

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Praktik Pengupahan Karyawan UMKM Kuliner dalam Perspektif Fikih Muamalah dan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Warung Tahu Jeletot Zain), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain dilaksanakan secara informal tanpa perjanjian kerja tertulis dan hanya berdasarkan kesepakatan lisan, dengan sistem upah harian maupun bulanan yang besaran dan mekanisme pembayarannya tidak seragam. Dalam pelaksanaannya masih ditemukan keterlambatan pembayaran, pembayaran secara bertahap atau tidak penuh, jam kerja yang panjang tanpa kepastian upah lembur, pemotongan upah secara sepihak, serta tidak adanya jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, sehingga praktik tersebut belum mencerminkan kepastian, keadilan, dan perlindungan hak pekerja.
2. Ditinjau dari perspektif Fikih Muamalah, praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain secara umum telah memenuhi rukun dan syarat sah akad *ijarah*, karena terdapat para pihak yang berakad (pemilik usaha dan karyawan), adanya sighat atau kesepakatan kerja meskipun dilakukan secara lisan, jenis pekerjaan yang jelas dan halal, serta adanya upah (*ujrah*) yang ditentukan sebagai imbalan jasa, sehingga akad dinyatakan sah (*shahih*). Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan yang menunjukkan belum terpenuhinya prinsip-prinsip dasar muamalah, seperti keadilan (*al-'adl*), kejelasan dan kepastian akad (*ghair gharar*), amanah, kelayakan upah (*ujrah al-mitsl*), serta ketepatan waktu pembayaran upah. Hal tersebut terlihat dari adanya keterlambatan pembayaran, penahanan dan pemotongan upah secara

sepihak, ketidakjelasan pemberian upah lembur, serta belum optimalnya pemenuhan hak-hak pekerja. Dengan demikian, meskipun akad pengupahan sah secara hukum, praktiknya masih mengandung cacat dalam pelaksanaan (*fasid*) dan memerlukan pembenahan sistem manajemen pengupahan agar tercipta hubungan kerja yang transparan, profesional, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai fikih muamalah dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

3. Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, Praktik pengupahan karyawan di Warung Tahu Jeletot Zain menunjukkan adanya hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja yang ditandai dengan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Meskipun usaha tersebut tergolong sektor informal dan perjanjian kerja hanya dilakukan secara lisan, secara hukum hubungan kerja tersebut tetap sah dan tetap tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, karena perjanjian kerja lisan tetap diakui sepanjang memenuhi unsur hubungan kerja. Namun demikian, pelaksanaan sistem pengupahan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum, yang ditunjukkan oleh tidak adanya struktur dan skala upah yang jelas, pembayaran upah yang sering terlambat atau dicicil, pemotongan upah secara sepihak, tidak adanya kepastian upah lembur, serta tidak diberikannya jaminan sosial ketenagakerjaan. Praktik tersebut bertentangan dengan ketentuan PP No. 36 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja yang wajib dibayarkan secara penuh, tepat waktu, dan disertai perlindungan kesejahteraan. Dengan demikian, meskipun berada pada sektor informal, sistem pengupahan di Warung Tahu Jeletot Zain tetap wajib mematuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan guna

mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hak pekerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pemilik Warung Tahu Jeletot Zain, disarankan untuk menyusun dan menerapkan perjanjian kerja yang jelas dan tertulis agar hak dan kewajiban antara pemilik usaha dan karyawan dapat dipahami secara adil oleh kedua belah pihak. Pemilik usaha juga diharapkan dapat membayarkan upah tepat waktu, menetapkan sistem upah yang transparan, memberikan upah lembur yang layak, serta menghindari pemotongan upah secara sepihak. Selain itu, pemilik usaha sebaiknya mendaftarkan karyawan ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai bentuk perlindungan hak pekerja.
2. Kepada para karyawan, diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja, baik menurut Fikih Muamalah maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan pemahaman tersebut, karyawan diharapkan lebih berani menyampaikan aspirasi dan keberatan secara baik apabila terjadi ketidakadilan dalam praktik pengupahan.
3. Kepada pemerintah dan instansi terkait, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap usaha mikro dan kecil (UMKM), agar praktik ketenagakerjaan di sektor informal tetap berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan ketentuan hukum yang berlaku, tanpa mengabaikan kondisi ekonomi pelaku usaha.
4. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan objek yang lebih luas atau menggunakan pendekatan kuantitatif dan komparatif, sehingga dapat memberikan

gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik pengupahan di sektor UMKM serta relevansinya dengan hukum Islam dan hukum positif di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, B. (2015). *Hukum ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Al-Albani, M. N. (2002). *Shahih Sunan Ibnu Majah*. Riyadh: Maktabah al-Ma'arif.
- Al-Qaradawi, Y. (1997). *Fiqh al-mu'amalat al-mu'ashirah*. Kairo: Maktabah Wahbah.
- Anwar, M. (2018). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank syariah: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Asikin, A., & Zainal, A. (2022). *Hukum ketenagakerjaan: Teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asri Wijayanti. (2018). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asyhadie, Z. (2017). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asyhadie, Z. (2021). *Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asyhadie, Z., & Rahmawati, R. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Djazuli, A. (2010). *Fiqh muamalah*. Jakarta: Kencana.
- Gustaliza, D., dkk. (2023). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Hasan, M. A. (2003). *Berbagai macam transaksi dalam Islam (Fiqh muamalat)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husni, L. (2016). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi revisi). Jakarta: Rajawali Pers.

- Karim, A. A. (2007). *Ekonomi mikro Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mas'adi, G. A. (2002). *Fiqh muamalah kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Qardhawi, Y. (2011). *Peran nilai dan moral dalam perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46.
- Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238.
- Sabiq, S. (1987). *Fiqh al-sunnah* (Jilid 3). Beirut: Dar al-Fikr.
- Sabiq, S. (2007). *Fiqh al-sunnah* (Jilid 4). Kairo: Dar al-Fath.
- Sabiq, S. (2013). *Fiqh sunnah* (Jilid 4). Jakarta: Tinta Abadi Gemilang.

- Soekanto, S. (2011). *Sosiologi suatu pengantar* (Edisi revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2011). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. (2002). *Fiqh muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sulbha. (2024). *Metode penelitian hukum empiris*. Jakarta: Kencana.
- Sutedi, A. (2018). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafei, R. (2011). *Fiqh muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tambunan, T. T. H. (2012). *Usaha mikro, kecil dan menengah di Indonesia: Isu-isu penting*. Jakarta: LP3ES.
- Wibowo, A. (2017). *Ekonomi sektor informal di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuhaili, W. (2011). *Al-fiqh al-Islami wa adillatuhu* (Jilid 5). Damaskus: Dar al-Fikr.