PRAKTEK PENGUPAHAN KARYAWAN PADA BISNIS KULINER MARTABAK BLACK HALIM KOTA BUKITTINGGI DALAM PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Oleh :

SOFIA

NIM. 1222.036

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

(MUAMALAH)

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI

TAHUN AKADEMIK 2026M/1447H

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul "Praktek Pengupahan Karyawan pada Bisnis Kuliner Martabak Black Halim Kota Bukittinggi dalam Perspektif Fiqih Muamalah", yang ditulis oleh Sofia, NIM 1222.036, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah), Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Skripsi ini dilatarbelakangi oleh adanya praktik pengupahan karyawan pada bisnis kuliner Martabak Black Halim di Kota Bukittinggi yang diduga belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip fiqih muamalah, khususnya dalam aspek keadilan, transparansi, dan keseragaman upah. Dalam praktiknya ditemukan adanya perbedaan pemberian upah antara karyawan yang memiliki hubungan kekeluargaan dengan pemilik usaha dan karyawan biasa, meskipun pekerjaan yang dilakukan relatif sama. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana praktik pelaksanaan pengupahan karyawan pada bisnis kuliner Martabak Black Halim serta bagaimana pandangan fiqih muamalah terhadap praktik pengupahan karyawan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (penelitian lapangan) dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pemilik usaha dan para karyawan sebagai informan, observasi langsung di lokasi usaha, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan fiqih muamalah berdasarkan teori ijarah dan ujrah yang berkaitan dengan sistem pengupahan dalam Islam.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan pada bisnis kuliner Martabak Black Halim dilakukan dalam dua bentuk, yaitu sistem upah bulanan dan harian. Upah bulanan diberikan sesuai tanggal awal karyawan mulai bekerja, sedangkan upah harian diberikan setiap selesai berjualan. Besarnya upah ditentukan berdasarkan lama bekerja, jenis barang yang dijual, serta jumlah penjualan yang diperoleh pekerja. Dalam praktiknya, pembayaran upah dilakukan tepat waktu dan pekerja juga memperoleh bonus apabila penjualan melebihi target yang telah ditentukan. Berdasarkan analisis fiqih muamalah, praktik pengupahan tersebut pada dasarnya telah memenuhi rukun dan syarat akad ijarah, serta mencerminkan prinsip keadilan, transparansi, dan ketepatan waktu dalam pemberian upah. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa perjanjian kerja masih dilakukan secara lisan dan belum adanya keseragaman menu pada setiap gerobak, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan pendapatan antara karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul " Praktik Pengupahan Karyawan Pada Bisnis Kuliner Martabak Black Halim di Kota Bukittinggi dalam Perspektif Fiqih Muamalah" Shalawat berserta salam disampaikan agar tercurah buat Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan wahyunya kepada kita semua sehingga kita bisa berada di zaman yang berilmu pada saat ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, S.Ag., M.Si beserta Bapak-Bapak Wakil Rektor, Bapak Dr. Afrinaldi, S.Sos.I., MA, Bapak Prof. Dr. liz Izmuddin, MA dan Bapak Dr. H. Edi Rosman, S.Ag., M.Hum yang telah memberikan fasilitas kepada penulis selama menjalani pendidikan di UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
2. Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Bapak Prof. Dr. H. Ismail, M.Ag, beserta Wakil Dekan, Bapak Dr. Fauzan, M. Ag, Bapak Fajrul Wadi, S.Ag., M.Hum, dan

Bapak Dr. H. Bustamar, M.Hum, serta Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah), Ibu Afdilla Nisa, Lc, MA yang telah menfasilitasi penulis dalam menjalani pendidikan dan bimbingan skripsi ini.

3. Pembimbing skripsi penulis, Ibuk Elkhairati,S.HI,MA., yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Bapak Basri Na'Ali, LC, M.AG selaku Dosen Penasehat Akademik yang 'ltelah memberikan nasehat dan dukungan akademik perkuliahan penulis sejak awal perkuliahan, Bapak/Ibu dosen UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan studinya dengan baik.
4. Pimpinan beserta staf perpustakaan yang telah mengizinkan penulis untuk mengakses buku-buku dan referensi lainnya yang dibutuhkan dalam mengumpulkan data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Abang Uswatun Halim Selaku pemilik bisnis kuliner Martabak Black Hallian beserta Karyawan yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di sana.
6. Teruntuk sahabat penulis Ulva Gumala Dewi yanng telah membantu dan menemai penulis dalam setiap langkah perkuliahan dari maba sampai jadi mahasiswaa akhir dan tahap penulisan skripsi ini, kesuksesan menunggu kita "upai".

7. Seluruh pihak yang telah membantu, baik berupa moril maupun materil, seperti teman-teman kuliah HES-A 22 yang seperjuangan, dan siapa saja yang telah ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Terimakasih wahai diriku yang telah kuat sampai saat ini dan maaf karna sering memaksa untuk terus berjalan walaupun tubuh ini sudah lelah, semagat terus ada cita- cita yang harus kita gapai.

Teristimewa penghargaan dan penghormatan penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta (Zulfriadi) dan ibunda tersayang (Resnu Elinda) yang selalu berjuang, selalu berkerja keras dan selalu megupayakan untuk penulis. Terimakasih untuk semua doanya, cinta dan kasih sayang yang tak pernah putus untuk penulis. Serta terimakasih untuk abang dan adik penulis (Azmul Hidatay dan Yulia Rahmawati) yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT, tuhan yang maha pengasih, berkenan membalas semua kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pembagian ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Bukittinggi, Mei 2026

Penulis

Sofia

Nim. 1222036

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini yang berjudul " Praktik Pengupahan Karyawan Pada Bisnis Kuliner Martabak Black Halim di Kota Bukittinggi dalam Perspektif Fiqih Muamalah " yang di susun oleh Sofia dengan NIM 1222036 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, telah memenuhi persyaratan ilmiah dan disetujui untuk diajukan sidang munaqasah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat di pergunakan dengan seperlunya.

Bukittinggi, Mei 2026

Pembimbing

Elkhairati, S.HI, MA

NIP.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofia

NIM : 1222036

Tempat/ tanggal lahir : Batang Saman/ 29 Oktober 2003

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Praktik Pengupahan Karyawan Pada Bisnis Kuliner Martabak Black Halim di Kota Bukittinggi dalam Perspektif Fiqih Muamalah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahawa karya ilmiah (skripsi) saya dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini bukanlah hasil karya penulis sendiri, maka penulis bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Mei 2026

Yang Menyatakan,

Sofia

Nim. 1222036

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI i

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan 6

D. Tinjauan Pustaka 7

E. Penjelasan Judul dan Definisi Operasional 9

F. Metode Penelitian 11

G. Sistematika Penulisan 15

BAB II IJARAH 17

A. Pengertian Ijarah (Upah-Mengupah) 17

B. Dasar Hukum Upah-Mengupah (Ijaroh) 21

C. Rukun dan Syarat Upah-Mengupah 24

D. Macam-Macam upah (Ujrah) 28

E. Prinsip Ujrah 29

F. Sistem Pembayaran Upah 34

G. Pembayaran Upah 39

H. Pembatalan dan Berakhirnya Ijaroh 40

I. Hubungan Ujrah dengan Ijaroh 40

BAB III FIQIH MUAMALAH 43

A. Pengertian Fiqih Muamalah 43

B. Prinsip dan Kaedah Fiqih Muamalah dalam Sistem Pengupahan 44

C. Unsur-Unsur yang Dilarang dalam Akad Ijaroh (Ujrah) Menurut Fiqih Muamalah 48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 54

A. Gambaran Umum Bisnis Kuliner Martabak Black Halim 54

B. Sistem Pengupahan pada Bisnis Kuliner Black Halim 57

C. Analisis Perspektif Fiqih Muamalah terhadap Sistem Pengupahan Martabak Halim 63
BAB V PENUTUP 72
A. Kesimpulan 72
B. Saran 73
DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan masyarakat masa kini, kegiatan pertukaran kebutuhan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas sehari-hari. Hampir setiap orang bergantung pada proses tersebut untuk memperoleh berbagai keperluan hidup sehingga hubungan timbal balik antarsesama terus berlangsung. Aktivitas ini juga mencerminkan adanya saling membantu dalam memenuhi kepentingan masing-masing pihak. Oleh sebab itu, pelaksanaannya perlu didasarkan pada ketentuan yang menjunjung kejujuran, kerelaan, serta tidak merugikan siapa pun. Suatu kesepakatan dinilai dapat diterima apabila dilakukan atas dasar persetujuan bersama, memiliki tujuan yang jelas, serta terhindar dari segala bentuk tindakan yang menimbulkan keraguan maupun kecurangan. Melalui cara demikian, setiap pihak memperoleh manfaat secara seimbang, baik dalam bentuk barang, layanan, maupun kegunaan lain yang dapat dirasakan secara layak.

Selain pertukaran kebutuhan, hubungan antarmanusia juga kerap diwujudkan melalui pemberian tenaga atau keahlian yang disertai balas jasa sesuai kesepakatan. Bentuk hubungan seperti ini banyak dijumpai dalam berbagai aktivitas ekonomi karena memungkinkan setiap pihak memperoleh manfaat berdasarkan peran yang dijalankan. Agar pelaksanaannya berlangsung secara adil, besaran imbalan, ruang lingkup pekerjaan, hak, serta kewajiban masing-masing harus ditentukan sejak awal. Kejelasan tersebut menjadi landasan penting untuk menciptakan hubungan yang saling menguntungkan, menghindarkan perselisihan,

serta menjaga keseimbangan antara pihak yang memberikan pekerjaan dan pihak yang melaksanakannya.

Dalam perspektif fiqih muamalah, sistem pengupahan tidak hanya dipandang sebagai hubungan ekonomi semata, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral dan keadilan sosial. Islam menekankan bahwa pemberian upah harus dilakukan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan di awal akad. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah*)

Hadis ini menunjukkan pentingnya ketepatan waktu dan keadilan dalam pemberian upah kepada pekerja, serta larangan menunda pembayaran upah yang menjadi hak pekerja. Selain itu, dalam hadis lain Rasulullah SAW bersabda :

حَدَّثَنَا يُوسُفُ بْنُ مُحَمَّدٍ، قَالَ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ، عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ ـ رضى الله عنه ـ عَنِ النَّبِيِّ صلى الله عليه وسلم قَالَ " قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلاَثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ ".

Artinya, "*Dari Abu Hurairah, dari Nabi saw, beliau bersabda: Allah berfirman, Ada tiga golongan yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, yaitu: (1) seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu ia mengkhianatinya; (2) seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasil penjualannya; dan (3) seseorang yang mempekerjakan seorang pekerja, kemudian ia telah mengambil seluruh manfaat dari pekerjaannya tetapi tidak memberikan upahnya." (HR. Bukhari).*

Memanfaatkan tenaga seseorang tanpa memenuhi haknya merupakan perbuatan yang bertentangan dengan nilai keadilan. Setiap kewajiban terhadap pihak yang telah menyelesaikan pekerjaannya harus dipenuhi secara layak agar tidak menimbulkan kerugian.

Namun, dalam praktiknya, sistem pengupahan di lapangan belum tentu selalu berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut. Masih ditemukan berbagai permasalahan seperti ketidakjelasan akad kerja, perbedaan upah yang tidak proporsional, serta kurangnya transparansi dalam sistem pembayaran. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan, konflik antara pekerja dan pemberi kerja, serta mengandung unsur *gharar* (ketidakpastian) yang dilarang dalam Islam.[4]

Salah satu pengupahan yang dapat penuli amati adalah praktek pengupahan pada bisnis kuliner, merupakan suatu sistem terintegrasi yang melibatkan perencanaan strategis, operasional harian, manajemen keuangan, serta pengembangan berkelanjutan untuk mengubah ide kreatif menjadi usaha yang berkelanjutan dan menguntungkan. Perencanaan strategis tersebut diantarnya penentuan menu, penetapan lokasi, serta analisis terhadap target pasar berdasarkan data yang relevan untuk memastikan daya saing dan keberlanjutan usaha. Pada aspek operasional, pengelolaan bertujuan untuk menjaga konsistensi kualitas produk melalui pengendalian stok bahan baku, efisiensi proses produksi, serta penerapan standar operasional yang konsisten. Manajemen keuangan yang baik memungkinkan perhitungan biaya produksi, penetapan harga jual yang

optimal, serta perhitungan titik impas, sehingga mendorong keberlangsungan dan pertumbuhan jangka panjang usaha.[1]

Dari banyaknya bisnis kulinerk martabak di kota Bukittinggi penulis tertarik pada bisnis kuliner martabak black halim. Penulis akan melihat bagaimana paraktek pengupahan yanag dilakukan oleh martabak black halim tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pertama yang penulis lakukan bersama Yogi salah satu karyawan yang berjualan dicabang Birugo dan Gery karyawan yang berjualan dicabang Garegeh , penulis menemukan bahwa terdapat perbandingan dari segi upah dan penakaran dalam bisnis kuliner martabak yang diteliti oleh penulis, penulis menemukan bahwa terjadi kesenjangan antara karyawan biasa dengan karyawan yang memiliki ikatan kekeluargaan. Perbedaan yang sangat signifikan yaitu di bagian upah yang diterima oleh Gery sebagai karyawan biasa sebesar Rp. 1.250.000 per bulan sedangkan upah yang di terima Yogi dari karyawan yang memiliki ikatan kekeluargaan yaitu sebesar Rp. 2.000.000, perbedaan inilah yang menjadi salah satu alasan para kayawan sebelumnya banyak memutuskan berhenti.

Dalam wawancara tersebut penulis juga menemukan adanya perbedaan ukuran martabak yang dijual beberapa cabang martabak Halim. Setelah ditanyakan kepada karyawan ternyata pebedaan terjadi karena tidak ada takaran pasti antara pemilik usaha dengan para mitranya. Penakaran yang di pakai tidak menggunakan alat ukur yang sama di semua cabang yang mana hanya

[1] R. T. Purnama, *Start, Scale, Sustain: The Food Entrepreneur's Playbook* (Yogyakarta: Gama Media, 2020).

menggunakan sistem kira- kira saja. Bentuk penakaran ini menyebabkan terjadinya perbedaan ukuran martabak yang di hasilkan.[2]

Ketentuan yang berlaku di Indonesia memberikan jaminan bahwa setiap orang yang telah menyelesaikan pekerjaannya berhak memperoleh imbalan secara layak sesuai aturan yang telah ditetapkan. Pemberian balas jasa harus dilakukan secara wajar, tepat waktu, dan tidak boleh didasarkan pada pertimbangan pribadi. Perbedaan imbalan yang muncul karena kedekatan atau hubungan tertentu, bukan berdasarkan tanggung jawab maupun kemampuan, dapat menimbulkan ketidakadilan dan merugikan pihak yang bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara praktik pengelolaan bisnis kuliner dengan prinsip-prinsip fiqih muamalah, khususnya dalam aspek pengupahan (ujrah). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana praktik pengelolaan bisnis kuliner Martabak Black Halim serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip fiqih muamalah. Dengan demikian, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul: **"Praktik Pengupahan Karyawan Pada Bisnis Kuliner Martabak Black Halim di Kota Bukittinggi dalam Perspektif Fiqih Muamalah."**.

[2] Yogy dan Gery, "Wawancara bersama karyawan martabak Black Halim" (Bukittinggi, 2025).

B. **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Praktek Pelaksanaan Pengupahan Karyawan Pada Bisnis Kuliner Martabak Black Halim di Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana Pandangan Fiqih Muamalah Terhadap Praktek Pelaksanaan Pengupahan karyawan Martabak Black Halim?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan penelitian
   a. Untuk mengetahui atau memahami Praktek Pelaksanaan Pengupahan dalam kuliner martabak Black Halim
   b. Untuk mengetahui atau memahami Terhadap Praktek Pelaksanaan Pengupahan karyawaan kuliner martabak dalam pandangan fikih muamalah.
2. Manfaat Penelitian
   a. Menjadi salah satu rujukan ilmiah bagi pelaksanaan kajian yang membahas topik sejenis.
   b. Memenuhi salah satu ketentuan akademik sebagai bagian dari penyelesaian studi pada jenjang sarjana.

D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian, tidak ada skripsi dengan judul atau topik yang mendekati yang coba penulis hasilkan, dan tidak ada penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengupahan karyawan pada bisnis kuliner martabak black halim di kota bukuittinggi menurut prespektif fiqih muamalah. Berikut ini penelitian yang di teliti oleh peneliti terdahulu:

Karya tulis yang disusun oleh Tri Wella Yumelda Ningsih dengan judul *Pelaksanaan Pembayaran Imbalan kepada Pekerja Berdasarkan Ketentuan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 pada Zyan Cafe Kota Pekanbaru* mengkaji pelaksanaan pemberian imbalan kepada pekerja serta kendala yang dihadapi pihak pengelola dalam memenuhi hak tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa perbedaan imbalan dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing pekerja. Sementara itu, hambatan utama muncul akibat kesulitan memperoleh tenaga pengganti ketika pekerja berhenti secara tiba-tiba sebelum genap satu bulan karena besaran imbalan dinilai belum memenuhi ketentuan yang berlaku. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis terletak pada pembahasan mengenai pemberian imbalan kepada pekerja di bidang usaha makanan. Adapun perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada ketentuan yang berlaku di suatu daerah, sedangkan penelitian penulis mengulas pelaksanaan pemberian imbalan pada Matabak Black Halim ditinjau berdasarkan ketentuan yang mengatur hubungan antarpihak dalam kegiatan ekonomi.

Karya ilmiah (Skripsi) ditulish oleh Sapnah Agustina dengan NIM 17240074 mahasiswa dari Institut Agama Islam Negeri Pareare disini

menjelaskan Bagaimana kontrak perjanjian antara buruh dengan PT. Putra Setia Abad, faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh pada PT. Putra Setia Abadi dan bagaimana sistem pengupahan buruh pada PT. Putra Setia Abadi berdasarkan perspektif ekonomi Islam. Dalam skripsi diatas menjelaskan kontrak hanya dengan mandor, faktor yang mempengaruhi sistem upah berupa kinerja buruh dan faktor muatan, dan sistem upah buruh sudah dinilai adil dan layak. Persamaan skripsi penulis dengan skrpsi diatas sama-sama membahas mengenai pengupahan yang diberikan kepada karyawan dan faktor yang mempengaruh. Sedangkan perbedaannya, skripsi diatas membahas pengupahan di PT. Putra Setia Abad, sedangkan skripsi penulis mambahas praktek pengupahan karyawan pada matabaak black halim apakah sesuai dengan konsep fiqih muamalah.

Karya ilmiah (Skripsi) ditulis oleh Yeni Selviana dengan NPM 2121030169 mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul Membahas mekanisme pemberian imbalan kepada pekerja pada sebuah usaha makanan yang berlokasi di kawasan istirahat jalan tol di Sumatera serta mengkaji kesesuaiannya dengan ketentuan yang mengatur hubungan antarpihak dalam kegiatan ekonomi. Persamaan skripsi penulis dengan skrpsi diatas sama-sama membahas mengenai sistem pengupahan menurut fiqih muamalah. Sedangkan perbedaannya, skripsi diatas tentang upah pekerja warung di TOL , sedangkan skripsi penulis mambahas praktek pengupahan karyawan pada matabaak black halim .

Berdasarkan pemaparan penulis terhadap tiga referensi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan penulis tulis berbeda dengan penulis

sebelumnya. Penulis dalam skripsi ini akan menjelaskan tentang praktek pengupahan yang dilakuka dalam bisnis kuliner martabak black halim dan menjelaskan bagaimana pandangan fiqih muamalah terhadap praktek pelaksanaan pembayaran upah martabak black halim yang terjadi saat ini.

E. Penjelasan Judul dan Definisi Operasional

Sebelum menguraikan pembahasan dalam penelitian ini secara lebih mendalam, penulis terlebih dahulu memberikan penjelasan mengenai beberapa istilah yang tercantum pada judul, yaitu *"Praktek Pengupahan Karyawan Pada Bisnis Kuliner Martabak Black Halim Kota Bukittinggi dalam Prespektif Fiqih Muamalah."* Penjelasan tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi perbedaan penafsiran maupun kekeliruan dalam memahami maksud judul penelitian. Beberapa bagian yang akan dipaparkan meliputi pengupahan, usaha makanan, martabak, sudut pandang, ketentuan mengenai hubungan dalam kegiatan ekonomi, serta Martabak Black Halim.

1. Pengupahan

Pengupahan balas jasa merupakan bentuk penghargaan atas tenaga, waktu, atau kemampuan yang telah diberikan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Imbalan tersebut diberikan berdasarkan kesepakatan yang dibuat oleh para pihak sebelum pekerjaan dilaksanakan. Pelaksanaannya harus dilakukan secara terbuka, wajar, dan memenuhi hak masing-masing agar tercipta hubungan yang seimbang serta tidak menimbulkan kerugian bagi pihak mana pun.

2. Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, instansi, atau usaha milik orang lain dengan memberikan tenaga, pikiran, dan keterampilannya untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, kemudian memperoleh balas jasa berupa gaji atau upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.[3]

3. Bisnis Kuliner

Bisnis kuliner adalah kegiatan usaha yang bergerak di bidang pengolahan, penyajian, dan penjualan makanan maupun minuman kepada konsumen dengan tujuan memperoleh keuntungan. Usaha ini mencakup berbagai bentuk, seperti rumah makan, restoran, cafe, katering, hingga usaha makanan rumahan yang berkembang sesuai kebutuhan masyarakat. Selain berorientasi pada keuntungan, bisnis kuliner juga menuntut kualitas

[3] Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). Hlm.12.

produk, pelayanan, kebersihan, serta inovasi agar mampu bersaing di dunia usaha.[4]

4. Martabak

Martabak adalah makanan khas Minangkabau yang terbuat dari bahan tepung, telur, dan berbagai macam toping. Martabak ini telah dikenal luas sampai keluar negeri yang menunjukan kelezatan makanan dari Minangkabau.

5. Perspektif

Perspektif adalah kerangka konseptual atau sudut pandang yang digunakan untuk memahami, menginterpretasikan, dan menganalisis fenomena sosial atau ilmiah.

6. Fiqih Muamalah

Fiqih mumalah merupakan ketentuan yang mengatur hubungan antarmanusia dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan ekonomi, yang disusun berdasarkan pedoman yang menjadi dasar dalam pelaksanaannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian lapangan. Penelitian kualitatif ialah suatu pendekatan yang menghasilkan uraian deskriptif berdasarkan informasi yang diperoleh melalui tulisan, keterangan narasumber, serta berbagai peristiwa yang dapat diamati secara langsung.

[4] Rina Febriana, *Manajemen Bisnis Kuline* (Yogyakarta: UNY Press, 2021). 1-2.

Penelitian mengenai pelaksanaan pemberian imbalan kepada pekerja pada usaha makanan ini menggunakan penelitian lapangan, yaitu penelitian yang bertumpu pada fakta yang ditemukan secara langsung di lokasi sehingga proses yang berlangsung dapat disaksikan, dipahami, dan dikaji oleh peneliti maupun pihak lain. Melalui pendekatan tersebut, penulis memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan pemberian imbalan kepada pekerja serta menelaah kesesuaiannya dengan ketentuan yang mengatur hubungan antarpihak dalam kegiatan ekonomi. Seluruh tahapan penelitian dilakukan secara teratur dengan mengikuti langkah-langkah yang tersusun secara logis agar hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

2. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua macam sebagai berikut:

a. Jenis Data Primer

Jenis data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, informasi tersebut dikumpulkan melalui percakapan secara langsung dengan pemilik usaha makanan serta para pekerja yang terlibat di dalamnya.

b. Jenis Data Sekunder

Data pendukung adalah informasi yang diperoleh melalui sumber tidak langsung. Data tersebut berasal dari berbagai dokumen, arsip, maupun bahan bacaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji sehingga dapat melengkapi informasi yang telah diperoleh di lapangan.

3. Sumber Data

Sumber data utama berasal dari pihak yang mengetahui secara langsung keadaan yang diteliti sehingga informasi diperoleh melalui narasumber yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Adapun sumber data pendukung berasal dari berbagai bahan yang tidak diperoleh secara langsung, seperti dokumen, arsip, maupun publikasi tertulis. Keberadaan data pendukung berfungsi untuk memperkuat dan melengkapi informasi utama. Dalam penelitian ini, data pendukung diperoleh dari berbagai dokumen dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan pembahasan penelitian.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan dilakukan dengan melihat secara langsung aktivitas yang berlangsung di lokasi penelitian. Cara ini digunakan untuk memperoleh gambaran nyata sekaligus memperkuat informasi yang telah diperoleh dari narasumber.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh informasi melalui percakapan secara langsung dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian. Kegiatan ini dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan sesuai kebutuhan penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai bukti tertulis maupun arsip yang berkaitan dengan penelitian. Data tersebut digunakan untuk mendukung hasil wawancara serta memperkuat keabsahan informasi yang diperoleh. Bentuk dokumentasi dapat berupa dokumen, surat, maupun data lain yang berhubungan dengan pembahasan penelitian.

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari berbagai sumber mengenai pelaksanaan pemberian imbalan pada usaha makanan selanjutnya diolah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan menggambarkan keadaan yang ditemukan di lapangan secara runtut berdasarkan fakta yang diperoleh, sehingga dapat memberikan penjelasan mengenai aktivitas, hubungan, serta berbagai keadaan yang terjadi selama penelitian. Melalui tahapan tersebut diperoleh gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan pemberian imbalan pada usaha makanan di Kota Bukittinggi.

Selanjutnya, hasil tersebut dibandingkan dengan ketentuan yang mengatur hubungan antarpihak dalam kegiatan ekonomi untuk mengetahui kesesuaiannya. Berdasarkan fakta yang ditemukan serta ketentuan yang dijadikan acuan, selanjutnya ditarik kesimpulan mengenai pelaksanaan kegiatan tersebut.

6. Teknik Penulisan

Penyusunan penelitian ini mengikuti pedoman penulisan yang

berlaku di lingkungan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi serta disesuaikan dengan arahan yang diberikan oleh pembimbing selama proses penyusunan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi penelitian ini, penyajian pembahasan disusun ke dalam lima bab yang masing-masing memuat beberapa subbab. Adapun susunannya sebagai berikut:

Bab I: Bab pertama berisi bagian awal penelitian yang memaparkan alasan pemilihan pembahasan, pokok persoalan yang dikaji, sasaran dan manfaat penelitian, cara pelaksanaan penelitian, serta susunan penulisan. Seluruh uraian pada bab ini menjadi landasan bagi pembahasan pada bagian selanjutnya.

Bab II: Bab ini merupakan landasan yang berisikan tentang landasan teori yang membahas tentang praktek pengelolaan upah. Pada bab ini akan dijelaskan teori tentang pengelolaan upah yang mana dijelaskan dalam akad ijarah. Dalam ijarah nanti akan di jelaskan pengertia, dasar hukum, syarat dan rukun, macam-macam gaji, dan kaitan ijarah dengan upah.

Bab III: Bab ini berisi tentang perspektif fiqih muamalah terhadap praktek pelaksanaan pembayaran gaji dan kesesuaian dangan landasan hukum fiqih muamalah . Mulai dari pengertian fiqih muamala, prinsip dan kaidah fiqih menenai upah, dan unsur-unsur yang dilarang.

Baba IV: Bab ini berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian bagaimana Praktek Pengupahan Ksryawan dalam Pelaksanaan Bisnis Kuliner

Martabak Black Halim di Kota Bukittinggi dan bagaimana Pandangan Fiqih Muamalah Terhadap pengupahan karyawan Martabak Black Halim.

Bab V: Bab ini memuat bagian penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran. Pada bagian ini dipaparkan ringkasan hasil penelitian beserta masukan yang disusun berdasarkan temuan selama pelaksanaan penelitian.

BAB II

IJARAH

A. Pengertian *Ijarah (Upah-Mengupah)*

Secara bahasa, kata *ijarah* (الإجارة) berasal dari kata dasar *ajr* (الأجر) yang bermakna balas jasa atau penggantian yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan maupun manfaat yang telah diberikannya kepada pihak lain. Dalam penggunaannya, kata tersebut menunjukkan adanya pemberian penghargaan sebagai bentuk pemenuhan hak setelah suatu pekerjaan diselesaikan. Dengan demikian, secara umum istilah tersebut merujuk pada pemberian balasan atas tenaga, kemampuan, atau manfaat yang telah diberikan.

Secara istilah para ulama berbeda pendapat mengenai pengertian ijarah, berikut beberapa pengertian ijarah menurut ulama :

1. **Menurut Ulama Hanafi**

   Suatu kesepakatan yang memberikan hak kepada seseorang untuk memanfaatkan sesuatu yang telah ditentukan dengan memberikan balasan sesuai persetujuan. Pengertian ini menegaskan bahwa kegunaan yang menjadi tujuan kesepakatan harus diketahui secara jelas oleh para pihak. Dengan demikian, dalam pandangan mazhab Hanafi, kejelasan manfaat merupakan unsur yang sangat penting agar akad ijarah dapat dianggap sah dan tidak menimbulkan ketidakjelasan dalam transaksi.

Menurut ulama Hanafi, hal yang menjadi tujuan kesepakatan harus dapat diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya serta tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Oleh sebab itu, bentuk manfaat, jangka waktu pelaksanaannya, dan besaran balas jasa harus ditentukan secara jelas sejak awal. Apabila unsur-unsur tersebut tidak dijelaskan dengan tegas, maka kesepakatan dapat menimbulkan ketidakjelasan sehingga tidak memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan.

2. **Menurut Ulama Malikiyah**

Suatu kesepakatan yang memberikan hak untuk memperoleh kegunaan dari sesuatu yang diperbolehkan dalam jangka waktu tertentu dengan pemberian balas jasa yang telah disetujui. Definisi ini menekankan bahwa manfaat yang diperoleh dari akad ijarah harus merupakan manfaat yang halal dan dapat dimanfaatkan secara nyata oleh pihak penyewa.

Mazhab Maliki juga menegaskan bahwa dalam akad ijarah harus terdapat kejelasan mengenai manfaat yang disewakan, jangka waktu pemanfaatan, serta nilai ketidakseimbangan yang diberikan. Hal ini bertujuan untuk menghindari terjadinya tabrakan di antara pihak yang melakukan akad. Oleh karena itu, kejelasan unsur-unsur akad menjadi syarat penting dalam sahnya akad ijarah menurut pandangan mazhab Maliki.

3. **Menurut Ulama Hanabilah**

Merupakan suatu kesepakatan untuk memperoleh kegunaan yang diperbolehkan, diketahui dengan jelas, dimanfaatkan dalam jangka waktu tertentu, serta disertai balas jasa yang telah ditentukan. Pengertian ini

menegaskan bahwa kegunaan yang menjadi tujuan kesepakatan harus jelas dan dapat dimanfaatkan oleh pihak yang menerimanya.

Mazhab Hanbali juga menekankan pentingnya penentuan jangka waktu dalam akad ijarah. Penentuan waktu ini diperlukan agar hak dan kewajiban kedua belah pihak menjadi jelas serta dapat mencegah terjadinya hambatan dalam pelaksanaan akad. Oleh karena itu, akad ijarah menurut mazhab Hanbali harus mencantumkan secara jelas manfaat yang diperoleh, jangka waktu pemanfaatan, serta besarnya ketidakseimbangan yang diberikan kepada pihak yang menyewakan.

4. **Menurut Ulama Syafiiyah**

Merupakan suatu kesepakatan yang memberikan hak kepada pihak lain untuk memperoleh kegunaan yang telah ditentukan secara jelas dengan pemberian balas jasa sesuai persetujuan. Pengertian ini menegaskan bahwa tujuan dari kesepakatan harus diketahui oleh seluruh pihak agar pelaksanaannya berlangsung tanpa menimbulkan perselisihan. Bentuk pelaksanaannya dapat berupa pemanfaatan suatu benda maupun penggunaan tenaga atau kemampuan seseorang. Pemanfaatan benda misalnya penggunaan tempat tinggal atau sarana transportasi dalam jangka waktu tertentu, sedangkan penggunaan tenaga diwujudkan melalui pemberian balasan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kedua bentuk tersebut dapat dilakukan sepanjang memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kesepakatan tersebut merupakan pengalihan hak untuk menggunakan suatu benda atau

memperoleh suatu layanan kepada pihak lain dalam batas waktu tertentu dengan kewajiban memberikan balas jasa yang telah disepakati sebelumnya. Meskipun hak penggunaan berpindah kepada pihak yang memanfaatkan, kepemilikan atas benda yang digunakan tetap berada pada pemilik semula dan tidak beralih kepada pihak penerima manfaat.

Bentuk pelaksanaannya terbagi menjadi dua, yaitu penggunaan suatu benda dan pemberian balas jasa atas pekerjaan. Dalam penelitian ini, pembahasan difokuskan pada pemberian balas jasa kepada seseorang setelah menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Afzalurrahman, balas jasa merupakan nilai yang diberikan sebagai penghargaan atas tenaga yang telah dicurahkan dalam suatu kegiatan sehingga setiap usaha yang dilakukan seseorang memperoleh penggantian yang sepadan.

Nurmansyah Haribuan menjelaskan bahwa balas jasa merupakan seluruh bentuk penerimaan yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa balas jasa merupakan segala bentuk pemberian yang diterima seseorang dari individu maupun lembaga sebagai penghargaan atas pekerjaan, usaha, atau layanan yang telah diberikan.

Gaji merupakan pemberian dalam bentuk uang yang diterima secara berkala sebagai balasan atas pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan. Dalam praktiknya, pemberian tersebut umumnya dilakukan secara bulanan atau

tahunan sesuai kesepakatan yang telah dibuat, sedangkan besarnya balasan dapat disesuaikan dengan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pekerja.

Gaji merupakan pemberian yang diterima seseorang secara berkala sebagai penghargaan atas tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Pada dasarnya, gaji dan balas jasa memiliki tujuan yang sama, yaitu sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Perbedaannya terletak pada sifat hubungan kerja serta waktu pemberiannya.

Balas jasa diartikan sebagai sejumlah uang atau bentuk lain yang diberikan kepada seseorang sebagai penggantian atas tenaga maupun pekerjaan yang telah dilakukan. Ketentuan yang berlaku di Indonesia juga menegaskan bahwa pemberian tersebut merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja sesuai kesepakatan maupun aturan yang berlaku, termasuk pemberian tambahan yang menjadi hak pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau layanan yang telah diberikan.

B. Dasar Hukum Upah-Mengupah (Ijaroh)

Berdasarkan uraian sebelumnya, ketentuan mengenai pemberian balas jasa telah dijelaskan secara tegas sehingga menjadi dasar dalam pelaksanaannya. Pada umumnya, para ahli berpendapat bahwa ketentuan tersebut bersumber dari pedoman utama yang telah disepakati.

1. Al-Qur’an

a. Surah Al Baqarah ayat 233

وَإِنۡ أَرَدتُّمۡ أَن تَسۡتَرۡضِعُوٓاْ أَوۡلَٰدَكُمۡ فَلَا جُنَاحَ عَلَيۡكُمۡ إِذَا سَلَّمۡتُم مَّآ ءَاتَيۡتُم بِٱلۡمَعۡرُوفِۗ

وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَٱعۡلَمُوٓاْ أَنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٞ

Artinya: *Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.*

b. Surah At Tahalq ayat 6

.... فَإِنۡ أَرۡضَعۡنَ لَكُمۡ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ....

Artinya : *...“Kemudian jika mereka menyusukan (anak anak)mu maka berilah imbalannya kepada mereka...*

c. Surah Al Qasas ayat 26

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ

Artinya : *“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.*

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa pemberian balas jasa harus disesuaikan dengan pekerjaan yang telah diselesaikan serta mengikuti kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Setiap bentuk penggunaan tenaga atau layanan orang lain dapat dilakukan selama hak pihak yang melaksanakannya dipenuhi secara layak. Besaran balas jasa harus ditetapkan secara jelas sejak awal agar pelaksanaannya berlangsung secara adil dan tidak menimbulkan perselisihan maupun kerugian bagi salah satu pihak.

2. Sunah

Dalam salah satu riwayat dijelaskan bahwa terdapat tiga golongan yang memperoleh peringatan keras pada hari kemudian, dan salah satunya ialah pihak yang tidak memenuhi hak seseorang setelah pekerjaannya diselesaikan.

Seperti terdapat dalam hadis riwayat bukhari :

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ.

(رواه البخاري

Artinya: *Telah menceritakan kepada saya Yusuf bin Muhammad berkata, telah menceritakan kepada saya Yahya bin Sulaim dari Isma'il bin Umayyah dari Sa'id bin Abi Sa'id dari Abu Hurairah radliallahu 'anhu dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Allah Ta'ala berfirman: Ada tiga jenis orang yang aku berperang melawan mereka pada hari qiyamat, seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya, seseorang yang berjualan orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya dan seseorang yang memperkerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya (H.R. Bukhari)*.

Demikian pula dalam salah satu riwayat dijelaskan bahwa hak seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaannya harus dipenuhi tanpa penundaan. Riwayat tersebut menerangkan agar balas jasa segera diberikan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan sebagai bentuk penghargaan terhadap usaha yang telah dicurahkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa balas jasa merupakan hak yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Pemberian tersebut harus dilakukan secara layak, adil, dan

tepat waktu sebagai wujud penghargaan terhadap tenaga maupun usaha yang telah diberikan.

3. Ijma'

Pada umumnya, para ahli memiliki pandangan yang sama bahwa bentuk kerja sama yang memberikan manfaat bagi para pihak dapat dilaksanakan. Selama kegiatan tersebut membawa kebaikan dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, pelaksanaannya dipandang dapat diterima. Perbedaan pendapat yang muncul tidak mengubah pandangan umum mengenai kebolehannya.

Berdasarkan uraian mengenai berbagai landasan tersebut, dapat dipahami bahwa pelaksanaan pemberian hak atas penggunaan suatu benda maupun balas jasa atas suatu pekerjaan diperkenankan selama memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kegiatan tersebut dapat dilakukan sepanjang berlangsung secara wajar, memenuhi kesepakatan, serta tidak menimbulkan kerugian bagi pihak yang terlibat.

C. Rukun dan Syarat Upah-Mengupah

1. Rukun upah (*ujrah*)

Rukun merupakan bagian pokok yang menjadi penentu terbentuknya suatu perbuatan atau kesepakatan. Keberadaannya sangat penting karena tanpa bagian tersebut, sesuatu tidak dapat dinyatakan sempurna. Sebagaimana sebuah bangunan tersusun dari berbagai bagian yang saling melengkapi, demikian pula setiap kesepakatan memiliki unsur yang harus dipenuhi agar dapat terlaksana.

Sebagian ahli berpendapat bahwa unsur pokok dalam suatu kesepakatan hanya terdiri atas pernyataan dari para pihak yang menunjukkan adanya

persetujuan. Meskipun demikian, mereka tetap mengakui bahwa suatu kesepakatan tidak mungkin terlaksana tanpa adanya pihak yang terlibat maupun tujuan yang menjadi sasaran. Perbedaan pandangan tersebut hanya terletak pada cara menjelaskan unsur-unsurnya, bukan pada hakikat kesepakatan itu sendiri.

Adapun menurut sebagian besar ahli, unsur-unsur pokok dalam pelaksanaan pemberian balas jasa terdiri atas empat bagian, yaitu:

a. Pihak yang Melakukan Kesepakatan

Pihak yang melakukan kesepakatan merupakan orang-orang yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja atau penggunaan suatu benda. Terdapat pihak yang memberikan pekerjaan atau hak penggunaan serta pihak yang menerima dan melaksanakannya. Kedua belah pihak harus memiliki kecakapan dalam bertindak sehingga kesepakatan yang dibuat dapat dinyatakan berlaku.

b. Pernyataan Kesepakatan

Pernyataan kesepakatan merupakan bentuk persetujuan yang disampaikan oleh para pihak sebagai tanda adanya kehendak yang sama. Persetujuan tersebut dapat dinyatakan melalui ucapan yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketentuan yang telah disepakati. Selain itu, waktu pelaksanaan juga harus dijelaskan secara tegas agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran.

c. Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian yang diterima oleh pihak yang telah menyelesaikan pekerjaan atau memberikan manfaat sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

d. Manfaat

Tujuan dari pekerjaan yang dilakukan harus dijelaskan secara rinci, termasuk bentuk pekerjaan, jangka waktu pelaksanaan, besarnya balas jasa, serta kemampuan yang diperlukan. Kejelasan tersebut

diperlukan agar tidak menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaannya.

2. Syarat upah (*ujrah*)

Syarat pemberian balas jasa adalah sebagai berikut:

a. Pemberian balas jasa harus ditetapkan melalui kesepakatan bersama yang dilakukan secara terbuka sehingga seluruh pihak memahami hak dan kewajibannya serta tercipta sikap saling menghargai dalam pelaksanaannya.

b. Balas jasa harus memiliki nilai yang jelas dan ditentukan secara tegas, baik jumlah maupun ukurannya. Kejelasan tersebut diperlukan agar tidak menimbulkan keraguan atau perbedaan penafsiran. Apabila bentuk maupun besarnya tidak ditetapkan sejak awal, pelaksanaannya dapat menimbulkan perselisihan. Namun, dalam keadaan tertentu penentuannya dapat mengacu pada kebiasaan yang berlaku apabila telah dipahami oleh para pihak.

c. Balas jasa harus berbeda dengan bentuk pekerjaan yang dilakukan. Pemberian penggantian dalam bentuk pekerjaan yang sejenis tidak memenuhi ketentuan karena dapat menimbulkan ketidakadilan dalam pelaksanaannya.

d. Bentuk balas jasa tidak boleh berupa manfaat yang sama dengan pekerjaan yang menjadi isi kesepakatan. Apabila terjadi kesamaan, masing-masing pihak tetap berkewajiban memberikan penggantian yang layak atas pekerjaan atau tenaga yang telah diterimanya.

e. Balas jasa harus berupa sesuatu yang memiliki nilai dan diketahui secara pasti. Selain itu, tujuan pekerjaan, tempat pelaksanaan, jangka waktu, serta ruang lingkup pekerjaan harus dijelaskan secara tegas agar tidak menimbulkan perselisihan dan pelaksanaannya dapat berlangsung sesuai dengan kesepakatan.

D. Macam-Macam Upah (Ujrah)

Upah dikelompokkan menjadi dua macam yaitu:

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

Balas jasa yang sepadan merupakan pemberian yang besarnya disesuaikan dengan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, serta nilai yang lazim berlaku untuk pekerjaan tersebut. Apabila pada saat kesepakatan jumlah balas jasa belum ditentukan, maka penetapannya dilakukan berdasarkan ukuran yang wajar sesuai dengan kebiasaan yang berlaku terhadap pekerjaan sejenis.

Penetapan balas jasa yang sepadan bertujuan untuk melindungi kepentingan seluruh pihak yang terlibat serta mencegah perlakuan yang merugikan salah satu pihak. Dengan adanya ukuran yang wajar, setiap perbedaan pendapat mengenai besaran balas jasa dapat diselesaikan secara adil.

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

Balas jasa yang telah ditentukan merupakan pemberian yang jumlahnya telah disepakati sejak awal oleh seluruh pihak yang terlibat. Oleh karena itu, tidak seorang pun berhak memaksa pihak lain untuk memberikan lebih banyak

ataupun menerima lebih sedikit dari jumlah yang telah disetujui. Apabila besaran balas jasa telah ditetapkan pada saat kesepakatan dibuat, maka jumlah tersebut menjadi dasar pelaksanaannya. Namun, apabila tidak ditentukan atau kemudian menimbulkan perselisihan, penetapannya dapat mengacu pada besaran yang lazim berlaku sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

E. Prinsip Ujrah

Pemberian balas jasa memberikan pedoman agar hubungan antara pihak yang memberikan pekerjaan dan pihak yang melaksanakannya berjalan secara seimbang. Pelaksanaannya harus didasarkan pada nilai keadilan, kepatutan, serta perlakuan yang baik sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terpenuhi secara layak.

1. Keadilan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia , keadilan dipahami sebagai sikap atau tindakan yang mencerminkan perlakuan yang tidak memihak, menjunjung tinggi kebenaran, serta memperlakukan setiap orang secara jujur dan profesional. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa keadilan berkaitan dengan perilaku yang menempatkan sesuatu pada posisi yang seharusnya tanpa adanya diskriminasi. Sementara itu, dalam bahasa Arab konsep keadilan berasal dari kata *adl* atau *adala* yang dalam Al-Qur'an digunakan dalam berbagai bentuk kata untuk menggambarkan keseimbangan, ketetapan, maupun keputusan yang benar. Penggunaan kata *adl* dalam Al-Qur'an memiliki makna yang beragam sesuai dengan konteks ayat yang menjelaskannya. Oleh karena itu, konsep keadilan dalam Islam memiliki dimensi makna yang luas serta berkaitan dengan berbagai aspek kehidupan manusia. Menurut M. Quraish

Shihab , konsep keadilan dalam Al-Qur'an dapat dipahami melalui beberapa pengertian.

Pertama keadilan dimaknai sebagai kesetaraan atau persamaan dalam memberikan hak kepada setiap individu. Pemahaman ini dapat ditemukan dalam beberapa ayat Al-Qur'an seperti Surah An-Nisa 4 ayat 3 Surah An-Nisa ayat 58, dan Surah An-Nisa ayat 129. Dalam konteks tersebut, keadilan dipahami sebagai pemberian hak yang sama kepada setiap manusia karena mereka memiliki kedudukan yang setara sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap orang berhak memperoleh perlakuan yang adil tanpa memandang latar belakang tertentu. Dengan demikian, keadilan menjadi hak dasar manusia yang bersumber dari nilai-nilai kemanusiaan serta ajaran agama.

Kedua, keadilan juga dapat dimaknai sebagai keseimbangan. Konsep ini menggambarkan keadaan di mana berbagai elemen yang berbeda berada pada posisi yang tepat sehingga tercipta keharmonisan dalam suatu sistem. Apabila salah satu unsur mengalami kelebihan atau kekurangan yang tidak sesuai dengan fungsinya, maka keseimbangan tersebut akan terganggu. Hal ini dapat dianalogikan dengan kondisi tubuh manusia yang harus berada dalam keadaan seimbang agar dapat berfungsi secara optimal. Dalam perspektif ini, keadilan mencerminkan keteraturan yang diciptakan oleh Allah SWT dalam mengatur alam semesta dengan ukuran yang tepat. Oleh karena itu, keseimbangan tersebut menjadi bagian dari pemahaman mengenai keadilan Ilahi dalam ajaran Islam.

Ketiga, keadilan dapat diartikan sebagai upaya menjaga hak-hak individu dengan memberikan hak tersebut kepada pihak yang berhak menerimanya. Pemahaman ini menekankan bahwa setiap orang harus memperoleh haknya secara proporsional tanpa adanya pengurangan atau penambahan yang tidak seharusnya. Keadilan dalam pengertian ini juga berarti menempatkan sesuatu pada tempat yang seharusnya. Prinsip tersebut menjadi dasar lahirnya konsep keadilan sosial dalam kehidupan masyarakat. Melalui penerapan prinsip ini, kehidupan sosial yang diharapkan dapat berjalan secara harmonis dan tidak menimbulkan ketimpangan.

Keempat, keadilan juga berkaitan dengan hubungan manusia dengan Tuhan. Dalam pengertian ini, kebahagiaan mencerminkan kebijaksanaan Allah SWT dalam mengatur kehidupan manusia dan memberikan rahmat kepada seluruh makhluk-Nya. Keadilan Ilahi menunjukkan bahwa segala sesuatu diciptakan dan diatur dengan ukuran serta tujuan tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa rahmat dan kebaikan Allah menjadi dasar dalam memahami konsep keadilan dalam Islam. Dengan demikian, keadilan tidak hanya berkaitan dengan hubungan antar manusia.[1] tetapi juga mencerminkan nilai-nilai ketuhanan dalam kehidupan.

Konsep keadilan juga sering digunakan untuk menggambarkan penegakan hukum yang benar dan lurus. Hal ini sejalan dengan tujuan utama syariat Islam yang bertujuan mewujudkan kemaslahatan dalam kehidupan manusia. Syariat Islam hadir untuk menata kehidupan masyarakat agar tercipta dan

[1] Abdurrahman al-Jaziri, *Al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah*.

keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan. Oleh karena itu, penerapan keadilan menjadi prinsip utama dalam membangun tatanan sosial yang harmonis. Prinsip ini juga landasan menjadi penting dalam kegiatan ekonomi Islam.

Dalam perspektif ekonomi Islam, keadilan dalam sistem pengupahan memiliki beberapa prinsip penting :

a. keadilan terkait dengan kejelasan dan transparansi

Dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Hal ini berarti bahwa setiap akad kerja harus dijelaskan secara jelas mengenai jenis pekerjaan, besaran upah, serta kewajiban masing-masing pihak. Kejelasan akad bertujuan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau pertanda di kemudian hari. Oleh karena itu, transparansi dalam perjanjian kerja merupakan salah satu prinsip utama dalam menjaga keadilan dalam hubungan kerja. Prinsip ini juga menjadi dasar dalam konsep akad ijarah dalam fiqih muamalah.

b. Keadilan bermakna proporsionalitas

Pemberian balas jasa hendaknya mempertimbangkan bentuk pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab yang dipikul oleh setiap pekerja. Sejak masa awal perkembangannya, ketentuan tersebut menekankan pentingnya pemberian yang berada pada batas yang wajar, tidak terlalu rendah maupun berlebihan. Tujuan utamanya ialah agar pihak yang bekerja memperoleh hak yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga tercipta keseimbangan dan rasa keadilan dalam hubungan kerja.

2. Kebijakan atau Kelayakan

Kepatutan menuntut agar hubungan kerja memberikan manfaat yang seimbang bagi seluruh pihak yang terlibat. Dalam setiap kesepakatan, masing-masing pihak harus mengedepankan kejujuran dan sikap adil sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi siapa pun. Selain itu, kepatutan juga berkaitan dengan kemampuan balas jasa yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar, sebagai berikut:

a. Kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal

Ini menjadi pertimbangan utama dalam menentukan besaranupah. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar tersebut, pekerja dapat menjalani kehidupan yang lebih sejahtera. Oleh karena itu, sistem pengupuhan yang baik harus memperhatikan kesejahteraan pekerja. Prinsip ini juga mencerminkan nilai keadilan sosial dalam ekonomi Islam.

b. Penetapan upah juga harus mempertimbangkan kondisi pasar tenaga kerja yang berlaku.

Upah yang terlalu rendah dapat menyebabkan ketidakadilan karena pekerja berpotensi mengalami eksploitasi. Sebaliknya, memberikan upah yang terlalu tinggi tanpa mempertimbangkan kemampuan usaha juga dapat menimbulkan keruntuhan ekonomi. Oleh karena itu, penentuan upah yang wajar harus mempertimbangkan standar upah yang berlaku di masyarakat. Dengan cara ini, hubungan kerja dapat berjalan secara adil bagi kedua belah pihak. Prinsip ini juga

bertujuan menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja.[2]

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pemberian balas jasa harus dilaksanakan dengan mengutamakan keseimbangan dan kepatutan. Pelaksanaannya perlu didasarkan pada kejelasan, keterbukaan, serta kesesuaian antara pekerjaan dan hak yang diterima. Di samping itu, besaran balas jasa hendaknya mampu memenuhi kebutuhan dasar pihak yang bekerja. Penerapan kedua hal tersebut diharapkan dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, seimbang, serta tidak menimbulkan kerugian bagi pihak mana pun.

F. Sistem Pembayaran Upah

Berdasarkan cara penentuannya, pemberian balas jasa dapat dibedakan ke dalam beberapa sistem.

1. Sistem Upah Jangka Waktu

Dalam sistem ini, besaran balas jasa ditentukan berdasarkan lamanya waktu seseorang melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan yang dihitung per jam memperoleh balasan setiap jam, pekerjaan harian memperoleh balasan setiap hari, demikian pula untuk hitungan mingguan, bulanan, maupun jangka waktu lainnya. Melalui cara tersebut, pihak yang bekerja menerima jumlah yang telah ditetapkan sesuai dengan periode pembayarannya. Karena penerimaan tidak bergantung pada banyaknya hasil yang diperoleh, pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih tenang, cermat, dan tidak terburu-buru sehingga mutu pelaksanaannya diharapkan tetap terjaga.

[2] Sri Asri Kebit.

Di sisi lain, cara ini terkadang kurang mendorong peningkatan semangat maupun hasil kerja karena besaran yang diterima tetap sama. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya sering ditambahkan pemberian penghargaan apabila hasil yang dicapai melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya diterapkan sebagai pengganti cara pemberian balas jasa berdasarkan waktu apabila hasil pekerjaan dinilai belum memenuhi harapan. Besaran balas jasa ditentukan dari jumlah hasil yang mampu diselesaikan sehingga hanya dapat digunakan pada pekerjaan yang memiliki ukuran yang jelas, seperti berdasarkan jumlah, berat, luas, atau satuan tertentu lainnya. Oleh karena itu, penerapan sistem ini tidak selalu sesuai untuk seluruh jenis usaha. Adapun kelebihan dari sistem tersebut adalah:

a. Pihak yang bekerja terdorong untuk meningkatkan hasil kerjanya karena besaran balas jasa bergantung pada jumlah yang berhasil diselesaikan;

b. Tingkat hasil kerja dapat meningkat secara maksimal;

c. Penggunaan peralatan maupun sarana kerja menjadi lebih optimal.

Namun demikian, sistem ini juga memiliki beberapa kelemahan, yaitu:

1). Pihak yang bekerja cenderung melakukan pekerjaan secara berlebihan;

2). Perhatian terhadap keselamatan dan kondisi kesehatan kerja dapat berkurang;

3). Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan berpotensi menurun.

3. Upah Tidak Tetap

Untuk mengurangi kelemahan tersebut, cara pemberian balas jasa berdasarkan hasil sering dipadukan dengan sistem yang didasarkan pada jangka waktu sehingga terbentuk sistem gabungan dengan batas pembayaran minimum. Dalam penerapannya ditentukan:

a. Besaran balas jasa paling rendah untuk periode tertentu, misalnya dalam satu hari;

b. Jumlah hasil paling sedikit yang harus dicapai dalam satu hari kerja.

Apabila hasil yang diperoleh hanya mencapai batas minimum atau bahkan berada di bawah ketentuan tersebut, pihak yang bekerja tetap menerima balas jasa minimum yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila hasil yang dicapai melebihi batas tersebut, maka jumlah balas jasa disesuaikan dengan banyaknya hasil yang berhasil diselesaikan.

4. Sistem Upah Permufakatan

Sistem ini pada dasarnya menetapkan balas jasa berdasarkan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, seperti pada kegiatan pembangunan, pemindahan, maupun pengangkutan barang. Perbedaannya, pemberian balas jasa tidak diberikan kepada setiap orang secara terpisah, melainkan kepada sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Cara ini memiliki kemiripan dengan sistem pekerjaan borongan sehingga sering sulit dibedakan dengan pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada pihak tertentu, karena hubungan langsung antara setiap

pelaksana pekerjaan dengan pihak yang memberikan pekerjaan tidak selalu terbentuk.

5. Sistem Skala Upah Berubah

Sistem ini menetapkan besaran balas jasa berdasarkan perubahan nilai hasil usaha di pasaran. Apabila nilai jual mengalami peningkatan, jumlah balas jasa yang diterima juga ikut bertambah. Sebaliknya, ketika nilai jual menurun, besaran balas jasa akan ikut berkurang. Cara seperti ini umumnya diterapkan pada bidang usaha yang sangat dipengaruhi oleh perubahan kondisi pasar dunia, seperti kegiatan pertambangan dan industri logam. Namun, penerapannya kerap menimbulkan persoalan ketika nilai jual mengalami penurunan karena berdampak pada berkurangnya balas jasa yang diterima. Keadaan tersebut sering memicu perbedaan pendapat antara pihak yang memberikan pekerjaan dan pihak yang melaksanakannya, terutama karena sebelumnya mereka telah terbiasa menerima jumlah yang lebih besar.

6. Sistem Upah Indeks

Sistem ini menetapkan besaran balas jasa dengan menyesuaikannya terhadap perubahan biaya kebutuhan hidup. Apabila biaya hidup meningkat, jumlah balas jasa dapat bertambah, sedangkan apabila biaya hidup menurun, jumlah yang diterima juga dapat berkurang. Penerapan cara ini bertujuan menjaga agar kemampuan balas jasa dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari tetap terpelihara meskipun terjadi perubahan harga berbagai kebutuhan masyarakat.

7. Sistem Pembagian Keuntungan.

Selain menerima balas jasa secara berkala, pihak yang bekerja juga dapat memperoleh bagian dari keuntungan apabila pada akhir periode usaha memperoleh hasil yang besar. Namun, cara ini umumnya kurang diminati oleh pihak pemilik usaha karena keuntungan dipandang sebagai hasil yang sepadan dengan risiko yang mereka tanggung. Di sisi lain, apabila usaha mengalami kerugian, pihak yang bekerja tidak ikut menanggung beban tersebut. Oleh sebab itu, sebagian pelaku usaha lebih memilih sistem kepemilikan bersama, yaitu memberikan kesempatan kepada pihak yang bekerja untuk memiliki bagian dalam usaha melalui penyertaan tertentu. Dengan cara tersebut, selain menerima balas jasa, mereka juga berhak memperoleh bagian keuntungan sebagai pemilik sebagian usaha. Sistem seperti ini telah banyak diterapkan di berbagai negara.

Menurut Aloysius Uwiyono, balas jasa dipandang sebagai hak yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan, sedangkan dari sisi pemberi kerja, besarnya balas jasa lebih sering dihubungkan dengan tingkat hasil kerja yang dicapai. Perbedaan sudut pandang tersebut hingga kini masih menjadi persoalan yang sulit diselaraskan. Keadaan ini muncul karena pihak yang bekerja mengharapkan balas jasa yang lebih tinggi, sementara hasil kerja belum selalu meningkat akibat keterbatasan kemampuan maupun keterampilan. Kondisi tersebut menempatkan pemerintah pada posisi penting untuk menjaga keseimbangan hubungan antara pihak yang memberikan

pekerjaan dan pihak yang melaksanakannya melalui berbagai ketentuan yang dapat menciptakan hubungan yang lebih selaras.

G. Pembayaran Upah

Apabila kesepakatan berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, maka balas jasa pada umumnya diberikan setelah pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan. Namun, apabila tidak terdapat ketentuan lain mengenai waktu pembayaran maupun penundaannya, terdapat perbedaan pandangan mengenai waktu pemenuhan hak tersebut. Sebagian berpendapat bahwa balas jasa diberikan secara bertahap sesuai manfaat yang telah diterima, sedangkan pendapat lainnya menyatakan bahwa hak tersebut telah berlaku sejak kesepakatan dibuat dan pelaksanaan pekerjaan dimulai. Apabila pihak yang memberikan hak penggunaan telah menyerahkan benda atau manfaat sesuai kesepakatan, maka ia berhak menerima pembayaran karena pihak penerima telah memperoleh kegunaan yang diperjanjikan.

Hak untuk menerima balas jasa bagi pihak yang melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut.

1. Setelah pekerjaan diselesaikan. Ketentuan ini didasarkan pada salah satu riwayat yang menyebutkan sabda Rasulullah Saw. sebagai berikut:

> حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ، حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السُّلَمِيُّ، حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم " أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ "
>
> "*Telah menceritakan kepada kami Al-Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqi, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiyyah As-Sulami, telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam, dari ayahnya, dari Abdullah bin Umar, ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringnya."*

2. Apabila kesepakatan dilakukan untuk penggunaan suatu benda, pembayaran dilakukan pada saat persetujuan dibuat, kecuali apabila para pihak menetapkan ketentuan yang berbedSa. Selama masa penggunaan berlangsung, pihak yang menerima hak tersebut tetap dapat menikmati kegunaan dari benda yang digunakan.

H. Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah

Kesepakatan ini pada dasarnya bersifat mengikat sehingga tidak dapat diakhiri secara sepihak. Namun, dalam keadaan tertentu hubungan tersebut dapat berakhir apabila terdapat alasan yang dibenarkan.

Kesepakatan dapat dinyatakan berakhir apabila terjadi keadaan sebagai berikut:

1. Benda yang digunakan mengalami kerusakan ketika berada dalam penguasaan pihak yang memanfaatkannya;
2. Benda yang menjadi objek kesepakatan tidak lagi dapat digunakan, misalnya bangunan mengalami kerusakan berat;
3. Barang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan mengalami kerusakan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan;
4. Tujuan yang telah disepakati telah terpenuhi, jangka waktu berakhir, atau pekerjaan telah selesai dilaksanakan;
5. Menurut sebagian pendapat, salah satu pihak dapat mengakhiri kesepakatan apabila mengalami keadaan tertentu yang mengakibatkan tujuan pelaksanaan tidak lagi dapat diwujudkan, misalnya mengalami kerugian akibat peristiwa yang tidak diduga sebelumnya.

I. Hubungan Ujrah dengan Ijaroh

Secara istilah fikih muamalah, ujrah (atau sering disebut upah/gaji) adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jasa atau pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan perjanjian. Konsep ujrah ini berakar dari prinsip kontraktual dalam hukum Islam, di mana setiap pekerjaan yang disepakati antara pemberi kerja dan yang bekerja menghasilkan imbalan yang halal dan sah. Ujrah ini tidak terbatas pada pekerjaan fisik semata, tetapi mencakup juga jasa keahlian profesional, manajemen, atau kegiatan produktif lain yang disepakati para pihak.[3]

Dalam kajian fiqh muamalah kontemporer, ijarah didefinisikan sebagai akad sewa menyewa di mana manfaat suatu objek atau jasa diserahkan kepada penyewa, sedangkan pemilik berhak menerima imbalan berupa sewa/ujrah. Dengan demikian, hubungan antara ujrah dan ijarah menjadi sangat jelas: ujrah merupakan imbal hasil/imbal jasa yang timbul dari akad ijarah ketika seseorang menyewakan tenaga, waktu, atau suatu barang kepada pihak lain. Pada konteks penyewaan tenaga kerja, akad semacam ini disebut *ijarah fi al-adl* (sewa jasa), di mana upah yang diterima pekerja adalah ujrah yang disepakati.

Secara fungsional dalam praktik ekonomi Islam, ijarah berperan sebagai kerangka kontraktual yang mengatur pertukaran manfaat dengan imbalan, sedangkan ujrah merupakan substansi imbalan itu sendiri. Dengan prinsip ini, skema gaji/upah dalam pengupahan modern dapat dipahami sebagai bentuk khusus dari ijarah tenaga kerja: pekerja menyewakan tenaga dan waktu kepada pemberi kerja, dan sebagai gantinya menerima ujrah/gaji yang telah disepakati.

[3] Wahbah al-Zuhayl, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuh*, Jilid 4 (Damaskus: Dar Al-Fik, 2009). Hlm. 312-315.

Regulasi yang adil dan kesepakatan sukarela menjadi kunci sahnya kedua konsep ini menurut syariah.

Selain sebagai dasar legal hubungan kerja, akad ijarah juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan hak dan kewajiban para pihak. Dalam ijarah tenaga kerja, kejelasan ujrah menjadi indikator utama sah atau tidaknya akad tersebut. Ulama fikih menegaskan bahwa ketidakjelasan upah dapat menyebabkan akad ijarah menjadi *fasid* (rusak), karena berpotensi menimbulkan perselisihan dan ketidakadilan. Oleh sebab itu, penetapan ujrah dalam akad ijarah tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi ekonomi, tetapi juga sebagai sarana menjaga kemaslahatan, keseimbangan, dan kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Secara sederhana, hubungan antara ujrah dan ijarah juga mencerminkan prinsip dasar keadilan distributif dalam ekonomi Islam. Ijarah menempatkan tenaga manusia sebagai objek manfaat yang bernilai, sementara ujrah menjadi bentuk distribusi nilai ekonomi atas manfaat tersebut. Dengan kerangka ini, Islam menolak eksploitasi tenaga kerja dan menuntut agar ujrah dibayarkan secara layak dan tepat waktu sesuai kesepakatan. Oleh karena itu, konsep ujrah dalam akad ijarah tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga normatif-etis, yang menegaskan bahwa sistem pengupahan harus berorientasi pada keadilan sosial dan kesejahteraan bersama dalam aktivitas ekonomi.

BAB III

FIQIH MUAMALAH

A. Pengertian Fiqih Muamalah

Secara bahasa, pembahasan mengenai hubungan dalam kegiatan ekonomi tersusun atas dua kata. Kata pertama bermakna memahami atau mengetahui sesuatu secara mendalam, sedangkan kata kedua menunjukkan adanya hubungan timbal balik atau interaksi antarmanusia. Dalam penggunaannya, istilah tersebut menggambarkan pemahaman terhadap berbagai ketentuan yang berkaitan dengan perilaku manusia, khususnya dalam hubungan yang menyangkut kepentingan kehidupan sehari-hari.

Secara pengertian, pembahasan ini merupakan bagian yang mengatur berbagai ketentuan mengenai hubungan antarmanusia dalam bidang harta, kegiatan ekonomi, serta kehidupan bermasyarakat. Ruang lingkupnya mencakup beragam aktivitas yang berkaitan dengan pertukaran, penggunaan barang, kerja sama, pemberian pinjaman, pengelolaan usaha, maupun bentuk hubungan lainnya yang berhubungan dengan pemanfaatan harta dan layanan. Tujuan pengaturannya adalah menciptakan hubungan yang berlangsung secara adil, terbuka, serta terhindar dari berbagai tindakan yang merugikan, menipu, maupun bentuk penyimpangan lainnya.

Ketentuan tersebut memiliki sifat yang lentur karena pada dasarnya setiap bentuk kegiatan antarmanusia dapat dilakukan sepanjang tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku. Berbeda dengan ketentuan yang tata caranya telah ditetapkan secara tetap, pengaturan hubungan dalam kegiatan ekonomi dapat

menyesuaikan perkembangan keadaan dan perubahan praktik usaha. Dengan demikian, berbagai bentuk kegiatan ekonomi, termasuk usaha di bidang makanan, dapat terus berkembang selama pelaksanaannya tetap berpedoman pada nilai-nilai yang berlaku.

Dalam praktik bisnis, fiqih muamalah tidak hanya menekankan keabsahan akad, tetapi juga menekankan nilai etika bisnis Islam, seperti kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, fiqih muamalah berfungsi sebagai landasan normatif dalam menilai pengelolaan usaha, mulai dari proses produksi, penetapan harga, hingga hubungan antara pemilik usaha dan pihak-pihak terkait. Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar analisis dalam menilai praktik pengupahan karyawan pada bisnis kuliner Martabak Black Halim Kota Bukittinggi dalam perspektif fiqih muamalah.

B. Prinsip dan Kaedah Fiqih Muamalah dalam Sistem Pengupahan

Pemberian balas jasa dalam kegiatan ekonomi pada dasarnya berlandaskan pada nilai keseimbangan dan sikap etis dalam berhubungan antarmanusia. Hal tersebut menekankan bahwa setiap pengaturan harus selaras dengan nilai kebaikan sehingga tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memperhatikan kepantasan dalam pelaksanaannya. Ketentuan yang dibuat perlu mencerminkan nilai moral yang menjadi pedoman dalam setiap aktivitas ekonomi. Besaran balas jasa biasanya ditentukan berdasarkan tenaga dan usaha yang diberikan, sehingga jenis pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik lebih besar dapat memperoleh imbalan berbeda dibandingkan pekerjaan yang bersifat perencanaan. Dalam

pelaksanaannya, penentuan tersebut umumnya didasarkan pada tiga pertimbangan utama, yaitu keadilan, kepatutan, serta kebaikan dalam hubungan kerja.

1. Prinsip Mubah الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ (Hukum asal sesuatu boleh)

Ketentuan ini pada dasarnya memberikan ruang yang luas bagi manusia untuk mengembangkan berbagai bentuk kegiatan dan model pertukaran dalam hubungan antarindividu. Namun, kebebasan tersebut tidak bersifat mutlak, melainkan tetap dibatasi oleh aturan yang telah ditetapkan melalui pedoman utama serta pandangan para ahli yang berlandaskan sumber hukum yang diakui. Kebebasan tersebut tidak boleh menimbulkan tindakan yang merugikan, penipuan, ketidakjelasan dalam kesepakatan, maupun praktik yang merugikan salah satu pihak yang terlibat dalam suatu transaksi.

Dalam pandangan hukum, konsep kebolehan merujuk pada segala sesuatu yang diperkenankan untuk dilakukan selama tidak terdapat larangan yang jelas. Oleh sebab itu, setiap bentuk hubungan atau kegiatan antar manusia harus dilakukan dengan memperhatikan syarat yang berlaku serta tidak mengganggu hak dan kepentingan pihak lain. Prinsip ini menekankan adanya keleluasaan dalam menjalankan berbagai aktivitas seperti perdagangan, usaha, dan hubungan sosial, namun tetap berada dalam batas yang menjaga keseimbangan serta kemaslahatan bersama.

2. Prinsip keadilan منع الظلم (Larangan Berbuat Zalim)

Perbuatan yang tidak menempatkan sesuatu pada kedudukan yang semestinya dapat dipahami sebagai tindakan yang menyimpang dari

ketentuan yang seharusnya dijalankan. Dalam hubungan antarmanusia, hal ini tercermin ketika seseorang melakukan hal yang seharusnya dihindari atau justru meninggalkan kewajiban yang semestinya dilaksanakan. Sikap tersebut bertentangan dengan aturan yang mengarahkan pada keteraturan dan keseimbangan, karena dalam setiap interaksi sosial selalu ditekankan pentingnya perlakuan yang adil. Salah satu contohnya adalah tidak mengambil alih kesempatan yang telah lebih dahulu dimiliki orang lain dalam suatu proses kesepakatan.

Dalam hubungan kerja, pihak yang memiliki usaha tidak dibenarkan bersikap sewenang-wenang dengan mengabaikan hak orang yang bekerja. Pembagian hasil hendaknya dilakukan secara wajar tanpa merugikan salah satu pihak, sehingga setiap orang memperoleh bagian yang sesuai dengan kontribusinya. Besaran imbalan juga sepatutnya mampu mencukupi kebutuhan dasar kehidupan sesuai dengan kondisi lingkungan masyarakat tempat seseorang berada.

a. Keadilan dapat dimaknai sebagai kesesuaian yang seimbang, yakni pemberian imbalan yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan serta beban pekerjaan yang dilakukan seseorang.
b. Keadilan juga dapat dipahami sebagai keterbukaan, yaitu sejak awal pihak yang akan bekerja sudah mengetahui secara jelas mengenai bentuk imbalan yang akan diterima, termasuk jumlahnya serta mekanisme penyerahannya.

3. Prinsip kelayakan

Kepantasan mengharuskan bahwa imbalan atas pekerjaan mampu mencukupi kebutuhan dasar kehidupan secara wajar. Dalam hal ini, pihak pemberi kerja perlu memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh balasan yang memadai sehingga dapat menunjang keberlangsungan hidupnya. Penetapan imbalan hendaknya dilakukan secara seimbang dan cermat tanpa merugikan salah satu pihak, baik pihak yang memberi pekerjaan maupun pihak yang menjalankan pekerjaan tersebut.

4. Prinsip kebajikan

Kepantasan menuntut agar jasa yang diberikan dapat menghasilkan manfaat yang lebih luas, sehingga memungkinkan adanya tambahan imbalan bagi pihak yang bekerja. Prinsip ini mendorong pihak yang memiliki usaha untuk memberikan penghargaan terhadap tenaga kerja secara manusiawi, tanpa perlakuan yang bersifat semena-mena. Dalam suatu kesepakatan, kedua belah pihak diingatkan untuk menjaga kejujuran serta keseimbangan dalam setiap urusan, agar tidak terjadi tindakan yang merugikan salah satu pihak, baik pemilik usaha maupun pekerja.

Tindakan yang merugikan pekerja dapat dipahami sebagai keadaan ketika imbalan yang diterima tidak sebanding dengan hasil kerja yang telah diberikan. Sebaliknya, tindakan yang merugikan pihak pemberi kerja terjadi ketika adanya tuntutan pembayaran yang melampaui kemampuan yang wajar. Dari uraian tersebut dapat dipahami bahwa dalam menjaga keseimbangan

imbalan yang wajar, terdapat ruang gerak bagi tenaga kerja untuk berpindah atau bekerja sesuai kesepakatan yang telah disetujui bersama.

5. Jujur dan Amanah

Kejujuran dan dapat dipercaya merupakan sikap yang harus dijaga oleh setiap pihak dalam setiap bentuk hubungan dan kesepakatan. Kejujuran mengarah pada tindakan yang sesuai dengan kenyataan tanpa adanya rekayasa, sedangkan dapat dipercaya berarti menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik. Dalam pandangan Islam, kedua sikap tersebut menjadi dasar penting dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan ekonomi dan sosial. Setiap pihak dituntut untuk bersikap terbuka serta menjalankan amanah yang telah disepakati agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan suatu kesepakatan. Dengan demikian, nilai tersebut menjadi landasan penting dalam menjaga keteraturan dan kebaikan dalam berbagai bentuk interaksi. Walaupun tidak terdapat satu teks tertentu yang secara langsung merumuskan hal ini, nilai kejujuran dan tanggung jawab tersebut tercermin dalam berbagai ajaran yang disampaikan melalui contoh dan pesan moral yang ada.

C. Unsur-Unsur yang Dilarang dalam Akad Ijaroh (Ujrah) Menurut Fiqih Muamalah

Sebagai bagian dari transaksi muamalah, akad ijarah harus terbebas dari unsur-unsur yang dilarang oleh syariat Islam. Larangan tersebut dimaksudkan untuk mencegah terjadinya ketidakadilan, penipuan, dan kerugian salah satu

pihak. Dengan memahami unsur-unsur yang dilarang ini, dapat diketahui batasan-batasan syariah dalam sistem pengupahan.

Berikut adalah unsur-unsur yang dilarang dalam akad ijarah (ujrah):

1. Ketidakjelasan Upah (*Jahalah al-Ujrah*)

Dalam akad ijarah, upah (*ujrah*) merupakan rukun yang harus diketahui secara jelas oleh kedua belah pihak. Kejelasan ini mencakup nominal, bentuk pembayaran, serta waktu pembayarannya. Jika upah tidak ditentukan secara tegas, maka akad mengandung unsur gharar (ketidakjelasan) yang dapat menyebabkan rusaknya akad. Hal ini karena ijarah adalah akad pertukaran manfaat dengan imbalan tertentu, sehingga imbalan tersebut wajib *ma'lum* (diketahui).[1]

Ketidakjelasan upah berpotensi menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Misalnya, jika pekerja telah menyelesaikan tugasnya tetapi pemberi kerja membayar dengan nominal yang tidak pernah disepakati sebelumnya, maka akan timbul sengketa. Oleh sebab itu, fiqih muamalah mewajibkan adanya transparansi dalam penentuan ujrah sejak awal akad berlangsung. Dalam praktik modern, kejelasan ini dapat diwujudkan melalui kontrak kerja tertulis yang mencantumkan jumlah gaji, sistem pembayaran, serta waktu pencairannya. Kejelasan tersebut menjadi bentuk perlindungan hukum bagi kedua belah pihak agar tidak terjadi eksploitasi maupun kesalahpahaman. Dengan demikian, larangan *jahalah al-ujrah* bertujuan menjaga prinsip keadilan dan kepastian hukum dalam transaksi. Tanpa kejelasan upah, akad

[1] Hendi Suhend, *Fiqh Muamalah*. hlm.117.

ijarah kehilangan unsur keseimbangan dan berpotensi merugikan salah satu pihak.

2. Penundaan Pembayaran Upah Tanpa Alasan Syar‘i

Islam sangat menekankan kewajiban membayar upah tepat waktu. Rasulullah SAW memerintahkan agar upah diberikan sebelum kering keringat pekerja. Hadis ini menunjukkan bahwa hak pekerja harus dipenuhi segera setelah pekerjaan selesai atau sesuai waktu yang telah disepakati. Menunda pembayaran tanpa alasan yang dibenarkan syariat termasuk bentuk kezaliman (*zhulm*). Dalam fiqih muamalah, setiap bentuk pengambilan manfaat tanpa memberikan hak yang semestinya dipandang sebagai perbuatan yang dilarang. Penundaan upah dapat menyebabkan kerugian ekonomi bagi pekerja dan bertentangan dengan prinsip keadilan.[2]

Apabila dalam akad telah ditentukan sistem pembayaran bulanan, maka pemberi kerja wajib memenuhi kewajiban tersebut sesuai jadwal. Jika terjadi keterlambatan karena kondisi darurat yang sah, maka harus ada komunikasi dan kesepakatan ulang agar tidak menimbulkan sengketa Larangan ini menunjukkan bahwa fiqih muamalah tidak hanya mengatur aspek formal akad, tetapi juga menekankan tanggung jawab moral dalam pelaksanaannya. Ketepatan waktu pembayaran merupakan bagian dari amanah yang wajib dijaga.[3]

3. Pekerjaan yang Haram

[2] Ahmad Wardi Muslich. Hlm. 336.
[3] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*. Hlm. 122.

Akad ijarah tidak sah apabila objek pekerjaan yang diperjanjikan merupakan perbuatan yang diharamkan syariat. Karena ijarah adalah akad atas manfaat, maka manfaat tersebut harus *mubah* (dibolehkan). Jika pekerjaan itu sendiri haram, maka ujrah yang diterima juga haram. Contohnya adalah mengupah seseorang untuk membantu transaksi riba, menjual minuman keras, atau melakukan praktik yang merugikan masyarakat. Dalam hal ini, akad menjadi batal karena bertentangan dengan prinsip dasar syariah.[4]

Fiqih muamalah menempatkan nilai moral sebagai bagian integral dalam transaksi ekonomi. Tidak cukup hanya memenuhi rukun dan syarat secara formal, tetapi substansi pekerjaan juga harus sesuai dengan ketentuan halal dan *thayyib*. Dengan demikian, larangan terhadap pekerjaan haram dalam ijarah bertujuan menjaga kemaslahatan umum dan mencegah tersebarnya praktik ekonomi yang merusak tatanan sosial.

[4] Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*. Hlm.329.

4. Gharar dalam Objek Pekerjaan

Selain upah, manfaat atau pekerjaan yang menjadi objek akad juga harus jelas. Jika jenis pekerjaan, durasi kerja, atau ruang lingkup tanggung jawab tidak ditentukan, maka akad mengandung gharar. Ketidakjelasan ini dapat membuka peluang eksploitasi. Sebagai contoh, mempekerjakan seseorang tanpa menjelaskan jam kerja atau tugas utama dapat menyebabkan pekerja dibebani pekerjaan di luar kesepakatan. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam muamalah.

Dalam praktik modern, kejelasan ini dapat dituangkan dalam deskripsi kerja (*job description*) yang rinci. Penentuan batas tugas dan tanggung jawab menjadi bagian dari perlindungan terhadap hak pekerja.[15] Larangan gharar dalam objek pekerjaan bertujuan menciptakan kepastian hukum dan menghindari perselisihan. Akad yang jelas akan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak.

5. Pengurangan Upah Secara Sepihak

Dalam fiqih muamalah, tidak diperbolehkan mengurangi upah yang telah disepakati tanpa alasan yang sah. Ketika pekerja telah melaksanakan tugas sesuai akad, maka haknya atas ujrah menjadi kewajiban yang harus dipenuhi sepenuhnya. Pengurangan sepihak termasuk pelanggaran terhadap prinsip *al-'uqud syari'ah al-mut'aqidin* (akad mengikat para pihak). Artinya, kesepakatan yang telah dibuat wajib dihormati dan tidak boleh diubah secara sepihak.

Namun, apabila pekerja tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang disepakati, maka penyesuaian upah dapat dilakukan secara profesional dengan persetujuan bersama. Prinsip ini menunjukkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Larangan pengurangan sepihak menegaskan pentingnya keadilan dan konsistensi dalam pelaksanaan akad ijarah. Hal ini juga menjadi bentuk perlindungan terhadap hak pekerja dalam sistem ekonomi Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa akad ijarah dalam fiqih muamalah harus dilaksanakan secara jelas, adil, dan sesuai dengan prinsip syariah agar terhindar dari unsur-unsur yang dilarang. Kejelasan upah, ketepatan waktu pembayaran, kehalalan pekerjaan, serta kepastian objek kerja merupakan syarat utama untuk menjaga keabsahan dan keseimbangan akad. Selain itu, larangan pengurangan upah secara sepihak menegaskan pentingnya komitmen terhadap kesepakatan yang telah dibuat oleh kedua belah pihak. Setiap pelanggaran terhadap prinsip-prinsip tersebut berpotensi menimbulkan ketidakadilan, pelanggaran, dan kerugian, sehingga bertentangan dengan tujuan syariah. Dengan demikian, penerapan akad ijarah yang sesuai ketentuan fiqih tidak hanya menjamin keabsahan hukum, tetapi juga menjaga kemaslahatan dan keadilan dalam hubungan kerja.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bisnis Kuliner Martabak Black Halim

1. Sejarah Singkat Martabak Black Halim

Martabak merupakan salah satu makanan khas Minangkabau yang telah dikenal luas masyarakat Indonesia karena kelezatanya yang cocok untuk semua kalangan masyarakat. Salah satu martabak yang sangat digandrungi sekarang dikalangan masyarakat adalah Martabak Black yang berada di kota Bukittinggi. Bisnis kuliner martabak ini didirikan oleh Uswatul Halim, pemuda asli minang, Halim berasal dari Jorong Taratak, Nagari Kubang, Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota. Halim mulai mendirikan usah ini sejak awal tahun 2019 tepatnya beberapa bulan sebelum musibah covid 19 melanda indonesia. Sebelum mendirikan usaha martabak secara mandiri, Halim sebelumnya pernah bekerja sebagai karyawan martabak di kota Padang selama tujuh bulan dan pindah ke Bukittinggi selama satu tahun

lima bulan. Hingga pada akhirnya Halim mulai merintis usahanya sendiri sampai berkembang pesat seperti sekaang ini.[5]

Halim memberi nama usaha yang didirikannya dengan nama Martabak Black Halim karena menu yang menjadi ciri khas bisnis-Nya adalah martabak black. Nama Halim diambil dari nama pemilik bisnis kuliner martabak, untuk membedakan dari bisnis maratabak lainnya.

2. **Letak Geografis atau Lokasi usaha Bisnis Kuliner Black Halim**

Wilayah Kota Bukittinggi secara letak bumi berada memanjang dari arah utara ke selatan pada kisaran koordinat 100°20'–100°25' Bujur Timur serta membentang dari barat ke timur pada rentang 00°16'–00°20' Lintang Selatan. Posisi ini tergolong sangat menguntungkan karena berada pada jalur pergerakan antarwilayah, yang menghubungkan arus perjalanan dari Padang sebagai pusat aktivitas utama di Provinsi Sumatera Barat menuju Medan di Provinsi Sumatera Utara, serta jalur lain yang mengarah ke Pekanbaru di Provinsi Riau.

Di sisi batas wilayahnya, bagian utara berbatasan dengan kawasan Nagari Gadut dan Kapau di Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam, bagian selatan berbatasan dengan wilayah Taluak IV Suku di Kecamatan Banuhampu Kabupaten Agam, bagian timur berbatasan dengan Nagari Tanjung Alam dan Ampang Gadang di Kecamatan IV Angkek Kabupaten Agam, sedangkan bagian barat berbatasan dengan Nagari Sianok, Guguk, dan

[5] Uswatul Halim, "*Wawancara Bersama Pemilik Bisnis Kuliner Martabak Black Halim*" (Bukittinggi, 2026). Rabu, 5 Maret 2026.

Koto Gadang di Kecamatan IV Koto Kabupaten Agam dengan luas wilayah sekitar 25,239 km² atau 2.523,90 hektare. Dari segi kondisi udara, daerah ini tergolong beriklim lembap dengan karakter tropis basah, ditandai oleh kadar uap air yang tinggi di udara yang umumnya melampaui 90 persen. Tingkat hujan yang besar berkisar antara 3.000 hingga 4.000 mm per tahun serta suhu rata-rata yang relatif rendah menjadikan kawasan ini berhawa sejuk dan sering dianggap sesuai untuk tempat beristirahat.

3. **Struktur organisasi atau sistem pengelolaan**

Struktur organisasi pada usaha Martabak Halim masih bersifat sederhana karena usaha ini termasuk dalam kategori usaha kecil yang dikelola langsung oleh Halim selaku pemilik usaha. Halim bertanggung jawab dalam mengatur seluruh kegiatan usaha, mulai dari pengadaan bahan baku, pengadonan resep, pengelolaan keuangan, dan penjualan martabak. Dalam menjalankan usahanya, Halim dibantu oleh beberapa pekerja menjalankan bisnis kuliner martabaknya.

4. **Jumlah pekerja atau karyawan**

Sejak didirikan tahun 2019 sampai sekarang Halim telah memiliki empat karyawan, ke empat karyawan tersebut ditempatkan di empat lokasi berbeda di kota Bukittinggi.

a. Yogi

Yogi selaku karyawan pertama dan juga merupakan salah satu keluarga yakni selaku adik dari Halim. Yogi ditempatkan untuk berdagang di Birugo tepatnya berada di depan Swalayan Budiman

cabang Birugo.[6] Yogi sekarang berusia 22 tahun dan telah bekeja bersama Halim sejak tamat sekolah menengah kejuruan (SMK) sampai sekarang.

b. Gery

Gery ditempatkan oleh Halim untuk berjualan di wilayah Garegeh. Gery asli Kabupaten Lima Puluh Kota tepatnya kecamatan Guguak ia lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK), pemuda berusia dua puluh tahun. Dan telah bekerja bersama Halim selama 7 bulan terakhir.

c. Zainal

Halim menempatkan Zainal untuk berjualan di lapanagan kantin. Zainal asli Lima Puluh Kota tepatnya di kecamatan Mungka ia lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) stelah menginjak usia 20 tahun dan telah bekerja bersama Halim selama 3 bulan terakhir.

d. Asep

Halim menempatkan Asep untuk berjualan di Tigo Baleh. Asep pemuda berusia 30 tahun dan telah berumah tangga dan telah bekerja bersama Halim dari awal merantau ke Bukittinggi. Sebelum berumah tangga Asep sudah berjualan martabak di kota Padang dan Pariaman di bisnis martabak lain.

B. Sistem Pengupahan pada Bisnis Kuliner Black Halim

1. **Bentuk pekerjaan yang dilakukan pekerja**

[6] Uswatul Halim, "Wawancara Bersama Pemilik Bisnis Kuliner Martabak Black Halim."

Dalam bisnis kuliner yang dijalankan oleh Halim, pekerjaan yang harus dilakukan oleh para pekerjanya hanya memasak dan menjualkan martabak black. Sebab untuk urusan penyediaan alat dan bahan-bahan yang diperlukan untuk berjualan telah dilengkapi oleh Halim, seperti ; adonan martabak telah dibuatkan, semua toping telah tersedia, alat-alat yang dibutuhkan sudah disediakan pada masing-masing gerobak yang dipercayakan kepada para karyawan Martabak Black Halim. [7]

Untuk memperluas penjualan dalam bisnis kuliner Martabak Black Halim ini, Halim menggunakan gerobak sebagai alat untuk pendistribusian usahanya. Satu karyawan dipercayakan untuk memegang satu gerobak disetiap tempat yang telah ditentukan, nantinya Halim akan melengkapi keperluan setiap gerobak dari bahan sampai alat-alat yang perlukan pekerja. Sehingga nanti karyawan hanya tinggal memasak dan menjual martabak saja. Martabak black halim mulai buka dari jam empat sore jam dan tutup pada jam dua belas malam. Setelah gerobak tutup para karyawan nantinya akan langsung menyetorkan hasil penjualan martabak kepada Halim. Ketika penyetoran kepada Halim para karyawan hanya perlu menyampaikan kepada Halim berapaa kotak martabak yang berhasil terjual pada hari itu kepada Halim.[8]

2. **Sistem Pembayaran upah**

Sistem pembayaran yang diterapkan oleh Halim ketika pemberian gaji atau upah para karyawannya ada 2 macam yakni:

[7] Halim Yogi, Zainal, Asep, Gery, "Wawancara bersama Karyawan Maatabak Black Halim" (Bukittinggi, 2026).

[8] Yogi, Zainal, Asep, Gery.

a. Pembyaran Bulanan

Dalam memberikan gaji pada karyawan yang bekerja padanya, Halim memberikan upah kepada karyawan perbulannya. Upah akan diberikan kepada karyawan setiap tanggal 14 dan 15 setiap bulannya.

b. Pembayaran dengan Harian

Upah dibayarkan oleh halim kepada pekejanya setiap hari setelah pekerja melapor dan menyetorkan hasil penjualan yang dilakukan setiap hari. Nanti Halim akan memberikan upah pada setiap harinya.

3. **Besar upah yang diberikan**

Upah yang ditrima oleh para pekerja beragam, dari hasil wawancara yang saya lakukan bersama Halim selaku pemilik usaha Martabak Black Halim, Halim mengungkapkan bahwasanya :

> Setiap pekerja mendapatkan upah yang berbeda-beda karena sesuai dengan lamanya mereka sudah bekerja dan perilaku pekerjanya itu sendiri.[9]

Gery Karyawan yang mendapatkan upah Rp. 1.250.000,[10] Yogy yang mendapatkan upah Rp2.000.000,[11] dan ada Zainal yang mendapatkan upah Rp. 1.800.000.00,[12] dan ada juga Asep karyawan yang mendapat upah harian dengan upah Rp. 90.000.00 .[13] selain upah para pekerja juga

[9] Uswatul Halim, "Wawancara Bersama Pemilik Bisnis Kuliner Martabak Black Halim."
[10] Gery, "Karyawan Martabaak Black Halim di Garegeh" (Bukittinggi, 2025).
[11] Yogi, "Karyawan Martabak Black Halim di Birugo" (Bukittinggi, 2026).
[12] Zainal, "Wawancara Bersama Karyawan Martabak Black Halim" (Bukittinggi, 2026).
[13] Asep, "Karyawan Martabak Black Halim di Tigo Baleh" (Bukittinggi, 2026).

mendapatkan bonus yang akan diberikan apabila penjualan yang dilakukan pekerja melebihi dari target.

4. **Waktu pembayaran upah**

Waktu pembayaran dilakukan dengan dua sistem cara perbulan dan harian. Pembayaran bulanan dibayarkan kepada karyawan setiap tanggal 14 dan 15 per bulanya. Ini berdasarkan wawancaara saya bersama Yogi yang menyatakan: .[14]

Pembayaran perhari dibayarkan setiap selesai berjualan setiap harinya, yang selesai lebih kurang jam dua belas malam.[15]

5. **Perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja**

Berdasarkan wawancara saya bersama pemilik usaha martabak black halim dan karyawan tidak ada perjanjian resmi yang dilakukaan secara tertulis antara Halim selaku pemilik usaha dan para pekerja sebelum mulai bekerja. Tetapi sebelum mulai bekerja halim menyampaikan kepada para calon karyawan bagaimna sistem pembayran gaji mereka akan dilakukan kedepannya. Berdasarka wawancara bersama Zainal:

Sebelum dipercaya memegang satu gerobak dan berjualan di Lapanagan Kantin ini saya dilatih dulu selama beberapa minggu di tenpat bang Halim. Selama disna dijelaskan sistem kejanya yang ditetapkan oleh abang Halim.[16]

[14] Yogi, "Karyawan Martabak Black Halim di Birugo."
[15] Asep, "Karyawan Martabak Black Halim di Tigo Baleh."
[16] Zainal, "Wawancara Bersama Karyawan Martabak Black Halim."

Ketika didampingi oleh pemilik tersebut terjadi perjanjian secara lisan di lakukan, lebih tepatnya pada malam terakhir sebelum karyawan di berikan gerobak untuk berjualan sendiri dititik yang telah di tentukan Halim.

6. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah**

Penetapan upah dalam suatu usaha tidak dilakukan secara sembarangan, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kemampuan pekerja, serta kondisi usaha itu sendiri. Dalam hubungan kerja, upah diberikan sebagai imbalan atas tenaga dan jasa yang diberikan oleh pekerja kepada pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan besarnya upah harus mempertimbangkan beberapa aspek agar tercipta keadilan bagi kedua belah pihak.[1] Berdasarkan hasil penelitian pada usaha Martabak Halim, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penetapan upah bagi para pekerja.

Di sini kamu menjelaskan alasan atau faktor yang mempengaruhi besarnya upah

1. Lama bekerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama pemilik usaha dan karyawan martabak black halim salah satu faktor yang mempengaruhi upah pekerja adalah sudah berapa lama karyawan tersebut berkerja bersama Halim. Jika sudah bekerja lama dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan Halim maka mendapatkan bonus sebagai tambahan upah yang diberikan akan semakin besar.Tetapi jika

karyawan tersebut masih baru maka upah yang berikan belum sebanyak karyawan yang lebih senior. Sebab karyawan yang lebih senior tentu memiliki pengalaman lebih dari karyawan baru memulai berjualan. Inilah yang menjadi sebab tingginya upah yang diberikan kepada Yogi ,serta pemberian upah kepada Asep karena sebelumnya asep telah berjualan di beberapa usaha martabak di kota Padanng, maknaya keahliannya membuat martabak tidak diragukan lagi. Sedangkan Zainal dan Gery baru muali berjualan martabak sejak lulus sekolah.

2. Tingkat Kesulitan dan Jenis pekerjaan

Selain karena faktor sudah lama atau barunya seorang karyawan bekerja di martabak black halim, yaitu jelis pekerjaan yang dikerjakan. Maksud dari jenis pekerjaan yang dikerjakan disini adalah apa saja yang dijual ditempat mereka berjualan, seperti yang dijual oleh Yogi dan Asep selain menjual martabak di Birugo dan Tigo Baleh juga menjual roti bakar. Sedang di lokasi jualan Zainal dia hanya menjual martabak saja. Ini juga menjadi salah satu alasan perbedaan upah karyawan.[17]

3. Kesepakatan Antara Karyawan dan Pemilik Usaha

Sebelum karyawan memulai pekerjaan ada perbincangan antara calon karyawan dan Halim walau tidak dilakukan secara resmi dalam bentuk tertulis tetapi hanya pembicaraan tersebut tidak formal tetapi dalam pembicaraan tersebut telah tersirat gambaran pekerjaan yang akan

[17] Uswatul Halim, "Wawancara Bersama Pemilik Bisnis Kuliner Martabak Black Halim."

di berikan pemilik usaha dan apa saja yang harus karyawan kerjakan nanti ketika telah bekerja.[18]

4. Pendapatan Bisnis Martabak Black Halim

Selain beberapa hal diatas pendapatan bisnis kuliner juga menjadi salah satu faktor penetapan upah pada karyawan. Dari hasil wawancara bersama Halim, Halim mengungkapkan upah karyawan apabila martabak yang terjual semakin banyak. Jika penjualan mertabak meningkat makan omset pendapatan Martabak Black Halim akan meningkat, dengan itu maka gaji yang diterima karyawan juga akan bertambah. Selain gaji akan meningkat nantinya para karyawan juga akan mendapatkan bonus yang diberikan nanti dalam bentuk harian ataupun bulanan. Begitu pula sebaliknya jika penjualan berkurang mau tak mau upah yang akan diterima karyawan akan berkurang.

C. Analisis Perspektif Fiqih Muamalah terhadap Sistem Pengupahan Martabak Halim

1. Analisis Berdasarkan Akad Ijarah

Dalam fiqih muamalah, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja termasuk dalam akad ijarah, yaitu akad pemanfaatan jasa seseorang dengan kesepakatan tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Berdasarkan wawancara bersama pemilik dan karyawan usaha, dalam praktik usaha Martabak Black Halim, para pekerja memberikan tenaga dan keterampilan mereka untuk membantu kegiatan produksi pelayanan serta

[18] Uswatul Halim.

kepada konsumen. Sebagai tibal baliknya, pemilik usaha memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Hubungan kerja tersebut menunjukkan adanya pertukaran manfaat antara tenaga kerja dan pemberi kerja sehingga dapat dikategorikan sebagai bentuk akad ijarah.[19] Hal ini sejalan dengan pendapat Abdul Rahman Ghazaly yang menyatakan bahwa ijarah merupakan akad pemanfaatan jasa dengan adanya ketidakseimbangan tertentu yang disepakati oleh kedua belah pihak.[20]

Dalam kaidah fiqhiyah juga dijelaskan:

''الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا''

"Pada dasarnya seluruh bentuk muamalah diperbolehkan sampai ada dalil yang melarangnya."

Kaidah tersebut menunjukkan bahwa praktik kerja sama dalam usaha Martabak Black Halim diperbolehkan selama tidak mengandung unsur-unsur yang dilarang syariat, seperti penipuan, ketidakjelasan upah, maupun kezaliman terhadap pekerja. Karena pekerjaan, upah, dan tanggung jawab masing-masing pihak telah diketahui secara jelas, maka akad kerja tersebut dapat dinilai sah dan sesuai dengan prinsip fiqih muamalah

Dalam akad ijarah terdapat beberapa rukun dan syarat yang harus dipenuhi agar akad tersebut sah menurut syariat Islam. Rukun tersebut meliputi pihak yang berakad (*mu'jir dan musta'jir*), objek akad berupa jasa atau manfaat, adanya upah (ujrah), serta adanya ijab dan qabul yang menunjukkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Dari wawancara bersama karyawan dan pemilik Martabak Black Halim, para pekerja telah mengetahui jenis pekerjaan

[19] Uswatul Halim.
[20] Abdul Rahman Ghazaly dkk, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2010).hlm.277.

yang harus mereka lakukan sebelum bekerja mulai. Selain itu, besaran upah yang akan diterima juga telah disepakati sebelumnya antara pemilik usaha dan pekerja. Dengan adanya kejelasan mengenai pekerjaan dan upah tersebut, maka akad yang terjadi antara pemilik usaha dan pekerja dapat dikatakan telah memenuhi unsur-unsur utama dalam akad ijarah.[21]

Selain itu, pelaksanaan akad ijarah juga harus didasarkan pada prinsip amanah dan tanggung jawab antara kedua belah pihak. Para pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, sedangkan pemilik usaha berkewajiban memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Jika kedua pihak menjalankan kewajibannya masing-masing dengan baik, maka akad ijarah tersebut dapat berjalan secara adil dan saling menguntungkan. Hal ini juga sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang menegaskan bahwa setiap manusia akan mendapatkan balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian, sistem pengupahan yang diterapkan dalam usaha Martabak Halim pada dasarnya telah sesuai dengan konsep akad ijarah dalam fiqih muamalah.

2. Analisis Berdasarkan Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan merupakan salah satu nilai utama dalam ajaran Islam yang harus diterapkan dalam setiap aktivitas ekonomi. Dalam hubungan kerja, keadilan dapat diwujudkan melalui pemberian upah yang layak dan disetarakan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Islam

[21] Uswatul Halim, "Wawancara Bersama Pemilik Bisnis Kuliner Martabak Black Halim."

menekankan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh ketidakseimbangan yang sesuai dengan usaha dan tenaga yang telah mereka keluarkan. Dalam Islam keadilan tidak hanya tentang sama banyak tetapi memberikan sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan . Oleh karena itu, pemilik usaha memiliki kewajiban untuk memberikan upah yang adil tanpa mengurangi hak pekerja. Prinsip keadilan ini menjadi salah satu dasar penting dalam sistem pengupahan menurut fiqih muamala.[22] Dalam kaidah fiqhiyah juga dijelaskan:

"الضَّرَرُ يُزَالُ"

"*Segala bentuk kemudaratan harus dihilangkan*"

Kaidah ini menjelaskan bahwa dalam hubungan kerja tidak boleh terdapat tindakan yang merugikan salah satu pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja. Pemberian upah yang tidak sesuai, penundaan pembayaran, ataupun pengurangan hak pekerja termasuk bentuk kemudaratan yang bertentangan dengan prinsip syariah. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang diterapkan di Martabak Halim dapat dikatakan telah sesuai dengan kaidah fiqih karena berusaha menghindari adanya kerugian dan ketidakadilan bagi pekerja.

Berdasarkan wawancara bersama pemilik usaha praktek pengupahan di Martabak Halim, pemberian upah kepada pekerja didasarkan pada kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya antara pemilik usaha dan pekerja. Besaran upah yang diberikan biasanya disesuaikan dengan jenis pekerjaan serta tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemilik usaha berusaha memberikan

[22] Wahbah az-Zuhayli, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*. Jilid 5, hlm.327.

ketidakseimbangan yang dibarengi dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja.[23] Dengan adanya keselarasan antara pekerjaan dan upah yang diterima, maka sistem pengupahan yang diterapkan telah mencerminkan prinsip keadilan dalam fiqih muamalah.

Selain itu, penerapan prinsip keadilan juga dapat dilihat dari perlakuan yang baik terhadap para pekerja selama mereka menjalankan pekerjaan. Halim sebagai pemilik usaha tidak hanya memberikan upah sebagai bentuk imbalan, namun juga memberikan perlakuan yang baik kepada para pekerja. Perlakuan yang baik ini dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta meningkatkan semangat kerja para pekerja. Ketika pekerja merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, maka mereka akan bekerja dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, penerapan prinsip keadilan sangat penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pemilik usaha dan karyawan baik yang karyawan yang merupakan adik kandung, maupun yang biasa.

3. Analisis Berdasarkan Transparansi Upah

Dalam fiqih muamalah, transparansi atau keterbukaan dalam transaksi merupakan hal yang sangat penting untuk menghindari adanya unsur ketidakjelasan atau gharar. Gharar merupakan ketidakjelasan dalam suatu transaksi yang dapat menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Oleh karena itu, setiap akad harus dilakukan secara jelas dan terbuka agar tidak menimbulkan kejadian di kemudian hari. Dalam sistem pengupahan,

[23] Uswatul Halim, "Wawancara Bersama Pemilik Bisnis Kuliner Martabak Black Halim."

transparansi dapat diwujudkan melalui kejelasan mengenai besaran upah, jenis pekerjaan, serta waktu pembayaran upah. Salah satu bentuk transparansi dalam Dengan adanya kejelasan tersebut, pekerja dapat mengetahui hak yang akan mereka terima setelah menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan Halim pemilik Martabak Black Halim, Dalam praktiknya transparansi dalam sistem pengupahan terlihat dari adanya kesepakatan awal mengenai besaran upah yang akan diterima oleh pekerja. Sebelum mulai bekerja, Halim akan menjelaskan bahwa gaji yang akan mereka terima per bulan dilihat dari seberapa lama bekerja mulai dari Rp. 1.250.000 dan seberapa banyak martabak yang terjual. Setelah mengetahui yang akan mereka terima serta bagaimana sistem pembayaran upah kedepannya. Kejelasan ini memberikan kepastian kepada pekerja mengenai hak mereka sehingga dapat menghindari terjadinya kesalahpahaman di kemudian hari. Dengan demikian, sistem pengupasan yang diterapkan telah menunjukkan adanya prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja.[24] Prinsip ini juga sejalan dengan kaidah fiqhiyah yang menyatakan

"الغُنْمُ بِالْغُرْمِ"

Artinya: "*Keuntungan atau hak yang diperoleh harus disertai dengan tanggung jawab atau risiko*"

Kaidah ini menjelaskan bahwa pekerja berhak memperoleh upah setelah melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sedangkan pemberi kerja wajib memberikan hak pekerja sesuai kesepakatan yang telah ditentukan. Dengan adanya keterbukaan mengenai sistem kerja dan

[24] Uswatul Halim.

pengupasan, maka hak dan kewajiban kedua belah pihak menjadi jelas sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang adil dan saling menguntungkan

Selain itu, transparansi juga dapat dilihat dari adanya komunikasi yang baik antara pemilik usaha dan para pekerja. Ketika terjadi perubahan dalam sistem kerja atau pembagian tugas, pemilik usaha biasanya menyampaikan hal tersebut kepada para pekerja. Dengan adanya komunikasi yang terbuka, para pekerja dapat memahami kebijakan yang diterapkan dalam usaha tersebut. Hal ini dapat mengurangi potensi terjadinya konflik dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, keterbukaan dalam sistem pengupahan merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat dan harmonis antara semua karyawan Uswatun Halim.

4. Analisis Berdasarkan Pembayaran Upah Tepat Waktu

Pembayaran upah yang tepat waktu merupakan salah satu prinsip penting dalam Islam yang harus diperhatikan dalam hubungan kerja. Islam mengajarkan agar pemberi kerja memberikan upah kepada pekerja tanpa menunda-nunda setelah pekerjaan selesai dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat menghargai tenaga dan usaha yang telah diberikan oleh para pekerja. Pembayaran upah yang tepat waktu juga dapat meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap pemberi kerja serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, ketepatan waktu dalam pembayaran upah menjadi salah satu aspek penting dalam sistem pengupahan menurut

fiqih muamalah. Prinsip ini juga ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ، حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السُّلَمِيُّ، حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صلى الله عليه وسلم " أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ "

Artinya: *"Telah menceritakan kepada kami Al-'Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqi, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bi Athiyyah As-Sulami, telah menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam, dari ayahnya, dari Abdullah bin Umar, ia berkata: Rasulullah SAW bersabda:Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringnya.'"*

Hadis tersebut menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pentingnya memberikan upah kepada pekerja secara tepat waktu sebagai bentuk penghargaan terhadap usaha yang telah mereka lakukan.

Dalam kaidah fiqhiyah juga dijelaskan:

"الضَّرَرُ يُزَالُ"

"*Segala bentuk kemudaratan harus dihilangkan."*

Kaidah tersebut menjelaskan bahwa segala tindakan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak lain harus dihindari, termasuk menunda pembayaran upah pekerja tanpa alasan yang jelas. Keterlambatan pembayaran upah dapat menimbulkan kesulitan ekonomi bagi pekerja dan bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Oleh karena itu, pemberian upah secara tepat waktu oleh pemilik Martabak Black Halim merupakan bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja agar tidak mengalami kerugian.

Dalam praktiknya di Martabak Black Halim, pembayaran upah kepada para pekerja dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara

pemilik usaha dan pekerja. Pemilik usaha biasanya memberikan upah secara langsung setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya atau pada waktu tertentu yang telah disepakati bersama. Sistem pembayaran seperti ini memberikan kepastian kepada pekerja bahwa mereka akan menerima hak mereka pada waktu yang tepat. Dengan demikian, sistem pembayaran upah yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip fiqih muamalah yang menekankan pentingnya keadilan dan ketepatan waktu dalam pembayaran upah tanpa membedakan antara Yogi sebagai adik kandung Uswatun Halim dengan karyawan yang lainnya tetapi berdasarkan keahlian dan pengalaman dari seorang karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis paparkan diatas tentang praktek pengupahan karyawan pada bisnis kuliner martabak black halim kota Bukittinggi dalam perspektif fiqih muamalah dapat disimpulkan ;

1. Praktek sistem pengupahan karyawan pada bisnis kulier martabak black halim, Halim memberikan upah kepada karyawan dalaam dua bentuk yaitu harian dan bulanan. Penerimaan upah bulanan diberikan diberikan sesuai dengan tanggal awal karyawan mulai bekerja dan pemberian upah harian setiap malam setelah selesai berjualan. Penyebab perbedaan upah terjadi karena faktor: pertama dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja, kedua dinilai dari apa saja yang diejual belikan di gerobak yang telah tetapkan oleh Halim, dan ketiga dari banyak martabak yang terjual. Setelah penelitian penulis menemukan bahwa upah terbesar tidak diberikan kepada Yogi, melainkan kepada Asep sebesar Rp.90.0000,00 per hari jika dijumlahkan melebihi upah Yogi perbulannya. Ini membuktikan bahwa hubungan keluarga tidak membuat upah karyawaan menjadi lebih besar dari karyawan yng lain.
2. Analisais fiqih muamalah terhadap terhadap pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik bisnis kuliner martabak black halim setelah dilihat dari aspek akad ijaraahnya terpenuhi karena terdapat rukun dan syarat yang ada dalam ijarah, dilihat dari unsur keadilan pemberikan upah yang diterpakan telah memenuhi kosep keadilan untuk kedua belah pihak, dilihat dari transparasi

upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan seberapa lama mereka telah bekerja dan dari banyak barang yang berhasil dijual, dan pembayaran dilakukan Halim selalu tepat waktu dan akan disertakan bonus untuk masing-masing karyawan.

B. Saran

Setelah menjelaskan dan menguraikan masalah-masalah yang penulis kemukan dalam praktek pengupahan karyawan pada bisnis kuliner martabak black halim Kota Bukittinggi dalam perspektif fiqih muamalah, penulis merekomendasikan saran yaitu:

1. Sebaiknya pemilik bisnis kuliner martabak black halim tidak hanya melakukan akad secaraa lisan tetapi juga dibuatkan akad tertulis, untuk kenyamanan masing-masing pihak kedepannya.
2. Sebaiknya barang yang dijual para karyawan sama menunya sehingga tidak menimbulkan ketidakadilan bagi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Ghazaly dkk. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2010.

Abdurrahman Al-Jajir. *Fiqih Empat Mazhab, ahli bahasa oleh Moh. Zuhri Dipl, et. Al.* Semarang: as-syifa, 1994.

Abdurrahman al-Jaziri. *Al-Fiqh 'ala al-Madzahib al-Arba'ah*. Jilid 3. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2003.

Afzalur Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam*. Lahore: Islamic Publications Ltd, 1975.

Ahmad Musthofa Al-Maraghi. *Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: CV Toha Putra, 1984.

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

Ahmad Warson Munawwir. *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.

Al-Bukhari. *Sahih al-Bukhari*. Juz 2. Bandung: Pustaka Setia, 2004.

Alauddin al-Kasani. *Bada'i al-Shana'i fi Tartib al-Shara'i*. Jilid 4. Beirut: ar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1986.

Aloysius Uwiyono. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: RajaGrafindo Persada, 2014.

Asep. "Karyawan Martabak Black Halim di Tigo Baleh." Bukittinggi, 2026.

Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis. *Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.

Deni Susnto. "Tinjauan Hukum Islam Tentang Pemotongan Gaji Karyawan Akibat Hilangnya Barang Perusahaan (Studi Pada Indomaret Fajar Bulan Lampung Barat)." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.

Departemen Agama RI. "Al-Quran dan Terjemahnya." CV Penerbit Diponegoro,

2010.

Departemen Pendidikan Nasiona. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2008.

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Diedit oleh Balai Pustaka. Jakarta, 2016.

Dewi Lestari. "Sistem Pngupahan Karyawan dalam Perspekti Eknomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)." UIN Wali Songo Semarang, 2015.

Dinas Pertanian Dan Pangan Kota Bukittinggi. *Peta Ketahanan dan Kerentanan Pangan Kota Bukittinggi Food Security Vulnerability Atlas FSAV 2023*. Bukittinggi: Badan Pangan Nasional, 2024.

Eddy Soeryanto Soegoto. *Enterpreneurship Menjadi Pembisnis Ulung*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2009.

Endah Suhartini dkk. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali pers, 2020.

Fauzi Caniago. "Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam." *Jurnal TEXTURE* 5 Nomor 1 (2018): 38–48.

Gery. "Karyawan Martabaak Black Halim di Garegeh." Bukittinggi, 2025.

Harun. *Fiqih Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.

Hendi Suhend. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Heri Sudarsono. *Konsep Ekonomi Islam: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Ekonisia, 2007.

Ibnu Majah. *Sunan Ibnu Majah*. beirut: Dar al-Fikr, 2009.

Ibnu Qudamah. *Al-Mughni*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1994.

Idris Siregar. "Prinsip Prinsip Dasar Muamalah Dalam Islam." *MORFOLOGI* Vol. 2 No., no. https://doi.org/10.61132/morfologi.v2i4.808 (2024): 120.

Imam al-Bukhari. *Shahih al-Bukhari ,terjemahan. Muhammad Zuhri*. Jilid 2. Jakarta: Pustaka Amani, 2002.

Imam an-Nawawi. *Al-Majmu' Syarh al-Muhadzdzab*. Jilid 15. Beirut: Dar al-Fikr, 1997.

Imam Ibnu Majah. *Sunan Ibnu Majah*. Jiid 2, Ki. Beirut: Dar al-Fikr, n.d.

Imam Mustofa. *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*. Jakarta: P.T Raja Grafindo Persada, 2016.

Jaih Mubarok dan Hasanudin. *Fiqih Mu'amalah Maliyyah: Akad Ijarah dan Ju'alah*. Bandung: Simbiosa Rekatama Media, 2017.

Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Lutfi, Ahmad. "Upah (Ujrah) dalam Prespektif Hukum Islam." *Aktualita* 13, no. Desember (2023): 33–51.

M. Arskal Salim. *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta: Logos, 1999.

M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah*. Jilid 2. Jakarta: Lentera Hati, 2002.

———. *Wawasan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan, 2007.

Malayu SP Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Muhammad Abu Zahrah. *Al-Milkiyyah wa Nazhariyyat al-'Aqd fi al-Syari'ah al-Islamiyyah*. Kairo: Dar al-Fikr al-'Arabi, 1996.

Muhammad Ayub. *Understanding Islamuc Finance A-Z Keuangan Syariah*. Ke-1. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2009.

Muhammad Taqi Usman. *An Introduction to Islamic Finance*. Kuala Lumpur: Ilmiah Publishers, 1998.

Nofiardi. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Bukittinggi: UIN Bukittinggi, 2023.

Nurmansyah Haribuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara, 2005.

R. T. Purnama. *Start, Scale, Sustain: The Food Entrepreneur's Playbook*. Yogyakarta: Gama Media, 2020.

Rina Febriana. *Manajemen Bisnis Kuline*. Yogyakarta: UNY Press, 2021.

Sadono Sukirno. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta: Grafindo Persada, 2002.

Sainul. "Mekanisme Pengupahan Melalui Sistem Bagi Hasil Perspektif Hukum Islam." *Istinbath : Jurnal Hukum* Vol.18.No. (2021).

Sapnah Agustina. "Sisten Pengupahan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)." Institut Agama Iislam Negeri Pareare, 2022.

Senja Nilarasi. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016.

Sri Asri Kebit. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Pengupahan Kerja dengan Sistem Bayar Upah (Studi Kasus Pada Masyarakat di Desa Binjeita ,Kabupaten Bolaang Mongondou Utara)." Institut Agama Islam Negeri Manado, 2023.

Syahra, Nabila Azrilia, Fitriana Yasintha, Rawdia Tuzahara, dan Nur Azmi. "Konsep Jual Beli dalam Perspektif Fiqih Muamalah dan Implikasinya Terhadap Ekonomi Syariah," no. 4 (2024).

Taqyuddin an-Nabhani. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

Tri Wella Yumelda Ningsih. "Pelaksanaan Pembayaran Upah Kepada Pekerja Berdasarkan Pperaturan Daerah Nomor 13 Tahun 2018 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Pda Zyan Cafe Kota Pekanbaru." Universitass Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2024.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (30) (n.d.).

Uswatul Halim. "Wawancara Bersama Pemilik Bisnis Kuliner Martabak Black Halim." Bukittinggi, 2026.

Wahbah al-Zuhayl. *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuh*. Jilid 4. Damaskus: Dar Al-Fik, 2009.

Wahbah az-Zuhayli. *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*. Jilid 2. Damaskus: Dar al-Fikr, 1985.

Yeni Selviana. "Pengupahan Pekerja Warung Makan Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah (Studi di Rest Area KM 172B Tax On Location [TOL] Sumatera)." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2025.

Yogi, Zainal, Asep, Gery, Halim. "Wawancara bersama Karyawan Maatabak Black Halim." Bukittinggi, 2026.

Yogi. "Karyawan Martabak Black Halim di Birugo." Bukittinggi, 2026.

Yogy dan Gery. "Wawancara bersama karyawan martabak Black Halim." Bukittinggi, 2025.

Yusuf Qardhawi. *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press, 2000.

Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.

Zainal. “Wawancara Bersama Karyawan Martabak Black Halim.” Bukittinggi, 2026.