

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah lama dikenal sebagai salah satu pilar utama perekonomian Indonesia. Peran UMKM tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial, karena sektor ini mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, mengurangi pengangguran, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemerataan ekonomi di masyarakat. UMKM menjadi wadah bagi kreativitas dan inovasi masyarakat lokal untuk mengembangkan potensi ekonomi mereka, serta menjadi salah satu instrumen utama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat di tingkat desa maupun kota. Secara bahasa, istilah “usaha” berasal dari kata usrah yang berarti kegiatan atau ikhtiar untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan istilah “mikro, kecil, dan menengah” menunjukkan skala usaha berdasarkan modal, aset, dan omzet tahunan. Secara istilah, UMKM adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam skala kecil hingga menengah untuk menghasilkan barang atau jasa, yang memiliki tujuan ekonomi sekaligus sosial (Soekanto, 2011: Hlm.45-46).

Dalam konsep Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, (selanjutnya disebut UMKM) telah berkembang seiring kebutuhan masyarakat akan kemandirian ekonomi. UMKM mulai diatur secara formal dalam kerangka hukum melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Undang-undang ini menetapkan kriteria usaha mikro, kecil, dan menengah berdasarkan kekayaan bersih dan omzet tahunan, serta menekankan pentingnya pembinaan, pengembangan, dan perlindungan bagi pelaku usaha kecil agar dapat bersaing secara sehat dan berkelanjutan (UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM). UMKM di Indonesia memiliki karakteristik yang khas, antara lain modal yang relatif kecil, pengelolaan yang langsung oleh pemilik (*owner-managed*), fleksibilitas tinggi dalam menghadapi

perubahan pasar, dan keterikatan kuat dengan masyarakat lokal (Teguh.2019.hlm.12-15). Dengan karakteristik tersebut, UMKM bukan hanya menjadi sarana ekonomi, tetapi juga media sosial yang mampu membangun solidaritas dan interaksi sosial antara pelaku usaha, pekerja, dan masyarakat sekitar.

Di daerah Sungai Bangek, UMKM menjadi bagian penting dari aktivitas ekonomi masyarakat, dengan berbagai jenis usaha seperti cafe, warung makan, dan usaha kuliner lainnya. Namun, meskipun UMKM berperan strategis, praktik pengupahan di sektor ini sering menghadapi kendala serius. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, beberapa UMKM di Sungai Bangek dalam menerapkan prinsip pengupahan, sepertinya berdasarkan kepentingan dan kebutuhan dari pengusaha UMKM, tanpa memperhatikan kepentingan karyawan secara optimal. Contohnya, di Warung Tahu Jeletot Zain, pekerja menghadapi situasi di mana gaji mereka tidak dibayarkan tepat waktu, bahkan terkadang ditahan atau dipotong akibat kehilangan barang. Selain itu, pekerja tidak memiliki jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, sehingga mereka rentan terhadap risiko sosial dan ekonomi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan pusat lokasi digor agus salim kota padang tahu jeletot zain, informan menjelaskan bahwa ia melamar melalui Facebook karena persyaratan mudah dan disediakan fasilitas mess. Selama masa training tiga hari, karyawan tidak memperoleh upah, sedangkan upah kerja berkisar Rp50.000–70.000 per hari dengan kemungkinan kenaikan pada bulan berikutnya. Sistem pembayaran awalnya per bulan atau 30 hari kerja tanpa libur, setelah tiga bulan bisa per hari atau per minggu. Pemotongan gaji juga terjadi jika terjadi kesalahan perhitungan atau kekurangan adonan, sementara itu, untuk buka warung jam 2.30 WIB, dan pelayanan dan sudah siap dibuka jam 15.00–24.00 WIB untuk pelayanan di lapangan, tanpa jam istirahat yang pasti. Lembur diberikan Rp5.000–10.000 per setengah jam, tetapi tidak ada BPJS atau

perlindungan lain, kecuali bantuan minimal untuk cedera ringan disini. Informan menilai bos bersikap baik, meski kadang tergantung mood, dan menyimpulkan bahwa meskipun upah sudah adil, pekerjaan di warung ini memiliki risiko cukup besar bagi karyawan(ratna,2025).

Pada cabang sungai bangek, karyawan ini menceritakan pengalaman kerja diwarung tahu jeletot ini. Bahwa praktik kerja dan pengupahan di Warung Tahu Jeletot Zain masih menghadapi berbagai kendala, meliputi keterlambatan pembayaran gaji, pemotongan upah yang dibebankan kepada karyawan, beban kerja fisik yang cukup berat, ketidakpastian pembayaran lembur, serta tidak adanya jaminan sosial ketenagakerjaan. Informan mengetahui lowongan pekerjaan melalui Facebook dan tertarik melamar karena disediakan mess serta persyaratan masuk kerja yang mudah, hanya menyerahkan fotokopi KTP tanpa pengalaman khusus. Akan tetapi, praktik kerja dan pengupahan di Warung Tahu Jeletot Zain masih menghadapi kendala, seperti keterlambatan gaji, pemotongan upah, beban kerja fisik yang berat, ketidakpastian lembur, dan tidak adanya jaminan sosial ketenagakerjaan. Karyawan bekerja sejak pukul 11.00 WIB, menyiapkan adonan, menggoreng, dan mengangkat peralatan besar, masuk kerja disini jam 14.30 WIB, karyawan berangkat kerja, sementara penjualan dan mulai melayani dimulai pukul 15.00 WIB hingga 23.30–24.00 WIB. Bahan produksi seperti tepung, Royco, dan bumbu cabai disediakan oleh pemilik, dan seluruh proses pengolahan serta penjualan menjadi tanggung jawab karyawan, dengan hubungan kerja dilakukan melalui perjanjian lisan (sherly,2025). Terjadi Sitem serupa juga terjadi di tahu jeletot dicabang lain.

Secara yuridis, ketentuan mengenai pengupahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Selain itu, Pasal 77 berbunyi “Pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja”. Pasal 86 berbunyi “Pengusaha wajib melaksanakan standar keselamatan kerja”.

Pasal 88 “berbunyi Pekerja berhak menerima upah sesuai perjanjian kerja”. Pasal 93 berbunyi “Pengusaha wajib membayar upah tepat waktu”. Tidak hanya UU No.13 Tahun 2003 ketenaga yang paling spesifik dalam UU No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan meliputi Pasal 6 ayat (1): “Pengusaha wajib membayar upah yang memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya.”Pasal 9 ayat (1): “Upah harus dibayarkan secara teratur sesuai kesepakatan, baik harian, mingguan, maupun bulanan.”Pasal 12 ayat (1):” Pengusaha tidak diperkenankan melakukan pemotongan upah yang merugikan pekerja kecuali sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja.”

Selain itu, praktik kerja yang tidak dilengkapi perlindungan sosial dan jaminan keselamatan bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan pasal didalamnya yaitu Pasal 88 yang mengatur hak pekerja atas upah sesuai perjanjian kerja, Pasal 93 tentang kewajiban pengusaha membayar upah tepat waktu. Pasal 77 dan 86 yang mengatur perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Ketidadaan kepastian upah, lembur, dan jaminan sosial di Warung Tahu Jeletot Zain menunjukkan praktik yang belum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan bagi pekerja.

Selain hukum positif, pengupahan juga memiliki landasan kuat dalam ajaran Islam melalui konsep fikih muamalah, khususnya akad ijārah. Ijārah Q.S. An-Nahl ayat 90 merupakan akad pemanfaatan jasa dengan imbalan upah (ujrah) yang mensyaratkan kejelasan jenis pekerjaan, besaran upah, dan waktu pembayaran. Islam menekankan keadilan dalam hubungan kerja. Allah SWT berfirman dalam berbunyi:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۝٩٠﴾

Artinya :” *Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat*”(Q.S An-Nahl:90)

Ayat ini menjelaskan bahwa Al-Qur'an adalah penjelasan, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri kepada Allah. Ayat ini kemudian mengiringinya dengan petunjuk-petunjuk dalam Al-Qur'an bagi mereka. Petunjuk pertama adalah perintah untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan. Allah menyatakan, “Sesungguhnya Allah selalu menyuruh semua hamba-Nya untuk berlaku adil dalam ucapan, sikap, tindakan, dan perbuatan mereka, baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dan Dia juga memerintahkan mereka berbuat kebajikan, yakni perbuatan yang melebihi perbuatan adil; memberi bantuan apa pun yang mampu diberikan, baik materi maupun nonmateri secara tulus dan ikhlas, kepada kerabat, yakni keluarga dekat, keluarga jauh, bahkan siapa pun. Dan selain itu, Dia melarang semua hamba-Nya melakukan perbuatan keji yang tercela dalam pandangan agama, seperti berzina dan membunuh; melakukan kemungkaran yaitu hal-hal yang bertentangan dengan nilai-nilai dalam adat kebiasaan dan agama; dan melakukan permusuhan dengan sesama yang diakibatkan penzaliman dan penganiayaan. Melalui perintah dan larangan ini Dia memberi pengajaran dan tuntunan kepadamu tentang hal-hal yang terkait dengan kebajikan dan kemungkaran agar kamu dapat mengambil pelajaran yang berharga

Dalam perspektif Fikih Muamalah, khususnya akad ijārah, yang merupakan akad pemberian upah terhadap jasa tertentu (Zuhayli, 2007, hlm. 203–205). Dalam ijārah, pekerjaan dan upah harus jelas, halal, dan disepakati oleh kedua belah pihak. Ketidakpastian upah, pemotongan yang tidak proporsional, serta risiko kerja yang ditanggung karyawan menunjukkan bahwa prinsip ijārah belum sepenuhnya terpenuhi, karena menimbulkan ketidakadilan bagi pihak pekerja (al-Qaradawi, 2003 hlm. 132). pada kasus ini perjanjian yang dilakukan oleh pemberi upah tahu jeletot zain dengan

penerima upah tidak dilakukan secara tidak tertulis serta tidak adanya kejelasan batas kontrak yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan prinsip keadilan dalam muamalah yang ditekankan dalam QS. Al-Baqarah:[2] ayat 282, yang menekankan pentingnya pencatatan perjanjian untuk menghindari kerugian dan ketidakpastian. hal ini sesuai dengan prinsip keadilan dalam muamalah yang terdapat dalam Q.S Al-Baqarah:[2] ayat 282 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَخْسِ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رَجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُنَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتْنِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْب الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلٍ ذَلِكُمْ أَفْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ٢٨٢ ○

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajar-kan kepadanya. Hendaklah dia mencatat(-nya) dan orang yang berutang itu mendiktekan(-nya). Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia menguranginya sedikit pun. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya, lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Mintalah kesaksian dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada) sehingga jika salah seorang (saksi perempuan) lupa, yang lain mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi

itu menolak apabila dipanggil. Janganlah kamu bosan mencatatnya sampai batas waktunya, baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu pada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perniagaan tunai yang kamu jalankan di antara kamu. Maka, tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak mencatatnya. Ambillah saksi apabila kamu berjual beli dan janganlah pencatat mempersulit (atau dipersulit), begitu juga saksi. Jika kamu melakukan (yang demikian), sesungguhnya hal itu suatu kefasikan padamu. Bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”(Q.S Al-Baqarah:282)

Ayat ini menegaskan bahwa akad atau perjanjian kerja seharusnya dicatat dengan jelas, termasuk hak dan kewajiban karyawan serta upah yang diterima, agar tidak terjadi kerugian atau sengketa.

Akan tetapi, pada sektor informal, penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam pengupahan belum sepenuhnya terlaksana secara konsisten, sebagaimana yang ditegaskan dalam sabda Nabi Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.

Artinya: "Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah, disahihkan Al-Albani)

Hadis menegaskan bahwa akad atau kontrak dalam transaksi bisnis harus memenuhi prinsip transparansi dan tidak mengandung unsur *gharar* (ketidakjelasan atau ketidakpastian) yang dapat merugikan salah satu pihak. Dari ayat di atas juga menjelaskan bahwa Allah SWT. Memerintahkan kepada para pelaku usaha untuk menuliskan atau mencatat perjanjian mereka agar tidak terjadi keraguan diantarnya. Diantara akad dalam bermuamalah akad *ijārah*, yang merupakan akad pemberian upah terhadap jasa tertentu (Zuhayli, 2007, hlm. 203–205). Dalam *ijārah*, pekerjaan dan upah harus jelas, halal, dan disepakati oleh kedua belah pihak. Ketidakpastian upah, pemotongan yang tidak proporsional, serta risiko kerja yang ditanggung karyawan menunjukkan bahwa prinsip *ijārah* belum sepenuhnya terpenuhi,

karena menimbulkan ketidakadilan bagi pihak pekerja(al-Qaradawi, 2003 hlm. 132).

Penelitian mengenai praktik pengupahan pada UMKM menjadi penting karena sektor ini sering luput dari pengawasan hukum formal dan jarang dikaji secara akademik, padahal jumlah pelaku dan tenaga kerjanya sangat besar. Tanpa kajian ilmiah yang mendalam, persoalan ketidakadilan pengupahan berpotensi terus berlangsung dan menempatkan pekerja pada posisi rentan secara ekonomi maupun sosial.

Sementara itu, penelitian ini memiliki kontribusi keilmuan dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah dengan melakukan analisis komparatif antara norma syariah (fikih muamalah) dan hukum positif ketenagakerjaan terhadap praktik empiris pengupahan di UMKM. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai kesesuaian praktik lapangan dengan ketentuan hukum, sekaligus menawarkan rekomendasi perbaikan sistem pengupahan yang adil, manusiawi, dan sesuai dengan prinsip syariah serta peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang kasus diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam terkait kajian mengenai praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain relevan untuk dianalisis secara mendalam berdasarkan perspektif fikih muamalah dan uu ketenagakerjaan. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan ini dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: **"Praktik pengupahan Karyawan Umkm Kuliner Dalam Perspektif Fikih Muamalah Dan UU Ketenagakerjaan (Studi Kasus Warung Tahu Jeletot Zain)"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu

Jeletot Zain, dan kesesuaiannya dalam perspektif fikih muamalah serta ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain ditinjau dari aspek sistem, besaran, waktu pembayaran, dan perlindungan kerja?
2. Bagaimana kesesuaian praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain dalam perspektif fikih muamalah terkait akad ijarah, keadilan ('adl), dan ketepatan waktu pembayaran upah?
3. Bagaimana kepatuhan praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain ditinjau dari aspek sistem, besaran, waktu pembayaran, dan perlindungan kerja?
2. Untuk mengidentifikasi kesesuaian praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain dalam perspektif fikih muamalah terkait akad ijarah, keadilan ('adl), dan ketepatan waktu pembayaran upah?
3. Untuk menganalisis kesesuaian kepatuhan praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya?

1.5 Signifikasi Penelitian

Penelitian ini penting untuk dilakukan agar praktik hubungan kerja dan sistem pengupahan pada sektor informal, khususnya pada usaha mikro,

kecil, dan menengah (UMKM), tidak bertentangan dengan ketentuan syariat Islam maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini perlu diperhatikan agar tercipta hubungan kerja yang adil, seimbang, serta menjunjung tinggi hak dan kewajiban antara pemilik usaha dan pekerja. Dalam perspektif fikih muamalah, setiap aktivitas ekonomi, termasuk pengupahan tenaga kerja, harus dilandasi prinsip keadilan, kejujuran, dan saling ridha sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kajian hukum ekonomi syariah dalam konteks hubungan kerja di sektor informal serta memberikan model analisis integratif antara fikih muamalah dan hukum positif dalam studi ketenagakerjaan. Selain memberikan kontribusi secara teoretis, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pelaku UMKM dalam menerapkan sistem pengupahan yang sesuai dengan prinsip syariah sekaligus legal menurut hukum nasional, sehingga praktik usaha tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata, tetapi juga memperhatikan aspek keadilan dan perlindungan tenaga kerja. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dan pihak-pihak terkait dalam merumuskan kebijakan perlindungan pekerja sektor informal, serta meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya pelaksanaan kegiatan usaha yang selaras dengan ketentuan hukum syariat dan peraturan ketenagakerjaan.

1.6 Studi Literatur

Dari beberapa studi literatur yang dilihat, belum ada yang membahas tentang permasalahan yang penulis angkat, namun terdapat beberapa kemiripan yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun Karya Ilmiah yang berkaitan diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis Sri Van Dini, 2113040070 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Imam Bonjol Padang dengan judul Hak Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Fikih

Muamalah (Studi Kasus PT Cinortha Mandala Sentosa Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana sistem “Hak Ketenagakerjaan ditinjau dari Hukum Positif dan Fikih Muamalah Studi 13 Kasus PT Cinorta Mendala Sentosa Cabang Lundang Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan”. kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem target yang ditetapkan perusahaan menjadi kendala utama pemenuhan hak terhadap karyawan yang berakibat kepada sistem keuangan perusahaan yang tidak mampu memenuhi hak karyawan. PT Cinortha Mandala Sentosa tidak membayarkan hak pekerja sesuai ketentuan Undang-Undang yang berlaku sehingga melanggar Hukum Positif di Indonesia dikarenakan hak para pekerja seperti upah menurut UMR, BPJS, THR dan Jaminan Keselamatan Kerja harus diberikan kepada para karyawan. Menurut fikih muamalah pemenuhan hak PT Cinortha Mandala Sentosa sudah sesuai, dikarenakan PT Cinortha mandala sentosa menggunakan sistem ijarah dalam pengupahan yaitu gaji pokok, kemudian juga menggunakan sistem jualah dalam pemberian THR dan Jaminan Keselamatan Kerja. Sementara untuk BPJS telah sesuai dengan fikih muamalah karena tidak ada dalam perjanjian di awal yaitu sudah memiliki akad yang jelas. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat Penelitian PT Cinortha Mandala Sentosa dan penelitian UMKM Sungai Bangek sama-sama membahas pemenuhan hak karyawan dari perspektif hukum positif dan fikih muamalah, namun berbeda dalam skala dan formalitas perusahaan, kepastian sistem pengupahan, kepatuhan terhadap UU Ketenagakerjaan dan prinsip fikih muamalah, serta jenis kendala yang dihadapi, di mana PT Cinortha menghadapi kendala administratif dan keuangan, sedangkan UMKM Sungai Bangek menghadapi praktik informal, keterlambatan pembayaran, beban kerja berat, dan minimnya jaminan sosial.

2. Skripsi yang ditulis Afnitia Fariski 1813040025 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Imam Bonjol Padang dengan judul "Penyaluran Dana Program Kartu Prakerja melalui Calo dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat)". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana penyaluran dana program Kartu Prakerja melalui calo di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat dalam perspektif hukum Islam? . kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Pertama, Latar belakang munculnya calo di Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat dalam penyaluran dana program kartu prakerja karena masyarakat tidak mengetahui dan tidak mengerti tentang langkah-langkah dan prosedur dalam mendaftarkan kartu prakerja. Kedua, Tanggapan Dinas Tenaga Kerja Pasaman Barat tentang adanya calo dalam penyaluran dana program kartu prakerja di Kecamatan Sungai Aur bahwa mereka tidak mengetahui adanya calo di tengah masyarakat. Sekalipun bermanfaat itu hanya mengenai keuntungan materi saja. Ketiga, Praktek calo dalam penyaluran dana program kartu prakerja di Sungai Aur dalam perspektif hukum Islam sah menurut hukum simsar, sudah terpenuhi rukun dan syarat simsar. Namun seharusnya calo memberitahukan kepada pengguna jasa calo tentang bayaran upahnya agar tidak terjadi permasalahan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat Kedua kasus sama-sama berkaitan dengan pemberian imbalan atas jasa dan dapat dianalisis melalui perspektif fikih muamalah terkait keadilan dan kepastian hak, namun berbeda pada formalitas dan regulasi, di mana praktik pengupahan UMKM di Sungai Bangek terkait hubungan kerja yang diatur UU Ketenagakerjaan dan akad ijarah, sedangkan praktik calo Kartu Prakerja di Sungai Aur bersifat perantara tanpa regulasi resmi, serta perbedaannya terletak pada kendala yang dihadapi, yaitu keterlambatan

upah dan jaminan sosial pada UMKM versus ketidaktahuan masyarakat dan transparansi biaya jasa pada calo.

3. Skripsi yang ditulis YULIA NANDA OCHA 1713030117 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Imam Bonjol Padang dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembulatan Timbangan Jasa Pengiriman Paket Barang Melalui Ekspedisi JNE di Kota Padang”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembulatan Timbangan Pengiriman Paket Barang Pada JNE?. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa Pertama, praktik yang dilakukan oleh jasa pengiriman barang JNE Kota Padang dengan cara menggunakan dua sistem penghitungan, yaitu sistem progresif (timbangan berdasarkan berat) dan dengan sistem volumetrik (timbangan berdasarkan ukuran volume), mereka menggunakan kedua sistem tersebut jika barangnya berat 1,4 sudah dibulatkan menjadi 2 kg itu dalam penghitungan dengan sistem progresif, jika berat melebihi 3 kg itu sudah dihitung menggunakan sistem volumetrik. Kedua Islam melarang melakukan pembulatan timbangan, karena telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Hud ayat 85 bahwa disyariatkan untuk memenuhi timbangan. Kemudian juga tidak memenuhi syarat ijarah yakni antara kerelaan dari kedua belah pihak. Karena proses dalam menimbang harus disertai dengan keadilan, kejujuran, dan menjaga kemaslahatan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat penelitian sama-sama menekankan perspektif fikih muamalah, yaitu prinsip keadilan, kejujuran, dan keterbukaan agar pihak yang terlibat tidak dirugikan, namun berbeda pada jenis transaksi dan regulasinya; penelitian JNE menyoroti pembulatan timbangan paket yang melanggar prinsip keadilan dan syarat ijarah, sedangkan penelitian UMKM Sungai Bangek membahas praktik pengupahan karyawan, termasuk keterlambatan pembayaran upah, ketidakpastian lembur, dan minimnya

jaminan sosial, dengan regulasi tambahan berupa UU Ketenagakerjaan yang mengatur hak pekerja.

4. Skripsi yang ditulis RIKI SAPUTRA 1813040015 Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Imam Bonjol Padang dengan Judul “Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Perjanjian Periklanan Di Radio Suara Padang”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembulatan Timbangan Pengiriman Paket Barang Pada JNE?. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme perjanjian periklanan di Radio Suara Padang dilakukan dengan dua cara; pertama, pihak Radio Suara Padang menawarkan iklan dengan mendatangi perusahaan (klien). Kedua, pihak perusahaan (klien) mendatangi langsung kantor Radio Suara Padang untuk beriklan. Faktor yang menyebabkan Radio Suara Padang melakukan pelanggaran terhadap perjanjian periklanan adalah karena kelalaian penyiar dalam bertugas dan sewaktu-waktu karena keadaan di luar kehendak yang tidak bisa dikendalikan (*force majeure*). Perspektif fikih muamalah terhadap perjanjian periklanan di Radio Suara Padang adalah dari segi pemenuhan rukun dan syarat akad (perjanjian) sudah terpenuhi walaupun terdapat praktik wanprestasi (cedera janji) yang dilakukan oleh Radio Suara Padang. Akad (perjanjian)nya tetap berlangsung dengan ketentuan pihak Radio Suara Padang harus ganti rugi. Begitu juga ditinjau dari aspek ijarah, rukun dan syarat ijarah terhadap perjanjian periklanan di Radio Suara Padang sudah terpenuhi. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat penelitian sama-sama dianalisis dari perspektif fikih muamalah, menekankan pentingnya rukun dan syarat akad serta prinsip keadilan agar tidak merugikan pihak yang terlibat. Perbedaannya terletak pada jenis transaksi dan subjek; di Radio Suara Padang terkait perjanjian periklanan dengan potensi wanprestasi akibat kelalaian atau *force majeure*, sedangkan di UMKM Sungai Bangek terkait pengupahan karyawan, termasuk keterlambatan

upah, ketidakpastian lembur, dan minimnya jaminan sosial, dengan regulasi tambahan berupa UU Ketenagakerjaan. Konsekuensi pelanggaran juga berbeda: di Radio Suara Padang berupa kewajiban ganti rugi, sedangkan di UMKM berdampak langsung pada hak dan kesejahteraan pekerja.

5. Skripsi yang ditulis NATHIA NOVELINA 2013030119 Mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Imam Bonjol Padang dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Siyasah Dusturiyah". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Perspektif Siyasah Dusturiyah. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja perempuan di Kota Padang, khususnya yang bekerja malam hari di sektor informal, menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya keamanan kerja, risiko pelecehan, dan kondisi kerja yang tidak memadai. Perspektif siyasah dusturiyah mengintegrasikan pentingnya peran negara dalam menciptakan kebijakan yang adil dan efektif, yang tidak hanya normatif tetapi juga responsif terhadap kebutuhan masyarakat lokal. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, terdapat penelitian sama-sama menekankan pentingnya keadilan dan perlindungan pihak yang rentan, namun berbeda pada fokus dan pendekatan hukum, praktik pengupahan di UMKM Sungai Bangek dianalisis melalui fikih muamalah dan UU Ketenagakerjaan terkait hak dan kesejahteraan karyawan, sedangkan pekerja perempuan malam hari di Kota Padang dibahas dari perspektif siyasah dusturiyah, menyoroti keamanan dan perlindungan hukum, sehingga dampak pelanggaran di UMKM bersifat ekonomi langsung, sementara pada pekerja malam hari lebih terkait keselamatan dan kebijakan negara.

Berdasarkan uraian penelitian yang relevan, dapat disimpulkan bahwa terdapat Penelitian-penelitian sebelumnya sama-sama menekankan prinsip keadilan dan kepastian hak dari perspektif fikih muamalah, namun berbeda pada jenis transaksi dan regulasinya. Di UMKM Sungai Bangek, praktik pengupahan bersifat informal dengan keterlambatan upah, ketidakpastian lembur, dan minim jaminan sosial, sedangkan di PT, periklanan, JNE, atau calo Kartu Prakerja fokus pada akad, kejujuran, dan ganti rugi. Perlindungan pekerja perempuan malam hari menyoroti keamanan dan peran negara melalui siyasah dusturiyah, berbeda dengan fokus UMKM pada hak dan kesejahteraan karyawan sesuai UU Ketenagakerjaan.

1.7 Kerangka Teori

1.7.1 Konsep pengupahan dalam fikih muamalah

A. konsep ijarah dalam fikih muamalah

Secara bahasa, kata ijarah berasal dari bahasa Arab الأجر (*al-ajr*) yang berarti upah, balasan, ganjaran, atau kompensasi atas suatu pekerjaan. Makna ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara pekerjaan atau jasa yang diberikan seseorang dengan imbalan yang diterimanya. Oleh karena itu, secara etimologis, ijarah berkaitan erat dengan konsep penghargaan terhadap usaha manusia. Secara terminologi fikih, ijarah didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna atau manfaat atas suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan tertentu tanpa memindahkan kepemilikan barang tersebut.

Menurut Sayyid Sabiq (2013, hlm. 198), ijarah adalah akad atas suatu manfaat dengan imbalan tertentu. Sementara Wahbah az-Zuhaili (2011, hlm. 730) menjelaskan bahwa ijarah merupakan akad untuk mengambil manfaat dari tenaga manusia atau suatu benda melalui pembayaran upah yang disepakati. Senada dengan itu, Hendi Suhendi (2016, hlm. 114) menyatakan bahwa ijarah adalah akad sewa-menyewa atau upah-mengupah yang dibenarkan syariat selama memenuhi rukun dan syaratnya.

Dasar Hukum Ijarah dalam Al-Qur'an

Konsep ijarah memiliki dasar hukum yang kuat dalam Al-Qur'an. Beberapa ayat yang menjadi landasan antara lain, dalam QS. An-Nisa: 29 yang berbunyi:

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

Artinya : "*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu*" (QS. An-Nisa: 29)

Selain Al-Qur'an, Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya keadilan dalam pengupahan, sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ.

Artinya : "*Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya.*" (HR. Ibnu Majah, disahihkan Al-Albani)

Hadis menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi segera setelah pekerjaan selesai. Hadis ini menunjukkan larangan menunda, menahan, atau mengurangi upah, karena tindakan tersebut termasuk ketidakadilan terhadap pekerja. Dalam akad ijarah, pembayaran upah harus dilakukan secara tepat waktu sebagai bentuk tanggung jawab dan penghormatan atas jasa yang telah diberikan

B. Rukun dan syarat Ijarah

Menurut jumhur ulama, rukun dan syarat ijarah sebagai berikut:

- rukun ijarah terbagi atas beberapa macam yaitu: *Mu'jir* (pemberi kerja), *Musta'jir*/Ajir (pekerja), *Ma'jur bih* (manfaat/pekerjaan), *Ujrah* (upah), *Sighat akad* (ijab qabul/perjanjian) tanpa kelima unsur tersebut, akad dianggap tidak sah.

b. Syarat Ijarah, Beberapa syarat sah ijarah antara lain yaitu Pihak yang berakad berakal dan baligh, Ada kerelaan kedua belah pihak, Jenis pekerjaan jelas, Upah jelas nominalnya, Waktu kerja jelas, Tidak mengandung unsur penipuan atau kedzaliman

C. Prinsip-Prinsip Ijarah dalam fikih muamalah, Dalam pelaksanaannya, akad ijarah tidak hanya menekankan keabsahan hukum, tetapi juga nilai-nilai etika dan moral. Prinsip-prinsip ini menjadi pedoman agar hubungan kerja berjalan adil dan tidak merugikan salah satu pihak sebagai berikut:

a). Prinsip Keadilan (al-'Adalah)

Islam menegaskan bahwa hubungan kerja harus dilandasi keadilan, yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja. Pekerja berhak memperoleh upah yang layak sesuai beban kerja, sedangkan pemberi kerja berhak mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketidakadilan seperti upah rendah, keterlambatan pembayaran, atau eksploitasi tenaga kerja bertentangan dengan tujuan syariat. Prinsip ini berlandaskan firman Allah dalam QS. An-Nisa: 29 tentang larangan memakan harta orang lain secara batil (Az-Zuhaili, 2011, hlm. 741).

b). Prinsip Kerelaan (at-Taradhi)

Setiap akad ijarah harus dilakukan atas dasar suka sama suka tanpa adanya paksaan. Kesepakatan mengenai jenis pekerjaan, waktu, dan upah harus disetujui kedua belah pihak secara sadar. Jika terdapat tekanan atau pemaksaan, maka akad kehilangan nilai keabsahannya. Prinsip ini bertujuan menjaga kebebasan individu dalam melakukan transaksi ekonomi (Sabiq, 2013, hlm. 205).

c). Prinsip Kejelasan (Transparansi)

Semua unsur akad, terutama upah, harus jelas nominal dan waktunya. Ketidakjelasan upah dapat menimbulkan sengketa dan termasuk unsur gharar (ketidakpastian) yang dilarang dalam Islam. Oleh karena itu, sistem pembayaran, durasi kerja, dan tugas harus

disepakati sejak awal. Transparansi ini menjadi syarat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang profesional (Suhendi, 2016, hlm. 120).

d). Prinsip Amanah dan Tanggung Jawab

Pekerja wajib melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sedangkan pemberi kerja wajib memenuhi hak pekerja secara jujur. Amanah menjadi fondasi moral dalam ijarah, karena kelalaian salah satu pihak dapat merugikan pihak lain. Nilai amanah ini sejalan dengan ajaran Islam tentang kejujuran dan profesionalisme kerja (Az-Zuhaili, 2011, hlm. 743).

e). Prinsip Pembayaran Tepat Waktu

Islam sangat menekankan agar upah dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai. Dasar dari hadis Nabi Muhammad SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.

Artinya: "Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah, disahihkan Al-Albani)

Hadis ini menunjukkan bahwa menunda pembayaran upah termasuk perbuatan zalim. Oleh karena itu, keterlambatan atau penahanan gaji tanpa alasan syar'i bertentangan dengan prinsip ijarah (Sabiq, 2013, hlm. 207).

1.7.2 Tinjauan UU Ketenagakerjaan tentang Pengupahan

Teori Ketenagakerjaan dan Konsep Pengupahan dalam Hukum Positif Indonesia

A. Pengertian Ketenagakerjaan

Kata ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yang berarti kemampuan manusia untuk bekerja atau menghasilkan barang dan jasa, sedangkan imbuhan ke-an menunjukkan segala hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja tersebut (KBBI, 2020, hlm. 1654).

Ketenagakerjaan adalah keseluruhan sistem yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha yang mencakup hak, kewajiban, perlindungan, serta tanggung jawab dalam proses kerja (Husni, 2022, hlm. 12).

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 1) menjelaskan bahwa:

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 1).

B. Konsep Pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan

a). Pengertian Upah

Upah berarti imbalan atau balas jasa yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan (KBBI, 2020, hlm. 1765). Upah adalah kompensasi finansial yang diterima pekerja sebagai balasan atas tenaga, waktu, dan keterampilan yang diberikan dalam hubungan kerja (Asyhadie, 2021, hlm. 140). Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30) yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.”

Definisi ini menegaskan bahwa upah bersifat: hak pekerja, kewajiban pengusaha dan dilindungi hukum. Secara konseptual, pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya dipandang sebagai transaksi ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen perlindungan sosial agar pekerja memperoleh kehidupan yang layak (Husni, 2022, hlm. 95).

Dasar Hukum Pengupahan dalam uu ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Beberapa pasal penting terkait pengupahan sebagai berikut : Pasal 1 angka 30, Pasal 88 ayat (1), Pasal 88 ayat (3), Pasal 89, Pasal 90, Pasal 93, Pasal 95, Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara hadir sebagai pelindung hak ekonomi pekerja (Asyhadie, 2021, hlm. 143).

2. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-undang ini merevisi beberapa ketentuan pengupahan agar lebih fleksibel bagi dunia usaha, namun tetap menjaga perlindungan pekerja. Beberapa pengaturan penting sebagai berikut: Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 90A, Regulasi ini bertujuan menyeimbangkan perlindungan pekerja dan keberlangsungan usaha kecil.

3. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan ini merupakan aturan teknis pelaksanaan sistem pengupahan. Beberapa pasal penting sebagai berikut: Pasal 1, Pasal 7, Pasal 17, Pasal 21, Pasal 36–40, Pasal 61, PP ini menekankan kepastian pembayaran dan transparansi sistem upah.

4. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam UU Ketenagakerjaan

Secara normatif, pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan berlandaskan beberapa prinsip berikut:

- a. Prinsip Keadilan yaitu Upah harus sesuai beban kerja, tanggung jawab, dan standar hidup layak (UU 13/2003 Pasal 88).
- b. Prinsip Kelayakan Hidup yaitu Upah minimum ditetapkan agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara manusiawi.
- c. Prinsip Kepastian Hukum yaitu Besaran, waktu, dan mekanisme pembayaran diatur jelas dalam peraturan perundang-undangan.
- d. Prinsip Perlindungan yaitu Upah tidak boleh dipotong atau ditunda secara sewenang-wenang (Pasal 95).

e. Prinsip Non-Diskriminasi

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Penelitian hukum empiris dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang mempelajari hukum sebagai perilaku nyata di masyarakat dengan menggunakan data lapangan untuk melihat hubungan antara norma hukum dan praktik sosial (Soekanto & Mamudji, 2011, hlm. 45–46). Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, yakni penelitian mendalam terhadap satu fenomena dalam konteks kehidupan nyata melalui observasi dan wawancara (Creswell, 2014, hlm. 14–16)

Dalam pelaksanaannya, peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara secara langsung dengan informan yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu karyawan Warung Tahu Jeletot Zain serta pihak pemberi kerja, guna memperoleh informasi mengenai sistem pengupahan, termasuk praktik pemotongan upah dan kebijakan terkait pemberian tunjangan.

1.8.2 Sumber Data

a. Sumber Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui teknik pengumpulan data lapangan, seperti survei, wawancara, maupun observasi, yang bertujuan untuk memperoleh informasi faktual terkait permasalahan penelitian (Sulbha, 2024, hlm. 1). Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari wawancara mendalam dengan pemilik dan 7 karyawan tahu jeletot zain .

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan dan hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan (Sugiyono, 2018, hlm. 456). Data tersebut

meliputi dokumen resmi, artikel ilmiah, jurnal, serta literatur fikih muamalah, uu ketenagakerjaan di Warung Tahu Jeletot Zain.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan, penulis menggunakan Teknik pengumpulan data meliputi Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab antara informan dan peneliti dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian (Populix, 2023). Dalam penelitian ini, wawancara dilaksanakan secara langsung kepada pihak pemberi kerja serta karyawan Warung Tahu Jeletot Zain.

1.8.4 Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, proses analisis data dilaksanakan secara bersamaan dengan kegiatan pengumpulan data melalui tahapan interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data (data display), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan yang dilakukan secara sistematis (Sugiyono, 2018, hlm. 294).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa analisis tematik (thematic analysis) dan analisis isi (content analysis). Analisis tematik dilakukan dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan tema-tema utama yang muncul dari data lapangan terkait praktik pengupahan di Warung Tahu Jeletot Zain. Sementara itu, analisis isi digunakan untuk menelaah secara sistematis makna dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memahami pola, kesesuaian, serta bentuk praktik pengupahan yang terjadi. Seluruh data yang diperoleh dianalisis secara bertahap sesuai dengan rumusan masalah penelitian agar pembahasan tetap terarah dan konsisten. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk uraian deskriptif naratif sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan secara komprehensif

mengenai tinjauan fikih muamalah terhadap praktik pengupahan tersebut.

