicu semangat bagi para pekerja.

2) Memberikan upah yang layak

Dalam Islam pihak yang mempekerjakan orang lain

hendaklah memperhatikan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahannya. Kelayakan upah mencakup besaran upah yang diterima karyawan haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok, yaitu pangan, sandang serta papan. Di masa sekarang, kelayakan upah distandarkan berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR).

3) Membayar upah sebelum keringatnya kering

Setelah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang melakukan akad, dan sudah ditentukan besaran upah dan waktu pembayarannya, maka hendaklah hal tersebut dilaksanakan sesuai akad. Jika dalam akad tidak disebutkan kesepakatan untuk mempercepat atau menangguhkan upah, dan dengan jangka waktu tertentu, maka hal tersebut wajib dipenuhi setelah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewa rumah untuk jangka waktu satu bulan, kemudian masa satu bulan itu telah berakhir maka penyewa wajib membayar sewanya. Jika akadnya untuk suatu pekerjaan maka kewajiban untuk membayar upahnya pada saat pekerjaannya selesai.²³ Menunda-nunda untuk membayar upah bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya kesepakatan dan alasan yang dapat dibenarkan, merupakan perbuatan yang dzolim dan merugikan.

4) Memberikan upah secara adil

²³ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor, (Kairo : Dar al Fatih, 1998), h. 209.

Menurut Nindin sebagaimana dikutip oleh Armansya Waliam dalam jurnalnya, menyebutkan bahwa sistem pengupahan dalam Islam berkaitan erat dengan prinsip dasar kegiatan ekonomi (muamalah) secara umum, terutama prinsip keadilan.²⁴

2. Hukum Positif

a. Pengertian hukum positif

Hukum positif disebut juga *ius constitutum* yang berarti kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia.²⁵ Selanjutnya secara terperinci dijelaskan oleh situs resmi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hukum positif adalah kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang ada pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia. Hukum positif dapat diklasifikasi kedalam berbagai macam pengelompokan, yaitu antara lain dilihat dari sumbernya, bentuknya, isi materinya dan lain sebagainya.²⁶

Adapun sumber hukum yang terdapat pada hukum positif diantaranya ialah sebagai berikut:

²⁴ Armansyah Walimah, "Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam", *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, (Universitas Islam Negeri Raden Fatah) Vol. 5 Nomor 2, (Palembang: 2017).

²⁵ I. Gede Pantja Astawa, *Dinamika Hukum dan ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*, h. 56.

²⁶ <http://perpustakaan.mahkamah.agung.go.id/>, diakses pada tanggal 16 Desember 2023b., pukul 23.30 wib

1) Undang-Undang

Undang-undang adalah suatu peraturan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang dipelihara oleh penguasa negara. Contohnya Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan perundang-undangan dan sebagainya.²⁷ Dilihat dari bentuknya, Undang-undang berisi *konsideran* dan *dictum* (amar putusan). Sementara dari cara pembuatannya, Undang-undang adalah keputusan atau ketetapan produk lembaga yang berwenang. Di Indonesia lembaga yang berwenang adalah Presiden dan DPR (UUDS 1950 pasal 89 UUD 1945 pasal 5 ayat 1 dan Pasal 20 ayat 1).

Undang-undang dalam arti material adalah keputusan atau ketetapan yang dilihat dari isinya disebut Undang-undang dan mengikat setiap orang secara umum. Dalam pengertian ini yang menjadi perhatian adalah isi peraturan yang sifatnya mengikat tanpa mempersoalkan segi bentuk atau siapa pembentuknya. Undang-undang dalam arti material sering juga disebut dengan peraturan (*regeling*) dalam arti luas. Undang-undang dalam arti formal tidak dengan sendirinya sebagai Undang-undang dalam arti material.

2) Adat dan kebiasaan

Peranan kebiasaan dalam kehidupan hukum pada masa

²⁷ <http://My-Blog-Sumber-Hukum//.com>. diakses pada tanggal 16 Desember 2023.

sekarang ini memang sudah banyak merosot. Sebagaimana telah diketahui, kebiasaan merupakan tidak lagi sumber yang penting sejak ia didesak oleh perundang-undangan dan sejak sistem hukum semakin didasarkan pada hukum perundang-undangan atau jus scriptum.²⁸ Kebiasaan dan adat merupakan sumber kaidah. Bagi orang Indonesia, kebiasaan dan adat tidak sama.

Dalam buku *Mengenal Hukum* yang menguraikan mengenai perbedaan kebiasaan dan adat sebagaimana yang dikutip oleh Sudikno: kebiasaan merupakan pola tingkah laku yang ajeg, tetap, normal atau adat dalam masyarakat atau pergaulan tertentu. Pergaulan hidup ini merupakan lingkungan yang sempit seperti desa, tetapi dapat luas juga yakni meliputi masyarakat Negara yang berdaulat. Perilaku yang tetap atau ajeg berarti merupakan perilaku manusia yang diulang. Perilaku yang diulang itu mempunyai kekuatan normative, mempunyai kekuatan mengikat. Karena diulang oleh banyak orang maka mengikat orang lain untuk melakukan hal yang sama, karenanya menimbulkan keyakinan atau kesadaran, bahwa hal itu memang patut dilaksanakan, bahwa itulah adat.²⁹ Sedangkan adat-istiadat adalah peraturan-peraturan kebiasaan sosial yang sejak lama ada dalam masyarakat dengan maksud mengatur tata tertib. Pada umumnya adat istiadat itu bersifat sakral (sesuatu yang suci) serta merupakan tradisi.

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1996), h. 108

²⁹ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafiaka, 2009), h. 150.

3) Traktat

Merupakan perjanjian yang diadakan dua negara atau lebih. Biasanya memuat peraturan-peraturan hukum. Jenis-jenis traktat diantaranya yaitu: Traktat Bilateral, yaitu traktat yang terjadi antara dua negara saja. Traktat Multilateral yaitu traktat yang dibuat oleh lebih dari dua Negara, dan traktat kolektif, yaitu traktat multilateral yang membuka kesempatan bagi mereka yang tidak ikut dalam perjanjian itu untuk menjadi anggotanya.³⁰ Menurut pendapat klasik ada empat tingkatan untuk terjadinya suatu traktat, yaitu:

- a). Penetapan
- b). Persetujuan DPR
- c). Ratifikasi kepala negara
- d). Pengumuman

4) Yurisprudensi

Yurisprudensi ialah keputusan hakim yang selalu dijadikan pedoman hakim lain dalam menuntaskan kasus-kasus yang sama. Terdapat suatu sebab dimana seorang hakim mempergunakan putusan lain, sebab-sebabnya ialah: pertimbangan psikologis, pertimbangan praktik dan pandangan yang sama.³¹

5) Doktrin

Doktrin adalah pendapat ahli hukum yang terkenal. Sebagaimana yang dikutip dari pernyataan Sudikno, yaitu: doktrin

³⁰ Soeroso, h. 110-111.

³¹ Soeroso, h. 159-160.

adalah pendapat para sarjana hukum yang merupakan sumber hukum tempat hakim dapat menemukan hukumnya. Seringkali terjadi bahwa hakim dalam keputusannya menyebut sarjana hukum. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hakim menemukan hukumnya dalam doktrin itu. Doktrin yang demikian itu adalah sumber hukum formil. Selanjutnya yang termasuk dalam sumber hukum materiil adalah terdiri dari:

- a) Perasaan hukum seseorang atau pendapat umum
- b) Agama
- c) Kebiasaan
- d) Politik hukum daripada pemerintah.³²

b. Undang-Undang terkait Praktik Pengupahan

Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 pasal 1 menyebutkan bahwasanya Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan Perjanjian Kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan. Maka dari itu, sebagai pekerja kita wajib untuk mengerti peraturan mengenai Pengupahan yang berlaku di Indonesia saat ini.

Pada (Pasal 81 No. 24) UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 menyebutkan bahwasanya:

³² B. S. Pramono, *Pokok-Pokok Pengantar Ilmu Hukum*, (Surabaya: Usaha Nasional, 2006), h. 101

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.³³

Kebijakan pengupahan menurut PP 36/2021, Pasal 4, menyebutkan bahwasanya:

- 1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak.
- 2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.

³³ UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Pasal 81 No. 24

3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.³⁴

Sedangkan dalam (Pasal 81 No. 25) menyebutkan bahwasanya:

- 1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- 3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- 4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- 5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

³⁴ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pasal 4.

- 7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- 8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah.³⁵

Dalam pasal 81 No. 25 menyebutkan bahwasanya

- 1) Upah ditetapkan berdasarkan: satuan waktu; dan/atau satuan hasil.
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/ atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintahan.

Sedangkan dalam PP 36/2021, Pasal 15 menyebutkan bahwasanya Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a ditetapkan secara: per jam, harian, atau bulanan. PP 36/2021, Pasal 18, menyebutkan bahwasanya:

- 1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- 2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.³⁶

Pada pasal Pasal 81 No. 25, menyebutkan bahwasanya:

- 1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.

³⁵ UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Pasal 81 No. 25.

³⁶ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pasal 18.

- 2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- 3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- 4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- 5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- 6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.
- 7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.³⁷

PP 36/2021, Pasal 25 menjelaskan bahwasanya:

- 1) Upah minimum terdiri atas: Upah minimum provinsi dan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

³⁷ UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Pasal 81 No. 25.

- 3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- 4) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi variabel: paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja; dan median Upah.
- 5) Data pertumbuhan ekonomi, inflasi, paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median Upah bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.³⁸

Pada pasal 88C ayat 1 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwasanya:

- 1) Gubernur wajib menetapkan Upah minimum provinsi
- 2) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- 3) Penetapan Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam hal hasil perhitungan Upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari Upah minimum provinsi
- 4) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan

³⁸ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pasal 25.

- 5) Kondisi ekonomi dan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik
- 6) Dalam hal kabupaten/kota belum memiliki upah minimum dan akan menetapkan upah minimum, penetapan upah minimum harus memenuhi syarat tertentu
- 7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pada Pasal 81 No. 28 terkait pengupahan pada usaha mikro dijelaskan bahwasanya:

- 1) Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil.
- 2) Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan.
- 3) Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang dibidang statistik.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah bagi Usaha Mikro dan Kecil diatur dalam Peraturan Pemerintahan.³⁹

³⁹ UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 Pasal 81 No. 28.

Dalam Peraturan Pemerintah No 36/2021, Pasal 36, disebutkan bahwasanya:

- 1) Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.
- 2) Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan: paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.
- 3) Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.⁴⁰

Dalam pasal 37 PP 36/2021 juga dijelaskan bahwasanya Usaha mikro dan usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) harus memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan dalam pasal 38 dijelaskan bahwa dalam usaha mikro dan usaha kecil yang dikecualikan dari ketentuan Upah minimum wajib mempertimbangkan faktor sebagai berikut: mengandalkan sumber daya tradisional; dan/atau tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat

⁴⁰ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pasal 36.

modal.⁴¹

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Jam Kerja bagi para pekerja di sektor swasta diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020. Selain itu, tiap pekerja juga berhak atas istirahat antara jam kerja dalam sehari. Dalam Pasal 81 No. 21, disebutkan bahwasanya:

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 5) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁴²

Peraturan Turunan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, PP

⁴¹ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pasal 37.

⁴² Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 pasal 81.

35/2021, Pasal 23, disebutkan bahwasanya:

- 1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).
- 2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik: penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; waktu kerja fleksibel; atau pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.
- 3) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.⁴³

Pada Pasal 81 No. 22 dijelaskan bahwasanya:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

⁴³ Peraturan Pemerintah 35/2021, Pasal 23

- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.⁴⁴

Pada PP 35/2021, Pasal 26, disebutkan bahwasanya:

- 1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat)jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.⁴⁵

Pada PP 35/2021, Pasal 31, disebutkan bahwasanya:

- 1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan: untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

⁴⁴ Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 pasal 81 No. 22.

⁴⁵ Peraturan Pemerintah 35/2021 pasal 26.

- 2) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan: perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam, jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam, dan jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam; jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan jam ketujuh, ja- kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.
- 3) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut: jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam, jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan

jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar (empat) kali Upah sejam.⁴⁶

Sedangkan pada Pasal 81 No. 23 disebutkan bahwasanya pengusaha wajib memberi: waktu istirahat dan cuti. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁴⁷

Pada PP 35/2021, Pasal 22 dijelaskan juga bahwa Pengusaha

⁴⁶ Peraturan Pemerintah 35/2021 pasal 31.

⁴⁷ Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 pasal 81 No. 23.

yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁴⁸

3. Akad Ijarah

a. Pengertian akad ijarah

Para ahli hukum Islam mendefinisikan akad sebagai hubungan antara ijab dan qabul sesuai dengan kehendak syariat yang menetapkan adanya pengaruh (akibat) hukum pada objek perikatan.⁴⁹ Dalam Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah disebutkan bahwa akad adalah kesepakatan tertulis antara Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah (UUS) dan pihak lain yang memuat adanya hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak sesuai dengan prinsip syariah.

Secara umum, pengertian akad dalam arti luas adalah segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti wakaf, talak, pembebasan, atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual beli, perwakilan, dan gadai⁶. Pengertian akad dalam arti khusus yang dikemukakan ulama fiqih adalah perikatan yang ditetapkan dengan

⁴⁸ Peraturan Pemerintah 35/2021 pasal 22.

⁴⁹ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 6.

ijab kabul berdasarkan ketentuan syara yang berdampak pada objeknya atau pengaitan ucapan salah seorang yang akad dengan yang lainnya secara syara pada segi yang tampak dan berdampak pada objeknya. Para ahli hukum Islam (jumhur ulama) memberikan definisi akad sebagai: "pertalian antara ijab dan kabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap obyeknya".⁵⁰

Secara etimologi, al-Ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-'iwadhu (ganti). Dalam pengertian terminologi, yang dimaksud dengan ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership* atau *milkiyyah*) atas barang itu sendiri. Dalam konteks perbankan syariah, ijarah adalah *lease contract* di mana suatu bank atau lembaga keuangan menyewakan peralatan (*equipment*) kepada salah satu nasabahnya berdasarkan pembebanan biaya yang sudah ditentukan secara pasti sebelumnya (*fixed charge*).⁵¹

Menurut Muhammad Syafi'i Antonio, Al-ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri.⁵² Akad ijarah adalah transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan/atau jasa antara pemilik objek sewa termasuk kepemilikan hak pakai atas objek sewa

⁵⁰ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 43.

⁵¹ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2012), h. 73

⁵² Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2013), h. 117

dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakan.

Makna ijarah secara bahasa, sebagaimana dijelaskan dalam kitab *al-Qamus al-Muhith* karya al-Firus Abadi, adalah jual-beli manfaat . Ijarah merupakan kata dasar (*mashdar*) yang semakna dengan kata *al-ajr* yang berarti perbuatan dan perilaku (*alfi'li*). Oleh karena itu makna ijarah secara etimologis adalah imbalan atas perbuatan, perilaku, dan upah atas pekerjaan yang diperbuat tersebut. Dalam kitab *Maqayis al-lughah* ditegaskan bahwa makna ijarah secara bahasa menunjukkan salah satu rukunnya, yaitu ijarah yang merupakan imbalan kerja/jasa.⁵³

Berdasarkan defenisi diatas dapat dipahami bahwa ijarah adalah menukar sesuatu dengan adanya imbalan kalau menurut bahasa indonesia adalah sewa menyewa dan upah mengupah. Sewa menyewa adalah menjual manfaat dan upah mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan. Dan bisa juga kita dapat intisarinya bahwa ijarah atau sewa menyewa yaitu akad atas manfaat dengan imbalan dengan demikian objek sewa menyewa adalah manfaat atas suatu barang (bukan barang).⁵⁴

⁵³ Makna ijarah secara bahasa, sebagaimana dijelaskan dalam kitab *al-Qamus alMuhith* karya al-Firus Abadi, adalah jual-beli manfaat . Ijarah merupakan kata dasar (*mashdar*) yang semakna dengan kata *al-ajr* yang berarti perbuatan dan perilaku (*alfi'li*). Oleh karena itu makna ijarah secara etimologis adalah imbalan atas perbuatan, perilaku, dan upah atas pekerjaan yang diperbuat tersebut. Dalam kitab *Maqayis alLughah* ditegaskan bahwa makna ijarah secara bahasa menunjukkan salah satu rukunnya, yaitu ijarah yang merupakan imbalan kerja/jasa.

⁵⁴ Hamsah Hudafi dan Ahmad Budi Lakuanine, "Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah", *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, Volume 2, Nomor 1, (April 2021), h. 45

Dilihat dari sisi obyeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua bagian, yaitu:⁵⁵ Ijarah manfaat (*Al-Ijarah ala al-Manfa'ah*) Hal ini berhubungan dengan sewa jasa, yaitu memperkerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang memperkerjakan disebut *musta'jir*, pihak pekerja disebut *ajir*, upah yang dibayarkan disebut *ujrah*. Misalnya, sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian dll. Dalam hal ini *mu'jir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, di mana *mu'jir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut dan Ijarah yang bersifat pekerjaan (*Al-Ijarah ala Al-Amal*).

b. Dasar hukum akad ijarah

Dasar Hukum Ijarah Dasar hukum ijarah dalam Al-Qur'an: 1.

(QS At-Talaq:6), yaitu:

اسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۗ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُم فَاسْتَرْضِعْ لَهُ 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

⁵⁵ Harun Santoso and Anik, "Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2015), h. 108.

*(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.*⁵⁶

Maksudnya menyusukan anak-anak kalian hasil hubungan dengan mereka maka berikanlah kepada mereka upahnya sebagai upah menyusukan dan bermusyawarahlah diantara kalian dengan cara yang baik menyangkut hak anak-anak kalian, yaitu melalui permusyawaratan sehingga tercapailah kesepakatan mengenai upah menyusukan dan apabila kalian menemukan kesulitan atrinya kalian enggan untuk menyusukannya yaitu dari pihak ayah menyangkut masalah upah, sedangkan dari pihak ibu siapakah yang akan menyusukannya maksudnya menyusukan anak itu semata-mata demi ayahnya dan ibu si anak itu tidak boleh dipaksa menyusukannya.⁵⁷

Dasar Hukum Ijarah Dasar hukum ijarah dalam Al-Qur'an (QS Al-Baqarah:233), yaitu:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
 أَنْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: "Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain,

⁵⁶ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. T-Talaq:6..

⁵⁷ Imam Jalaluddin Al-Mahalliy dan imam Jalaluddin As-Suyuthi, *Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul* (Bandung :Sinar Baru,1990), h. 2479.

maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut, Bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”⁵⁸

Ayat diatas menjadi dasar hukum adanya sistem sewa dalam hukum islam, seperti yang diungkapkan dalam ayat bahwa seseorang itu boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya, tentu saja ayat ini akan berlaku umum terhadap segala bentuk sewa menyewa. Dalam tafsir jalalain dijelaskan apabila anakmu disusukan oleh orang lain yang bukan oleh ibunya, maka tidak berdosa dalam hal itu jika kamu menyerahkan pembayaran upah kepada penyusu atau upah yang hendak kamu bayarkan secara baikbaik dan kerelaan hati.⁵⁹

c. Rukun Akad Ijarah

Menurut hanafiah, rukun ijarah hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabul*, Yakni pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan.⁶⁰

Sedangkan menurut jumhur ulama , rukun ijara ada empat yaitu :

- 1) *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa).
- 2) *shigat* yaitu *ijab* dan *qabul*.

⁵⁸ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. Al-Baqarah:233.

⁵⁹ Imam Jalaluddin Al-Mahalliy, h.113

⁶⁰ Husain Insawan, Al-Ijarah dalam perspektif Hadis; Kajian Hadis Dengan Metode Maudhu'iy, *Li Jalah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Volume.2, Nomor.1 (juni 2017), h. 141.

- 3) *ujrah* (uang sewa atau upah).
- 4) manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.⁶¹

d. Syarat Akad Ijarah

Syarat-syarat ijarah juga terdiri dari empat jenis, yaitu :

- 1) Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqaq*) *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap, melakukan *tasharruf* (mengendarikan harta) dan saling meridhai.
- 2) Syarat *nafadz* (berlangsungnya akad) *Shighat ijab qabul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *ijab qabul* sewa menyewa dan upah mengupah, *ijab qabul* sewa menyewa.
- 3) Syarat sahnya akad disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.
- 4) Syarat mengikatkan akad (*syarat luzum*) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini:
 - a) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa menyewa dan upah mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.

⁶¹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, h. 321

- b) Hendaklah benda yang menjadi objek sewa menyewa dan upah mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaanya (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.
- e. Hak dan kewajiban Para Pihak

Akad ijarah menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya. Hak dan kewajiban tersebut, dirincikan sebagai berikut:

1) *Mu'jir*

- a) Ia wajib menyerahkan barang yang disewakan *ma'jur* kepada *musta'jir*.
- b) Memelihara *ma'jur* sehingga *ma'jur* dapat dipakai untuk keperluan yang dimaksudkan.
- c) Memberikan *musta'jir* kenikmatan/manfaat atas *ma'jur* selama waktu berlangsungnya sewa-menyewa.
- d) Menanggung *musta'jir* terhadap semua cacat dari *ma'jur* yang merintangi pemakaian barang.
- e) Ia berhak menerima *ujrah* yang besarnya sesuai diperjanjikan
- f) Ia berhak menerima kembali *ma'jur* di akhir masa akad seperti semula.

2) *Musta'jir*

- a) Memberikan sesuatu, yaitu *mu'jir* menyerahkan *ma'jur* dan *musta'jir* membayar *ujrah*.
- b) Berbuat sesuatu, yaitu *mu'jir* memelihara *ma'jur* sehingga dapat dimanfaatkan dan *musta'jir* menjadi tuan rumah yang baik.
- c) Tidak berbuat sesuatu, yaitu *mu'jir* dilarang selama masa sewa mengubah wujud *ma'jur* sehingga *ma'jur* berubah manfaatnya atau tidak dapat dimanfaatkan dan *musta'jir* dilarang menggunakan *ma'jur* untuk kepentingan diluar yang diperjanjikan.

Dalam hal akad ijarah, resiko mengenai objek perjanjian dipikul oleh pemilik barang (pihak yang menyewakan), sebab penyewa hanya mengusai untuk mengambil manfaat atau kenikmatan dari barang yang disewakan. Sehingga dalam hal terjadi kerusakan objek perjanjian maka resiko ditanggung oleh pemilik barang, kecuali kerusakan yang terjadi disebabkan oleh adanya kesalahan penyewa.⁶²

Dalam hal *musta'jir* ingin menyewakan lagi barang sewaan kepada orang lain, hal tersebut diperbolehkan sepanjang syarat penggunaan barang sewaan sesuai dengan penggunaan yang dijanjikan ketika akad. Selain itu, dalam hal yang dapat membatalkan akad ijarah adalah apabila terjadi cacat pada *ma'jur* yang terjadi di

⁶² Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995), h. 44.

tangan *mu'jir*, rusaknya *ma'jur*, terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa akad, *ma'jur* telah musnah atau dicuri.

4. Akad Ijarah Menurut Fatwa DSN Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017

Dalam fatwa DSN MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 menjelaskan terkait akad ijarah ialah sebagai berikut:⁶³

a. Bagian pertama ialah ketentuan umum yang memuat:

- 1) Akad Ijarah adalah akad sewa antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa.
- 2) *Mu'jir* (pemberi sewa) adalah pihak yang menyewakan barang, baik *mu'jir* yang berupa orang (*Syakhshiyah thabi'iyah/natuurlike persoon*) maupun yang dipersamakan dengan orang, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum (*Syakhshiyah i'tibariah/syakhshiyah hukmiyah/ rechtsperson*).
- 3) *Musta'jir* adalah pihak yang menyewa (penyewa/penerima manfaat barang) dalam akad *ijarah 'ala al-a'yan* atau penerima jasa dalam akad *ijarah 'ala al-a'mal/ijarah 'ala al asyhash*, baik *musta'jir* berupa orang (*Syakhshiyah thabi'iyah/natuur like persoon*) maupun yang dipersamakan dengan orang, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum (*Syakhshiyah i'tibariah/syakhshiyah hukmiyah/ rechtsperson*).⁶⁴

⁶³ Fatwa DSN Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.

⁶⁴ Fatwa DSN Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.

- 4) *Ajir* adalah pihak yang memberikan jasa dalam akad *ijarah 'ala al a'mal/ijarah 'ala al-asykhash*, baik *ajir* berupa orang (*Syakhshiyah thabi'iyah/natuur like persoon*) maupun yang dipersamakan dengan orang, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum (*syakhshiyah i'tibariah/ syakhshiyah hukmiyah/ rechtsperson*).
- 5) *Manfa'ah* adalah manfaat barang sewa melalui proses penggunaan dan pekerjaan (jasa) *ajir*.
- 6) *Mahall al-manfa`ah*, barang sewa sebagai media mewujudkan manfaat;
- 7) *Ijarah `ala al-a`yan*, akad sewa atas manfaat;
- 8) *Ijarah 'ala al-asykhash/ijarah 'ala al-a'mal* adalah akad sewa atas jasa/pekerjaan orang.
- 9) *Ijarah muntahiyyah bi altamlik* (IMBT) adalah akad ijarah atas manfaat barang yang disertai dengan janji pemindahan hak milik atas barang sewa kepada penyewa, setelah selesai atau diakhirinya akad ijarah.
- 10) *Ijarah maushufah fi al-dzimmah*(IMFD) adalah akad ijarah atas manfaat suatu barang (*manfaat 'ain*) dan atau jasa (*'amal*) yang pada saat akad hanya disebutkan sifat-sifat dan spesifikasinya (kuantitas dan kualitas).

- 11) *Ijarah tasyghiliyah* adalah akad ijarah atas manfaat barang yang tidak disertai dengan janji pemindahan hak milik atas barang sewa kepada penyewa.⁶⁵
 - 12) Pembiayaan multijasa adalah pembiayaan untuk memperoleh manfaat atas suatu jasa.
 - 13) Wilayah *ashliyyah* adalah kewenangan yang dimiliki oleh *Mu'jir* karena yang bersangkutan berkedudukan sebagai pemilik.
 - 14) Wilayah *niyabiyyah* adalah kewenangan yang dimiliki oleh *Mu'jir* karena yang bersangkutan berkedudukan sebagai wakil dari pemilik atau wali atas pemilik.
- b. Kedua: ketentuan hukum dan bentuk akad ijarah
- 1) Adanya keterangan bahwa akad ijarah itu dibolehkan dalam *ijarah `ala al-a`yan; ijarah `ala al-mal; dan ijarah `ala al-asykhash;*
 - 2) Akad ijarah dibolehkan pada *ijarah tasyghiliyah; ijarah muntahiyah bi at-tamlik.*
- c. Ketiga: ketentuan terkait *shighat akad ijarah*
- 1) Harus ada ketegasan dalam akad;
 - 2) Akad boleh dilakukan dengan lisan; tulisan; isyarat; perbuatan; elektronik; yang berlaku sesuai aturan perundang-undangan.
- d. Keempat: ketentuan terkait *mu'jir, musta'jir dan ajir*

⁶⁵ Fatwa DSN Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.

- 1) Menerangkan tentang bolehnya yang melakukan akad itu perorangan atau badan hukum;
 - 2) Setiap unsur dalam akad wajib cakap hukum;
 - 3) *Mu'jir* memiliki kewenangan dalam melakukan akad;
 - 4) *Mu'jir* wajib mampu menyerahkan manfaat;
 - 5) *Musta'jir* wajib memiliki kemampuan membayar;
 - 6) *Ajir* wajib memiliki kemampuan menyerahkan jasa atau perbuatan hukum.
- e. Ketentuan terkait *Mahall al-Manfa`ah* dalam *Ijarah `ala al A`yan*
- 1) *Mahall manfa`ah* harus barang yang tidak dilarang secara syari`ah (mutaqawwam);
 - 2) *Mahall manfa`ah* harus dapat diserahterimakan sesuai yang dijanjikan (*ijarah maushufah az-zimmah*).
- f. Keenam: ketentuan terkait manfaat dan waktu sewa
- 1) Manfaat yang dimaksud tidak sesuatu yang melanggar syari`at;
 - 2) Jelas;
 - 3) Diketahuinya cara pemakaian barang atau jasa dan batas waktu;
 - 4) *Musta'jir* boleh menyewakan kembali ke pihak lain, asalkan tidak dilarang *mu'jir*;
 - 5) *Musta'jir* dalam akad *ijarah `ala al-a`yan* tidak menanggung resiko.⁶⁶
- g. Ketujuh: ketentuan terkait *`amal* yang dilakukan *ajir*

⁶⁶ Fatwa DSN Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.

- 1) Pekerjaan merupakan sesuatu yang dibolehkan syari`at;
 - 2) Diketahui jenis pekerjaan dan jangka waktu;
 - 3) Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan akad;
 - 4) *Musta'jir* dalam akad *ijarah `ala al-a`mal* boleh menyewakan ke pihak lain, kecuali tidak diizinkan oleh *ajir*;
 - 5) *Ajir* tidak wajib menanggung resiko.
- h. Kedelapan: ketentuan terkait ujah
- 1) *Ujah* boleh berupa uang, jasa, barang yang bermanfaat sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku;
 - 2) Kuantitas dan kualitas *ujrah* harus jelas sesuai dengan kesepakatan;
 - 3) *Ujah* boleh tunai atau berangsur sesuai dengan kesepakatan dan aturan yang ada;
 - 4) *Ujah* yang disepakati boleh ditinjau ulang atas belum adanya manfaat yang diterima oleh *musta'jir*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis merupakan jenis hukum empiris (*Field research*) atau disebut dengan Yuridis Empiris. Maksud dari penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan terhadap keadaan yang terjadi di kehidupan masyarakat dengan melihat fenomena untuk menemukan fakta-fakta maupun data yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Empiris, dimana keadaan yang sesuai dengan kehidupan nyata di lapangan. Pada penelitian lapangan terdapat metode untuk mendapatkan kejadian yang realistis di tengah-tengah kehidupan masyarakat, dan bertujuan untuk menangani masalah-masalah praktis dalam masyarakat.⁶⁷ Dalam hal ini penulis ingin mencari tahu terkait praktik pengupahan yang dilakukan di rumah makan sate Madura kecamatan Ngantang menurut perspektif hukum positif dan akad ijarah.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Yuridis Sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya.⁶⁸ Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data

⁶⁷ Nawawi, *Metode Penelitian Fiqh dan Ekonomi Syari'ah*, (Malang: Madani Media, 2019), h. 23.

⁶⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 2005), h. 51.

awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, meneliti efektivitas suatu Peraturan Menteri dan penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel, sebagai alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara (kuisioner).⁶⁹

Pendekatan Yuridis Sosiologis ditujukan terhadap kenyataan dengan cara melihat penerapan hukum (*Das Sein*), dalam hal ini pasal 36 dalam UU Cipta Kerja serta akad ijarah menurut fatwa DSN MUI dalam praktik pengupahan di rumah makan sate Madura kecamatan Ngantang kabupaten Malang. Peneliti memilih jenis penelitian hukum ini karena peneliti melihat adanya kesenjangan antara aturan hukum yang dikehendaki (*Das Sollen*) dengan realita yang terjadi (*Das Sein*) di rumah makan sate Madura kecamatan Ngantang kabupaten Malang.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan beberapa tahap penelitian sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian terkait praktik pengupahan yang terjadi di rumah makan sate Madura ini apakah sesuai dengan pasal 36 dalam UU Cipta Kerja serta akad ijarah menurut fatwa DSN MUI.
2. Penelitian tentang perundang-undangan yang berkaitan dengan praktik pengupahan.

⁶⁹ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h. 34.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi untuk melakukan penelitian di Desa Banturejo Rt 02 Rw 01 Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang Jawa Timur, yang dimana tempat tersebut merupakan Berdirinya rumah makan Sate Madura Cak Rohman. Selain itu peneliti juga meneliti rumah makan sate Madura bang Ivan yang terletak di Desa Ngantru, Rt.03 Rw. 01 Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang Jawa Timur.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang pokok atau utama yang digunakan dalam penelitian ini.⁷⁰ Data ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak atau informan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian, yakni pemilik usaha, dan para pekerja dari rumah makan Sate Madura Cak Rohman dan Bang Ivan.

2. Sumber Data Sekunder

Data yang secara tidak langsung diberikan kepada peneliti. Data sekunder yang memberikan penjelasan terhadap data primer yang meliputi bahan- bahan publikasi yang memiliki keterkaitan dengan akad ijazah, seperti yang ada pada literatur Al-Qur'an, hadits, perundang-undangan, dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.⁷¹

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2017), h. 225.

⁷¹ Husein, *Pokok-Pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013), h. 82

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi, yang dijelaskan sebagai berikut:⁷²

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dengan melakukan tanya jawab secara lisan. Metode ini dianggap efektif untuk pengumpulan data primer lapangan. Karena peneliti dapat menemukan informasi yang akurat dan optimal dengan bertatap muka secara langsung dengan responden. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara secara langsung dengan beberapa pemilik usaha yaitu cak Roman dan Bang Ivan dan para pekerja yaitu rumah makan cak Roman yaitu Iis Styanafia dan Yunita Retno Wulan, kemudian pekerja rumah makan bang Ivan yaitu Ardita.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik untuk mencari data berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, buku, dan lainnya. Metode ini memiliki tingkat yang tinggi untuk mencari akurasi kebenaran, karena suatu kejadian terungkap secara empiris serta dapat dijadikan bukti yang kuat. Untuk mengumpulkan data-data dalam dokumentasi maka diperlukan mencari data yang berkaitan dengan objek yang diteliti dari lokasi yakni berupa data catatan maupun gambar secara sistematis terhadap permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, h. 310.

dokumen berupa gambar-gambar yang terkait dengan rumah makan sate Madura di kecamatan Ngantang, kemudian juga buku-buku maupun jurnal yang terkait dengan penelitian ini yaitu tentang praktik pengupahan menurut perspektif hukum positif dan akad ijarah sesuai fatwa DSN MUI.

F. Metode Pengolahan Data

Terdapat langkah langkah proses pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Memeriksa Data (*Editing*)

Memeriksa data merupakan melakukan pengecekan kelengkapan dan kecukupan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang diajukan oleh peneliti. Kemudian memperbaiki informasi yang kurang dalam penelitian dan meningkatkan kualitas tulisan. Peneliti disini memeriksa data hasil wawancara dengan pemilik usaha dan pekerja di rumah makan sate Madura, dan melengkapi data-data yang belum lengkap dari hasil penelitian.

2. Klasifikasi (*Clasifying*)

Setelah melakukan pemeriksaan data, maka dilakukan klasifikasi dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber. Peneliti disini mengklasifikasikan data yang telah didapat dari hasil wawancara dengan pemilik usaha sate Madura dan para pekerjanya.

3. Verifikasi (*Vervying*)

Dalam tahap ini melakukan pengecekan ulang terhadap data yang

terkumpul, apakah data tersebut sudah sesuai dengan harapan peneliti, guna memahami pembacaan data yang diperoleh. Data yang telah diperoleh oleh peneliti dari hasil wawancara dengan pemilik usaha dan pekerjanya kemudian dilakukan pengecekan ulang apakah data yang didapat sudah sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.

4. Analisis (*Analyzing*)

Tahap yang dilakukan untuk menganalisis data yang sudah diperoleh dengan menggunakan teori untuk menemukan jawaban dari permasalahan. Data penelitian yang telah ditemukan oleh peneliti melalui hasil wawancara dengan pemilik usaha dan pekerja di rumah makan sate Madura tersebut dianalisis dengan teori yang ada agar dapat menjawab rumusan masalah.

5. Kesimpulan

Tahap akhir dalam pengambilan kesimpulan dari semua pembahasan. Setelah data penelitian yang telah dianalisis oleh peneliti kemudian hasil penelitian tersebut disimpulkan terkait praktik pengupahan dalam perspektif hukum positif dan akad ijarah di rumah makan sate Madura kecamatan Ngantang.

G. Analisis Data

Konsep dasar analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan identitas karakter keagamaan informan. Penulis menganalisis data dengan analisis data model Miles and Huberman selama berada di lapangan.

Telah dipahami bersama dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan *verification* atau sering dikenal dengan penarikan kesimpulan dan verifikasi.⁷³

Dalam proses reduksi data, peneliti akan merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan dianggap penting dari data yang sementara diperoleh untuk kemudian disesuaikan dengan kategorisasi yang dibuat peneliti. Proses selanjutnya berupa penyajian data yakni data penelitian yang sudah direduksi, dilakukan proses penarasian data dalam bentuk teks. Pada tahap ini, peneliti juga akan melakukan analisis data dengan tetap mengacu pada kerangka teori yang telah disusun. Langkah berikutnya berupa penarikan kesimpulan yang sifatnya masih terbuka dan umum, kemudian menjadi lebih spesifik dan rinci. Dengan langkah ini maka diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sehingga menjadi suatu masalah yang sudah jelas dan mungkin dapat menemukan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2017), h. 337.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Warung Sate Madura Cak Roman dan Bang Ivan

Pada tahun 1995 bapak Roman dan Istri yakni seorang pedagang dari daerah Madura Jawa Timur pergi ke kota Malang untuk merantau kemudian beliau mengontrak di rumah kecil-kecilan Awalnya beliau berjualan sate secara mangkal, beliau berangkat dari rumah kontrakan hingga ke tempat pangkalan dan berjualan sate selama 4 tahun hingga tahun 1999, kemudian pada tahun 2000 beliau berpindah tempat dan membuat warung semi permanen hingga tahun 2014. Akhirnya beliau dapat mendirikan warung permanen pada awal tahun 2015 di Kecamatan Ngantang Kabupaten Malang. Saat mangkal hingga saat ini beliau menyediakan menu khas Madura seperti sate dengan menyesuaikan lidah masyarakat yang tinggal di daerah Ngantang Malang. Karena makanan khas Madura dikenal sangat manis, maka beliau mencoba untuk mengurangi rasa yang terlalu manis di dalam masakannya sehingga dapat dinikmati oleh semua kalangan di daerah tersebut. Sedangkan warung sate Madura bang Ivan merupakan cabang dari sate Madura cak Roman yang dikelola oleh anak pertamanya.⁷⁴

⁷⁴ Cak Roman, Wawancara di warung sate cak Roman Ngantang, Malang, 09 November 2023.

B. Data Hasil Penelitian

1. Sistem Kerja Pekerja di Rumah Makan Sate Madura Cak Roman dan Sate Madura Bang Ivan

Jumlah karyawan di rumah makan sate Madura cak Roman saat ini kurang lebih 2 orang, sedangkan di rumah makan sate bang Ivan karyawannya hanya 1 orang. Para karyawan di rumah makan sate Madura ini dibayar dengan upah yang berbeda tergantung berapa lama mereka kerja dan kehadirannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha sate cak Roman, beliau menuturkan bahwasanya: *“Untuk pelaksanaan kerja pemilik warung dan karyawan sama-sama saling membantu dalam masalah pekerjaan. Jadi pemilik usaha tidak hanya mengandalkan karyawan saja tapi juga ikut terjun langsung dalam menangani pekerjaan. Selama masa kerja, setiap karyawan memiliki waktu kerja 14 jam setiap hari, masuk mulai jam 7 pagi dan pulang jam 9 malam, terdapat jam istirahat akan tetapi pada waktu jam sholat dan makan. Mereka tidak mendapatkan hari libur, jadi setiap hari bekerja namun ketika ada halangan seperti sakit atau yang lainnya mereka diperbolehkan untuk izin”*.⁷⁵

Hal ini juga sesuai dengan yang dijelaskan oleh karyawan rumah makan sate cak Roman yang menjelaskan bahwasanya *“dia kerja disini mulai jam 7 pagi sampai jam 9 malam, dimana pagi itu membantu untuk mempersiapkan dagangan yang akan dijual kemudian setelah selesai*

⁷⁵Cak Roman, Wawancara di warung sate cak Roman Ngantang, Malang, 09 November 2023.

*membantu melayani pelanggan di warung sate tersebut. Dia menjelaskan juga bahwasanya tidak ada hari libur namun ketika meminta izin untuk libur juga diperbolehkan.*⁷⁶

Begitu juga pemaparan dari mbak Yunita karyawan cak Roman yang menjelaskan bahwasanya *“dia bekerja disini mulai jam 7 sampai jam 9 malam, kemudian disini dia bekerja membantu mempersiapkan dagangan dan melayani pelanggan ketika warung sate sudah buka. Pada warung sate ini tidak ada hari libur, namun ketika meminta izin untuk tidak masuk kerja karena alasan tertentu oleh cak Roman diperbolehkan.*⁷⁷

Sedangkan sistem kerja di rumah makan sate bang Ivan ialah *“karyawan mulai datang jam 7 pagi untuk membantu mempersiapkan dagangan setelah itu membantu membuka warung dan melayani pelanggan, kemudian pulang jam 9 malam ketika warung sudah tutup. Karyawan disini bekerja 14 jam, tidak ada hari libur namun apabila mereka izin tidak bisa masuk kerja, maka diperbolehkan izin oleh pemilik usaha.*⁷⁸

Hal ini sesuai dengan wawancara dengan karyawan bang Ivan yang menjelaskan bahwasanya *“dia kerja mulai pagi jam 7 sampai jam 9 malam ketika rumah makan sudah tutup. Kemudian di rumah makan ini tidak ada hari libur, namun diperbolehkan untuk izin tidak masuk*

⁷⁶ Iis Styanafia, Wawancara warung sate cak Roman, Ngantang, 09 November 2023.

⁷⁷ Yunita Retno Wulan, Wawancara warung sate cak Roman, Ngantang, 10 November 2023.

⁷⁸ Bang Ivan, Wawancara warung sate Bang Ivan, Ngantang, 11 November 2023.

apabila ada halangan atau sedang sakit".⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwasanya di rumah makan sate cak Roman dan bang Ivan mempunyai jam kerja 14 jam yaitu mulai pukul 7 pagi sampai jam 9 malam. Karyawan juga tidak mempunyai hari libur yang ditetapkan namun ketika ada halangan atau sedang sakit mereka diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja.

2. Sistem Pengupahan di Warung Sate Cak Roman dan Warung Sate Bang Ivan

Sate Madura merupakan sate yang banyak diminati oleh masyarakat karena mempunyai ciri khas yang tersendiri dalam segi rasanya. Dengan banyaknya peminat sate Madura ini tentunya pemilik warung membutuhkan karyawan untuk membantu keberlangsungan usahanya. Sebelum bekerja di rumah makan sate cak Roman maupun bang Ivan tentunya mereka melamar pekerjaan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh cak Roman selaku pemilik usaha sate, yang mana beliau menuturkan bahwasanya: *“Karyawan disini umumnya direkrut ketika mereka sudah memasukkan lamaran kerja, dimana mereka umumnya mendapatkan info lamaran dari orang terdekat mereka. Setelah mereka diterima bekerja di warung ini terdapat perjanjian tapi hanya mengenai pekerjaan. Untuk perjanjian tertulis tidak ada, hanya memakai kejujuran antara pemilik usaha dan*

⁷⁹ Ardita, Wawancara warung sate Bang Ivan, Ngantang, 11 November 2023.

karyawan. Sedangkan untuk besaran upah tidak ada perjanjian, hanya menyebutkan nominal nya saja dan sewaktu waktu bisa naik upahnya. Upah yang diberikan di warung ini ditetapkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan serta lamanya mereka bekerja, 1.200.000 untuk karyawan lama dan 1.000.000 untuk karyawan yang baru (upah saat ini). Upah yang diberikan disini menurut saya sudah sesuai dengan standard serta dilihat dari pengalaman kerja karyawannya. Untuk pembayarannya biasanya 1 bulan sekali, tetapi karyawan biasanya hanya diambil 200.000 untuk pegangan per bulan nya dan sisanya ditabung di pemilik usaha dan untuk mengambilnya terserah anak-anak seperlunya. Ketika ada karyawan yang tidak masuk kerja tentunya akan ada pemotongan gaji.”⁸⁰

Sedangkan menurut mbak Iis karyawan cak Roman menjelaskan bahwasanya “ketika diterima bekerja disini tidak ada perjanjian kerja hanya ada penjelasan tentang cara bekerjanya saja. Untuk penetapan besaran upah ini ditetapkan oleh pemilik warung, dan ketika nanti ada kenaikan upah juga akan diberitahu. Untuk upah yang dia terima ialah sebesar 1.200.000 pada setiap bulannya dengan waktu bekerja selama 14 jam. Menurutya upah yang diberikan oleh pemilik usaha sudah sesuai dengan beban kerja yang dilakukannya setiap hari, dan saat tidak masuk kerja karena alasan tertentu tentunya juga terdapat pemotongan gaji. Untuk pemberian gaji sendiri biasanya dilakukan setiap awal bulan

⁸⁰Cak Roman, Wawancara di warung sate cak Roman Ngantang, Malang, 09 November 2023.

mulai tanggal 1 sampai 3, namun terkadang ada beberapa waktu pemilik warung lupa memberikan upah dan kita sebagai karyawan mengingatkannya.”⁸¹

Sejalan dengan yang disampaikan oleh mbak Iis, mbak Yunita selaku karyawan baru di rumah makan sate ini juga menjelaskan bahwasanya *“penerimaan kerja di rumah makan ini hanya menggunakan perjanjian secara lisan antara pemilik usaha dan karyawan, yang mana dalam penetapan gaji pemilik usaha memberi tahu nominalnya serta pekerjaan apasaja yang dikerjakan, ketika calon karyawan setuju maka bisa langsung bekerja di rumah makan sate ini. Gaji yang diberikan ini ditetapkan oleh pemilik usaha dan berdasarkan persetujuan antara kedua belah pihak. Ketika karyawan sudah lama bekerja nantinya akan ada kenaikan gaji. Gaji yang diterima oleh mbak Yunita ini sebesar 1.000.000 rupiah dengan 14 jam kerja yaitu mulai pukul 7 pagi sampai 9 malam, dan gaji diterima setiap awal bulan antara tanggal 1-3. Ketika nanti terdapat izin tidak masuk bekerja juga terdapat pemotongan gaji yang diterima.”⁸²*

Sedangkan sistem pengupahan yang diterapkan di rumah makan sate Madura bang Ivan, sebagaimana penuturan beliau dalam wawancaranya ialah sebagai berikut: *“Proses penerimaan karyawan disini sama seperti rumah makan pada umumnya dimana seseorang*

⁸¹ Iis Styanafia, Wawancara warung sate cak Roman, Ngantang, 09 November 2023.

⁸² Yunita Retno Wulan, Wawancara warung sate cak Roman, Ngantang, 10 November 2023.

tersebut memasukkan lamaran apabila kualifikasinya sesuai dengan yang warung kita ya kita terima. Dalam proses penerimaan ini tidak ada perjanjian kerja secara tertulis, hanya kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pemilik usaha dan karyawan secara lisan. Begitu juga terkait besaran gaji yang diberikan ke karyawan kita hanya menjelaskan saja secara lisan, penjelasan ini juga menyangkut jam kerja, dan apasaja tugas-tugasnya selama bekerja di rumah makan ini, ketika karyawan sudah setuju maka akan langsung diterima di rumah makan ini. gaji yang diberikan di warung ini ialah 1.100.000 dengan jam kerja 14 jam, dan sesuai pekerjaan yang mereka kerjakan. Pemberian gaji ini diberikan pada setiap bulan dan diberikan pada saat awal bulan.”⁸³

Mbak Ardita selaku karyawan di rumah makan sate Madura bang Ivan juga menjelaskan bahwasanya “*ketika diterima bekerja di rumah makan ini mengatakan bahwa tidak terdapat perjanjian kerja secara tertulis terkait apasaja yang dikerjakan maupun berapa besaran gaji yang akan diterima. Perjanjian kerja di rumah makan ini hanya diucapkan secara lisan yang mana dijelaskan ketika dia melamar kerja di rumah makan ini. Gaji yang diterima mas Ardit selama bekerja di rumah makan ini ialah sebesar 1.100.000 dengan jam kerja 14 jam. Besaran gaji ditentukan oleh pemilik usaha sesuai dengan beban kerja yang karyawan terima. Penerimaan upah ini dilakukan setiap awal bulan pada tanggal 1 sampai 4, meskipun terkadang pemilik warung lupa*

⁸³ Bang Ivan, Wawancara warung sate Bang Ivan, Ngantang, 11 November 2023.

memberikan gaji secara tepat waktu, namun kita biasanya mengingatkan ketika waktunya gajian.”⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwasanya penerimaan kerja di rumah makan sate Madura cak Roman ini sesuai dengan alurnya yang mana calon karyawan mengirim surat lamaran kemudian dilakukan wawancara apabila sesuai akan terjadi kesepakatan secara lisan antara pemilik warung dengan karyawan baru. Pemberian upah di warung ini berdasarkan beban kerja serta pengalaman kerja mereka dimana untuk karyawan lama sebesar 1.200.000 dan karyawan baru sebesar 1.000.000 dengan 14 jam kerja mulai pukul 7 pagi sampai pukul 9 malam. Pemberian gaji ini dilakukan setiap awal bulan dan ketika ada absen ketidakhadiran tentunya gaji yang mereka terima akan dipotong sesuai waktu mereka tidak masuk.

Sedangkan pada rumah makan sate Madura bang Ivan dalam perekrutan pekerja juga berdasarkan surat lamaran yang masuk dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon karyawan, apabila memenuhi syarat maka mereka akan dipanggil serta diberitahu perihal tugas apa saja yang akan dikerjakan dan berapa besar gaji yang diterima setiap bulannya. Sistem kerja di warung ini juga tidak ada libur, namun karyawan boleh izin apabila berhalangan hadir. Besaran gaji yang diterima ialah sebesar 1.100.000 dengan jumlah jam kerja selama 14 jam dan pemberian gaji diberikan pada setiap awal bulan.

⁸⁴ Ardita, Wawancara warung sate Bang Ivan, Ngantang, 11 November 2023.

C. Pembahasan

1. Praktik Pengupahan Pekerja Menurut Perspektif Hukum Positif di Rumah Makan Sate Madura Kecamatan Ngantang

Upah. Menurut KBBI V yang diterbitkan pada 2016, upah yakni ialah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan suatu jasa/sebagai pembayaran tenaga yang telah dikeluarkan untuk membayar pengerjaan sesuatu. Pengertian lainnya yakni upah merupakan gaji, imbalan, hasil sebagai akibat dari suatu perbuatan, dan risiko.⁸⁵ Selanjutnya, menurut Pasal 1 ayat (30) UU Ketenagakerjaan, upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima olehnya dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai suatu imbalan yang dari pengusaha atau pemberi kerja kepadanya. Upah tersebut ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja bersama, kesepakatan bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk pula dengan tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu jasa dan/atau pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Pengertian tersebut sama dengan pengertian upah dalam PP Pengupahan.

Berikutnya, menurut KBBI V pengupahan merupakan proses, cara, perbuatan memberi upah.⁸⁶ Pasal 8 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja ialah salah satu dalam informasi ketenagakerjaan dan menjadi dasar perencanaan tenaga kerja. Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 tahun

⁸⁵ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014), h. 1108.

⁸⁶ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, h. 1108.

2021 pasal 1 menyebutkan bahwasanya Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima sebagai bentuk imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan Perjanjian Kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan.⁸⁷

Kebijakan terkait pengupahan merupakan salah satu usaha atau upaya perwujudan hak pekerja/buruh agar adanya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang dimaksud itu meliputi beberapa hal yakni ketentuan upah minimum, struktur serta skala upah, upah ketika melaksanakan pekerjaan lembur, upah ketika pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau pekerja/buruh itu memiliki alasan tertentu yang menyebabkannya tidak melaksanakan pekerjaan, skema bentuk serta cara pembayaran upah, hal yang dapat diperhitungkan dengan adanya upah, dan upah yang ada sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.⁸⁸ Dalam penelitian ini penulis membahas terkait praktik pengupahan yang dilakukan di rumah makan sate Madura cak Roman dan bang Ivan.

Pada prinsipnya, pengaturan terkait pengupahan hendaknya ditetapkan berdasarkan adanya kesepakatan yang muncul antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh. Nominal upah dalam kesepakatan tersebut juga harus ditetapkan sesuai ketentuan yakni tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan. Jika lebih rendah,

⁸⁷ Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 pasal 1.

⁸⁸ Pasal 88 ayat (3) UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023.

maka kesepakatan itu menjadi batal demi hukum dan secara otomatis ketentuan pengupahan pun berlaku sesuai peraturan perundang-undangan.⁸⁹ Dalam penelitian ini pemilik usaha rumah makan sate Madura ketika merekrut pekerja sudah melalui prosedur -prosedur yang telah ditentukan, prosedur utama adalah penyerahan surat lamaran kerja, kemudian dilakukan wawancara apabila kedua belah pihak setuju terkait berapa besaran upah yang diterima apabila mereka bekerja di rumah makan tersebut, maka karyawan bisa langsung bekerja di rumah makan ini.

Upah merupakan balas jasa yang berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya. Indikator untuk mengukur upah adalah (1) upah yang diterima tepat waktu; (2) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja; (3) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁹⁰

Dalam penelitian ini pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dikedua rumah makan sate Madura ini yaitu membantu pemilik usaha menyiapkan segala sesuatu terkait rumah makan ini, mulai dari rumah

⁸⁹ Pasal 88A UU No. 13/2003 jo. UU No. 6/2023.

⁹⁰ Karl E, Case dan Ray C, Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2002), h.

makan belum buka sampai tutup. Jam kerja yang ada di rumah makan ini ialah 14 jam kerja dimulai dari pukul 7 pagi sampai pukul 9 malam. Para pekerja di kedua rumah makan ini juga tidak mempunyai hari libur.

Menurut UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, PP 35/2021, Pasal 23, disebutkan bahwasanya: perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik: penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu; waktu kerja fleksibel; atau pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja.⁹¹ Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Berdasarkan UU tersebut jam kerja yang ada di rumah makan sate Madura baik milik cak Roman maupun bang Ivan ialah 14 jam kerja tanpa hari libur, tentunya hal tersebut tidak sesuai dengan yang tercantum dalam UU tersebut.

Selain itu di rumah makan sate Madura cak Roman dan bang Ivan para pekerjanya juga tidak diberikan hari libur, mereka hanya diperbolehkan izin, namun ketika izin gaji yang diterima juga akan dipotong. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 81 No. 23 disebutkan

⁹¹ UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, PP 35/2021, Pasal 23.

bahwasanya pengusaha wajib memberi: waktu istirahat dan cuti. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi: istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁹² Dalam PP 35/2021, Pasal 22 dijelaskan juga bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi: istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁹³

Melihat dari UU Cipta Kerja tahun 2020 Pasal 81 No. 23 dan PP No 35 tahun 2021 pada pasal 21 sudah dijelaskan bahwasanya pekerja memperoleh istirahat kerja 1 hari untuk 6 hari kerja dan 2 hari untuk 5 hari kerja. Namun di rumah makan sate Madura cak Roman dan bang Ivan tersebut tidak ada libur kerja serta jam kerja yang cukup panjang yaitu 14 jam.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar

⁹² Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 pasal 81 No. 23.

⁹³ Peraturan Pemerintah 35/2021 pasal 22.

suatu perjanjian kerja. Upah yang diberikan di rumah makan sate Madura cak Roman untuk pekerja lama ialah sebesar 1.200.000 dan pekerja baru sebesar 1.000.000. Sedangkan di rumah makan bang Ivan upah yang diberikan sebesar 1.100.000 dengan jam kerja 14 jam mulai pukul 7 pagi sampai pukul 9 malam. Pemberian gaji ini dilakukan setiap awal bulan dan ketika ada absen ketidakhadiran tentunya gaji yang mereka terima akan dipotong sesuai waktu mereka tidak masuk.

Upah minimum dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil dan ketentuan tersebut termasuk dalam perubahan UU Cipta Kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 81 ayat (25) UU Cipta Kerja yang menambahkan 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Pasal 36 PP Pengupahan dan Pasal 101 ayat (1) PP Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM. Pasal 36 PP Pengupahan menyatakan upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan yang dibuat dan disepakati oleh Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di perusahaan dengan beberapa ketentuan. Ketentuan pertama yakni, upah tersebut haruslah memiliki nominal yang minimal yakni sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di skala tingkat provinsi. Ketentuan kedua yakni nilai upah yang disepakati harus berada pada nominal paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di skala tingkat provinsi. Data yang berkaitan dengan rata-rata konsumsi masyarakat serta garis kemiskinan tersebut menggunakan data dari lembaga yang berwenang di bidang

statistik yang dalam hal ini ialah BPS.⁹⁴

Berkaitan dengan pengaturan di atas, melansir dari lama resmi BPS, data terkait nilai rata-rata konsumsi makanan rumah tangga di bidang telekomunikasi di Indonesia pada 2022 pada provinsi Jawa Timur pada wilayah pedesaan ialah 3.717.362.⁹⁵ Berdasarkan hal tersebut apabila dilihat dari peraturan pasal 36 bahwasanya upah yang diberikan harus 50% dari konsumsi masyarakat. Apabila dilihat dari hal tersebut maka upah yang diberikan oleh pemilik usaha warung sate Madura cak Roman dan bang Ivan masih di bawah standard yang harusnya kisaran 1.858.681, namun upah yang diberikan hanya 1 juta sampai 1.2 juta. Dengan melihat jam kerja yang panjang dan tidak ada hari libur maupun upah lembur maka upah yang diberikan tentunya tidak sesuai dengan pasal 36 UU Cipta Kerja.

2. Praktik Pengupahan Karyawan Menurut Perspektif Akad Ijarah di Rumah Makan Sate Madura Kecamatan Ngantang

Secara umum, pengertian akad dalam arti luas adalah segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti wakaf, talak, pembebasan, atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual beli, perwakilan, dan gadai. Pengertian akad dalam arti khusus yang dikemukakan ulama fiqih adalah perikatan yang ditetapkan dengan ijab kabul berdasarkan ketentuan syara yang berdampak pada objeknya atau

⁹⁴ Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pasal 36.

⁹⁵ <https://jatim.bps.go.id/subject/5/konsumsi-dan-pengeluaran.html>. Diakses pada 19 Desember 2023.

pengaitan ucapan salah seorang yang akad dengan yang lainnya secara syara pada segi yang tampak dan berdampak pada objeknya. Para ahli hukum Islam (jumhur ulama) memberikan definisi akad sebagai: "pertalian antara ijab dan kabul yang dibenarkan oleh syara yang menimbulkan akibat hukum terhadap obyeknya".⁹⁶

Secara etimologi, *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadhu* (ganti). Dalam pengertian terminologi, yang dimaksud dengan ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership* atau *milkiyyah*) atas barang itu sendiri. Dalam konteks perbankan syariah, ijarah adalah *lease contract* di mana suatu bank atau lembaga keuangan menyewakan peralatan (*equipment*) kepada salah satu nasabahnya berdasarkan pembebanan biaya yang sudah ditentukan secara pasti sebelumnya (*fixed charge*).⁹⁷

Menurut Muhammad Syafi'i Antonio, Al-ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri.⁹⁸ Akad ijarah adalah transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan/atau jasa antara pemilik objek sewa termasuk kepemilikan hak pakai atas objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakan.

Dasar Hukum Ijarah Dasar hukum ijarah dalam Al-Qur'an: 1. (QS

⁹⁶ Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, h. 43.

⁹⁷ Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, h. 73

⁹⁸ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, h. 117

At-Talaq:6), yaitu:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۗ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُدِّعْ لَهُ الْأَخْرَىٰ ۖ

*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."*⁹⁹

Menurut fatwa DSN MUI No. 1 1 2/DSN-MUYIX/2017 akad Ijarah adalah akad sewa antara *mu'jir* dengan *musta'jir* atau antara *musta'jir* dengan *ajir* untuk mempertukarkan *manfa'ah* dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa.¹⁰⁰

Penulis menganalisis sistem pengupahan yang diterapkan di rumah makan sate Madura cak Roman dan bang Ivan dengan menggunakan konsep ijarah. Antara lain meliputi analisis 'aqidain, analisis obyek atau pekerjaan, analisis *ujrah* atau upah dan analisis *sighat* (ijab dan kabul).

Salah satu unsur terpenting yang harus terdapat dalam akad ijarah adalah 'aqidain yaitu pihak-pihak yang berakad. Adapun syarat bagi

⁹⁹ Kementerian Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan : New Cordova*, (Bandung: Syamil Quran, 2012) , QS. At-Talaq:6.

¹⁰⁰ Fatwa DSN MUI No. 1 1 2/DSN-MUYIX/2017 akad Ijarah.

seorang *'aqidain* yaitu berakal, baligh, mumayis dan orang yang dibenarkan secara hukum untuk melakukan akad. Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka akadnya menjadi tidak sah. *'Aqidain* dibagi menjadi dua, yaitu *Musta'jir* dan *Mu'ajir*. *Musta'jir* adalah orang yang membutuhkan jasa atau tenaga, sedangkan *mu'ajir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga dan sebagainya. *Mu'ajir* berhak mendapat upah atas tenaga yang telah ia keluarkan, dan *Musta'jir* berhak mendapatkan tenaga atau jasa dari upah yang telah ia bayarkan dari *mu'ajir*.

Dalam hal ini, yang disebut sebagai *musta'jir* adalah pemilik usaha rumah makan sate Madura selaku penyewa tenaga dan jasa, sedangkan *mu'ajir*-nya adalah karyawan dimana karyawan ini sebagai pihak yang menyewakan tenaga dan jasanya atau sebagai pekerja. Karyawan ini melakukan kerja mulai pukul 7 pagi sampai pukul 9 malam. Untuk menjadi *musta'jir* maupun *mu'ajir*, seseorang haruslah memenuhi kriteria *'aqidain* yang sudah ditentukan oleh syariat Islam, yaitu berakal, baligh, mumayis dan orang yang dibenarkan secara hukum untuk melakukan akad. Maka dari itu *aqidain* yang terjadi antara pemilik usaha dan karyawan dapat dikatakan sah karena memenuhi syarat-syarat tersebut.

Ijab dan kabul merupakan rukun terpenting dalam akad, ijab dan kabul mempunyai syarat-syarat tertentu, yaitu jelas dan mudah dipahami maksudnya, adanya kesesuaian antara ijab dan kabul, serta

bersambungnya ijab dan qabul dalam satu tempat. Akad ijarah harus dinyatakan secara tegas serta dapat dimengerti oleh dua orang yang berakad. Akad ijarah boleh dilakukan secara lisan, tertulis, isyarat, perbuatan atau tindakan maupun dengan sarana modern.¹⁰¹ Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya terjadi ijab qabul antara pemilik usaha dengan pekerja baik itu cak Roman dan bang Ivan dimana ketika ada calon pekerja yang melamar kemudian dijelaskan terkait pekerjaan yang akan dilakukan kemudian calon pekerja tersebut menerima dan pemilik usaha cocok maka terjadi kesepakatan bahwa pekerja tersebut dapat bekerja di rumah makan ini. Berdasarkan hal tersebut maka tentunya akad ijarah di kedua rumah makan ini bisa dikatakan sebagai akad yang sah.

Disini perjanjian antara pemilik usaha dan pekerja menggunakan perjanjian secara lisan dimana menurut *shighat akad ijarah* menurut fatwa DSN MUI No. 112/DSN-MUYIX/2017 bahwasanya harus ada ketegasan dalam akad dan akad boleh dilakukan dengan lisan, tulisan, isyarat; perbuatan; elektronik; yang berlaku sesuai aturan perundang-undangan. Berdasarkan fatwa DSN MUI tersebut terkait *shighat akad ijarah* maka perjanjian kerja yang dilakukan di rumah makan cak Roman dan bang Ivan merupakan akad yang sah sesuai dengan ketentuan tersebut yaitu ketegasan akad dengan lisan.

Dari segi objeknya, akad ijarah yang digunakan di rumah makan

¹⁰¹ Oni Sahroni dan M Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 80.

sate Madura cak Roman dan bang Ivan adalah akad ijarah jasa atau pekerjaan (*ijarah 'ala al-'amaal*), Akad ijarah ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seorang pekerja dengan membayar upah. Pengguna jasa disebut musta'jir dan pekerja atau buruh disebut ajir.¹⁰² Ijarah seperti ini menurut ulama fiqih hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang kayu, tukang batu, tukang jahit dan buruh pabrik. Ketentuan terkait *'amal* yang dilakukan *ajir* bahwa pekerjaan yang dilakukan dibolehkan menurut syariah dan perundang-undangan yang berlaku, pekerjaan yang dilakukan harus diketahui jenis, spesifikasi, ukuran pekerjaan dan jangka waktu kerjanya. Dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan ialah jelas sebagai pekerja rumah makan sate Madura dan jangka waktu kerjanya ialah 14 jam kerja.

Menurut fatwa DSN MUI tahun 2017 menjelaskan bahwasanya ketentuan terkait *'amal* yang dilakukan *ajir* ialah:¹⁰³

- a. Pekerjaan merupakan sesuatu yang dibolehkan syari`at, dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan ialah menjadi pekerja di rumah makan sate Madura ini merupakan pekerjaan yang halal dan tidak dilarang oleh syariat.
- b. Diketahui jenis pekerjaan dan jangka waktu, pekerjaan di rumah makan ini juga jelas yaitu membantu mempersiapkan dagangan dan

¹⁰² Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), h. 23.

¹⁰³ Fatwa DSN MUI No. 1 1 2/DSN-MUYIX/2017 akad Ijarah.

melayani pembeli serta jangka waktu kerja yaitu 14 jam dalam setiap harinya.

- c. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan akad, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja disini juga sesuai dengan yang telah disebutkan oleh pemilik usaha.
- d. *Mustajir* dalam akad *ijarah `ala al-a`mal* boleh menyewakan ke pihak lain, kecuali tidak diizinkan oleh *ajir*, dalam hal ini pekerja di rumah makan ini tidak hanya satu orang sehingga pekerjaan tidak dibebankan terhadap satu pekerja saja.

Akad *ijarah jasa* atau pekerjaan (*ijarah `ala al-`amaal*) berkaitan erat dengan upah-mengupah. Sistem penentuan upah dalam Islam tidaklah disebutkan dengan rinci, secara kontekstual al-Qur'an maupun sunnah. Dalam al-Qur'an maupun sunnah hanya disebutkan syarat-syarat pokok mengenai hal tersebut, yaitu majikan harus memberikan upah kepada para pekerjanya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Secara umum, rumus pengupahan dalam islam yaitu upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, memberikan upah yang layak, membayarkan upah sebelum kering keringatnya, dan memberikan upah secara adil.

Berkenaan dengan upah yang diberikan rumah makan sate Madura cak Roman dan bang Ivan ini sudah menyebutkan pada saat melaksanakan akad atau pengenalan tugas dan tanggungjawab sebelum mulai bekerja keesokan harinya. Upah yang dibayarkan juga sudah

dikatakan layak, yaitu Rp 3.000 per-jam sesuai dengan pekerjaannya. Rumah makan sate Madura cak Roman dan bang Ivan membayarkan upahnya sesuai tanggal karyawan tersebut mulai masuk kerja setiap bulannya. Terkadang pembayaran upah terlambat beberapa hari. Akan tetapi, karyawan diperbolehkan mengambil upah sejumlah tertentu apabila dalam keadaan mendesak. Untuk pembagian upahnya sudah dihitung dan dibayarkan secara adil, tidak ada perbedaan upah antara karyawan yang lama maupun yang baru, karena upahnya dihitung perjam membuat karyawan tidak merasa dirugikan, karena pembayarannya sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.

Jadi, praktik pengupahan di Rumah makan sate Madura cak Roman dan bang Ivan sudah sesuai dengan akad ijarah karena sudah memenuhi syarat-syarat dari upah atau *ujrah*, yaitu upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, memberikan upah yang layak, membayarkan upah sebelum kering keringatnya, dan memberikan upah secara adil.

Akad Ijarah yang terjadi dalam penelitian ini ialah akad pemindahan jasa dengan pembayaran upah antara pemilik usaha sate Madura Cak Roman dan Bang Ivan dengan para karyawannya. Dalam hal ini akad ijarah yang terjadi ialah akad ijarah jasa atau pekerjaan (*ijarah'ala al-'amaal*) yang berhubungan dengan upah mengupah. Dalam akad ini memperkerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut *musta'jir*,

pihak pekerja disebut ajir, upah yang dibayarkan disebut ujarah.¹⁰⁴

Apabila ditinjau dari akad ijarah menurut fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 yang terjadi antara pemilik usaha sate Madura Cak Roman dan Bang Ivan dengan para pekerjanya ini sudah sesuai dengan rukun akad ijarah dimana harus ada *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa), *shigat* yaitu ijab dan qabul (kesepakatan antara pemilik warung dengan karyawannya, *ujrah* (uang sewa atau upah), dan manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Harun Santoso, "Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah," h. 108.

¹⁰⁵ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, h. 321

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian bab pertama sampai bab ke empat, dan merujuk pada rumusan masalah maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Praktik pengupahan pekerja menurut perspektif hukum positif di rumah makan sate Madura Kecamatan Ngantang tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja dimana upah yang diberikan harusnya menurut peraturan pasal 36 bahwasanya upah yang diberikan harus 50% dari konsumsi masyarakat, namun yang diberikan oleh rumah makan tersebut di bawah standard upah yang telah ditetapkan.
2. Praktik pengupahan pekerja menurut fatwa DSN MUI terkait akad ijarah di rumah makan sate Madura Kecamatan Ngantang ini sudah sesuai dengan rukun akad ijarah dimana harus ada *Aqid*, yaitu *mu'jir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa), *shigat* yaitu *ijab* dan *qabul* (kesepakatan antara pemilik warung dengan karyawannya, *ujrah* (uang sewa atau upah), dan manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti uraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Pemilik usaha sate Madura, hendaknya memberikan jam kerja yang normal bagi karyawan serta upah yang sesuai dengan jam kerja mereka,

kemudian hari libur bagi para karyawan tentunya harus diberikan agar mereka bisa beristirahat.

2. Bagi karyawan, kami harap lebih berani menyampaikan masukan kepada pemilik warung, sehingga nantinya karyawan mampu mendapatkan hak-hak yang sudah sepatutnya didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityarani Nadhira Wahyu, & Lanang Sakti, “Tinjauan Hukum Penerapan Akad Ijarah dan Inovasi Dari Akad Ijarah Dalam Perkembangan Ekonomi Syariah di Indonesia”, *Jurnal Fundamental Justice*, vol.1, no.2, (September,2020).
- Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Al-Faifi, Sulaiman Ahmad Yahya, *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*, Jakarta: Pustaka Al-Kausar, 2013.
- Al-Jaziri, Abdurrahman, *kitab al-Fiqh ala al-Mazahib al-Arba’ah*, Beirut : Dar al Fikr, 2003.
- Al-Mahalliy Imam Jalaluddin, dan imam Jalaluddin As-Suyuthi, *Tafsir Jalalain Berikut Asbabun Nuzul*, Bandung :Sinar Baru,1990.
- Antonio, Muhammad Syafi’I, *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press, 2013.
- Astawa, I. Gede Pantja, *Dinamika Hukum dan ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*, Bandung PT . Alumni , 2008.
- Case, Karl E, dan Ray C, Fair, *Prinsip-prinsip Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2002.
- Djamil, Fathurrahman, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Fakhrusy Agung, “Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan”, *Jurnal Baabu Al-Ilmi* vol.5, no.1, (April 2020).
- G.P, Arakal Salim, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: 1999.
- Ghazali Abdurrahman, dkk, *Fiqih Muamalat*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2012.
- Hasan, M. Ali, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- <http://My-Blog-Sumber-Hukum//.com>. diakses pada tanggal 16 Desember 2023.
- <http://perpustakaan.mahkamah.agung.go.id/>, diakses pada tanggal 16 Desember 2023b., pukul 23.30 wib.

<https://jatim.bps.go.id/subject/5/konsumsi-dan-pengeluaran.html>. Diakses pada 19 Desember 2023.

Hudafi Hamsah, dan Ahmad Budi Lakuanine, “Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah”, *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, Volume 2, Nomor 1, (April 2021).

Husein, *Pokok-Pokok Materi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2013.

Insawan, Husain, Al-Ijarah dalam perspektif Hadis; Kajian Hadis Dengan Metode Maudhu’iy, *Li Jalah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Volume.2, Nomor.1 (juni 2017).

Kementrian Agama RI, *Al-qur’an dan Terjemahan : New Cordova*, Bandung: Syamil Quran, 2012 , QS. An-Nisa’/4 : 29

Mahfudz, Akhmad Affandi, “Analisis Akad Ijarah ‘Ala al-A’mal Pada Produk Pemesanan Online Paket Santri Gontor (Studi Kasus di La Tansa Darussalam Distributor Center (DDC), Ponorogo)”, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), (2022).

Muslich, Ahmad Wardi, *Fiqih Muamalat*, Jakarta: Amzah, 2010.

Nawawi, *Metode Penelitian Fiqh dan Ekonomi Syari’ah*, Malang: Madani Media, 2019.

Noviati, Eva, Pelaksanaan Akad Ijarah Dalam Perjanjian Pengelolaan Kebun Kelapa Sawit Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Desa Sungai Kuning Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat). (Skripsi IAIN Jember Fakultas Syariah tahun 2021).

Nurhayati Sri, dan Wasilah, *Akuntansi Syariah Di Indonesia* Edisi 3, Jakarta: Salemba Empat, 2013.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Pramono, B. S. *Pokok-Pokok Pengantar Ilmu Hukum*, Surabaya: Usaha Nasional, 2006.

Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1996.

- Rivai, Veithzal, dkk., *Islamic Transaction Law in Business dari Teori ke Praktik* cet. 1, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Ruky, Ahmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor, Kairo : Dar al Fatih, 1998.
- Sahroni Oni, dan M Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Santoso Harun, and Anik, “Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2015).
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafiaka, 2009.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1995.
- Sudarsono, Heri, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi*, Yogyakarta: Ekonisia, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Syafe'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2014.
- Udiana, I Made, “*Kedudukan Dan Kewenangan pengadilan Hubungan Industrial*”, Universitas Airlangga, 2013.
- Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Walimah, Armansyah, “Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, (Universitas Islam Negeri Raden Fatah) Vol. 5 Nomor 2, (Palembang: 2017).
- Wijaya, I Gusti Made Chandra, I Nyoman Darmadha, And I Nyoman Mudana, “Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar,” (2019).
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Sixth Edit)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Ya'qub, Hamzah, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1984.

Yusuf, Muhammad Syahrial, *Meraih Keajaiban Rezeki Dengan Wirausaha*, Jakarta: Erlangga, 2013.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumentasi



wawancara dengan Cak Roman



Wawancara dengan Karyawan



Wawancara dengan Karyawan

Lampiran 2: Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pemilik Warung

1. Bagaimana pelaksanaan kerja antara pemilik warung dengan karyawan disini?
2. Apakah sebelum melakukan pekerjaan atau direkrut bekerja di warung ini terdapat perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan karyawan?
3. Apakah terdapat perjanjian besar atau kecilnya upah sebelum karyawan diterima di warung ini?
4. Berapa upah yang diberikan pada karyawan? Per hari berapa atau per bulannya berapa?
5. Penetapan upah di warung ini berdasarkan apa?
6. Apakah upah yang diberikan ini sudah sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan dan sesuai dengan standard pengupahan?
7. Apabila karyawan tidak masuk kerja apakah ada pemotongan gaji?
8. Kapan pembayaran upah karyawan ini dilakukan?
9. Apakah anda pernah memberikan upah telat pada karyawan? Kalau ada alasannya kenapa?

B. Karyawan

1. Apakah sebelum anda bekerja disini terdapat perjanjian kerja antara karyawan dan pemilik warung?
2. Apakah terdapat perjanjian terkait besaran upah yang diterima ketika anda diterima bekerja di warung ini?
3. Siapa yang menetapkan upah?
4. Berapa upah yang anda terima setiap bulannya?
5. Apakah upah yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan?
6. Ketika anda izin tidak bekerja apakah upah yang anda terima dipotong?
7. Apakah pemerian upah pernah telat?
8. Kapan pemberian upah itu dilakukan?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IDENTITAS DIRI

Nama : Imanicha Devi
 Tempat Lahir : Malang
 Tanggal Lahir : 23 Januari 2001
 NIM : 19220159
 Tahun Masuk UIN : 2019
 Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
 Alamat Rumah : Sromo, Banturejo, Ngantang, Malang
 Telepon : 085856582478
 Email : 19220259@student.uin-malang.ac.id

Jenjang	Nama Sekolah	Tempat/Kota	Tahun Lulus
TK	TK Adhi Prakarsa	Malang	2011
SD/MI	SDN Pandansari 02	Malang	2013
SMP/MTS	MTS Al-Hikmah Purwoasri	Kediri	2016
SMA/MA	MTS Al-Hikmah Purwoasri	Kediri	2019
S1	UIN Malang	Malang	2023

