

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan sosial yang paling besar dalam kehidupan manusia yaitu hubungan ekonomi. Karena untuk memuaskan semua keperluan hidupnya, manusia selalu bergantung kepada orang lain, baik kegiatan yang sedang berlangsung maupun tentang kebutuhan hidupnya. Dalam hubungan ekonomi manusia dikatakan sebagai makhluk sosial dikarenakan tidak bisa lepas dari manusia-manusia lainnya. Manusia tidak akan pernah berdiri sendiri tanpa peranan orang lain, mereka adalah satu kesatuan yang saling bergantung satu sama lain dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hubungan antar manusia juga diatur dalam Islam dibidang muamalah. Muamalah adalah hubungan antara manusia dalam usaha mendapatkan alat-alat kebutuhan jasmaniah dengan cara sebaik-baiknya sesuai dengan ajaran-ajaran dan tuntutan agama.¹ Manusia perlu bekerja sama antara satu sama lain untuk memenuhi kebutuhan hidup. Salah satu bentuk kerja sama antar manusia ialah hubungan kerja.

¹ Norwil, Syaikh, Ariyadi, *Fikih Muamalah_Memahami Konsep Dan Dialektika Kontemporer, Biogeografia*, 2020.

Dalam Islam, semua manusia diberikan kewajiban hak untuk bekerja. Bekerja adalah aktivitas manusia dengan tujuan memiliki banyak harta. Dalam agama Islam, umatnya diminta untuk berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Namun, perlu diingat bahwa yang dianjurkan adalah yang sesuai dengan aturan agama Islam untuk memperoleh kebahagiaan dan kemurahan hati Allah SWT.

Dengan munculnya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja, ada hak dan kewajiban yang harus diterima dan dipenuhi. Memperoleh kinerja karyawan yang produktif adalah hak yang dimiliki oleh pemberi kerja, sedangkan kewajibannya adalah membayar pekerja, dalam Islam hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja disebut dengan *ijarah*.²

Ijarah dapat diartikan sebagai penukaran sesuatu dengan adanya kompensasi yang berarti sewa-menyewa dan upah-mengupah. Menurut Hasbi As-Shiddiqie, *ijarah* ialah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.³ Berdasarkan pendapat syara' Istilah *ijarah* diartikan sebagai transaksi yang mendapatkan manfaat dari

² Program Hukum and Ekonomi Syariah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)," *Jurnal*, 2023.

³ Ru'fah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Serang: Media Madani, 2020), h.168.

sesuatu yang diberikan kepada orang lain dengan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat tertentu.⁴ Selain itu, *ijarah* dapat didefinisikan sebagai suatu perjanjian untuk menukar keuntungan dengan memberikan kompensasi tertentu. Oleh karena itu, *ijarah* juga dapat didefinisikan sebagai suatu perjanjian untuk mengambil manfaat dengan cara memberikan penggantian.

Ijarah disyariatkan untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, kegiatan upah mengupah merupakan salah satu bentuk muamalah yang didasarkan pada prinsip saling membantu. Apabila seseorang memiliki modal namun tidak mampu melakukan pekerjaan, sedangkan orang lain memiliki keterampilan namun membutuhkan modal, melalui *Ijarah*, keduanya dapat saling mendukung dan menguntungkan satu sama lain. Upah juga ditetapkan ketika awal perjanjian kerja, yang mana upah disesuaikan dengan syarat-syaratnya dan upah harus diberikan sesuai kesepakatan.

Karyawan dan yang dipekerjakan dalam perusahaan, mereka adalah rekan kerja. Tidak boleh ada konflik antara kepentingan pemilik dan pekerja karena mereka bekerja sama untuk memasarkan barang-barang yang penting bagi masyarakat. Oleh karena itu, pemilik harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya.

⁴ Akhmad Farroh Hasan, "*Fiqh Muammalah Dari Klasik Hingga Kontemporer (Teori Dan Praktek)*," (UIN-Maliki Malang Press, 2018),h 214.

Pegawai mulai muncul seiring perkembangan zaman ini. Karyawan bertanggung jawab untuk menjaga dan bertindak sebagai perwakilan untuk melakukan transaksi jual beli dengan menggunakan produk yang dijual kepada pelanggan. Pekerjaan karyawan adalah salah satu jenis pekerjaan yang ada di dunia modern yang tidak ada di masa lalu. Sistem yang diterapkan pada profesi karyawan sedikit berbeda dari umumnya, terutama dalam hal penghasilan pokok upah karyawan yang dijelaskan diawal kerja atau adanya kesepakatan mengenai upah.

Upah merupakan hak bagi pekerja sementara pemberian upah adalah kewajiban bagi majikan untuk memberi upah, bila pekerjaan sudah selesai dan sudah tidak ada pekerjaan lain.⁵ Oleh sebab itu sebelum terjadinya upah mengupah terlebih dahulu sebaiknya disepakati kapan upahnya akan diberikan dan berapa yang akan diberikan, agar tidak sampai terjadi perselisihan diantara keduanya yang pada akhirnya akan merugikan pekerja atau buruh itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan penulis, dalam praktiknya masih ada saja permasalahan yang dialami antara karyawan maupun dalam sistem kerja dan pengupahannya. Salah satunya di toko baju ND Kota Tangerang Banten, dimana dalam sistem pengupahannya tidak ada perjanjian kerja yang dijelaskan secara detail yang akhirnya

⁵ Rachmad Syafei, Fiqih Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal. 18-19

menimbulkan kesenjangan di antara karyawan maupun pemilik toko baju. Beberapa hal yang menimbulkan kesenjangan dalam sistem pengupahannya yaitu karyawan yang bekerja diberikan gaji bulanan tidak sama rata, kemudian tidak ada kesepakatan tertulis maupun lisan mengenai besaran upah yang akan diberikan.

Masih adanya unsur ketidakjelasan sehingga belum terciptanya nilai keadilan dalam pemberian upah karyawan. Dimana masalah yang kerap kali dihadapi pekerja yaitu terkait sistem upah yang diberikan oleh pemilik toko baju.

Bedasarkan masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai ***“Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan (Studi Kasus Toko Baju ND Kota Tangerang Banten)”*** merupakan topik yang sangat relevan untuk dibahas dalam bentuk karya ilmiah, khususnya skripsi, karena menyentuh aspek fundamental dalam kehidupan ekonomi umat, yaitu keadilan dalam hubungan kerja. Di tengah perkembangan dunia usaha yang kian pesat, khususnya sektor perdagangan seperti toko pakaian, sistem ketenagakerjaan sering kali menjadi titik rawan yang memicu konflik antara pekerja dan pemilik usaha.

Permasalahan mengenai pengupahan tidak hanya menyangkut persoalan ekonomi, tetapi juga berkaitan erat dengan nilai-nilai keadilan,

kemanusiaan, dan spiritualitas yang diajarkan dalam Islam. Dalam konteks fiqih muamalah, aspek kejelasan akad, keadilan dalam pemberian upah, serta kesepakatan antara dua pihak menjadi unsur penting yang tidak boleh diabaikan. Jika prinsip-prinsip ini diabaikan, maka bukan hanya akan merugikan satu pihak, tetapi juga dapat merusak tatanan sosial dan melemahkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Toko Baju ND di Kota Tangerang Banten menjadi contoh nyata bahwa praktik pengupahan yang tidak sesuai dengan prinsip Islam masih terjadi, khususnya terkait ketidakjelasan akad kerja, ketimpangan upah, serta ketiadaan kesepakatan tertulis. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih dibutuhkan pemahaman dan penerapan fiqih muamalah dalam dunia kerja, terutama di kalangan pelaku usaha mikro dan menengah.

Oleh karena itu, kajian ini tidak hanya penting sebagai bentuk kontribusi ilmiah dalam bidang hukum Islam, tetapi juga memiliki nilai praktis yang tinggi dalam upaya membangun sistem kerja yang adil, transparan, dan sesuai dengan syariat Islam. Dengan mengangkat kasus nyata, skripsi ini diharapkan dapat memberikan solusi aplikatif bagi pelaku usaha, pekerja, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang serupa

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang timbul dari latar belakang diatas terdapat beberapa point, diantaranya yaitu:

1. Bagaimana sistem upah karyawan di toko baju ND Kota Tangerang Banten?
2. Bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap sistem upah karyawan di toko baju ND Kota Tangerang Banten?

C. Fokus Penelitian

Untuk memudahkan penulisan ini, berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, penelitian ini berfokus pada masalah upah karyawan serta bagaimana tinjauan fiqh muamalah dalam penetapan upah karyawan, diluar topik tersebut tidak akan dilibatkan. Tujuan fokus penelitian ini tidak lain untuk menjadikan penulisan ini lebih tersusun dan terarah sesuai dengan apa yang akan dibahas.

D. Tujuan Penelitian

Dalam hal tujuan penelitian yang terkait dengan judul “***Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan (Studi Kasus Toko Baju ND Kota Tangerang Banten)***”:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem upah karyawan di toko baju ND Kota Tangerang Banten

2. Untuk mengkaji bagaimana tinjauan fiqih muamalah terhadap sistem upah karyawan di toko baju ND Kota Tangerang Banten

E. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan penulis dan dapat berfungsi sebagai referensi bagi penulis berikutnya, dan memberi tahu masyarakat tentang ilmu pengetahuan, hal ini terutama berlaku dalam hal penentuan upah dengan menggunakan sistem target penjualan produk.
2. Secara praktis, penelitian ini merupakan komponen integral dari karya akhir yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Terdapat empat penelitian sebelumnya bahwa berkaitan atau relevan dengan penelitian ini. Keempat penelitian ini dipilih untuk dibaca dengan cermat dari awal hingga kesimpulan. Penelitian-penelitian ini memiliki keterkaitan yang cukup relevan dengan topik yang akan diteliti, diantaranya yaitu:

Tabel 1.1

Tabel Keaslian Penelitian

No	Judul/Penulis	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah pada Karyawan Bacil Cianjur di Kabupaten Cianjur”. Penulis : (Kintan Permata, Sari, Encep Abdul Rojak, Yandi Maryandi).⁶	Penulis membahas mengenai sistem pegupahan yang tidak ada akad yang dijelaskan mengenai berapa upah yang akan diterima.	Akad yang digunakan jelas mengenai sistem kerja, jangka waktu, besaran upah, dan tata cara pembayarannya.
2.	“Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home	Penulis meneliti mengenai akad yang tidak dijelaskan mengenai sistem upah	Adanya kesepakatan pada awal akad mengenai sistem upah. Upah yang

⁶ Sari, Rojak, and Maryandi, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan Pada Karyawan Bacil Cianjur Di Kabupaten Cianjur,” *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, (2021), h. 26.

	Industry Meubel” Penulis : (Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu). ⁷	yang diberikan.	diberikanpun sesuai dengan target.
3.	“Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap Di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak” Penulis : (Ahmad Syafii). ⁸	Peneliti meninjau sistem pengupahan yang tidak ada akad yang dijelaskan mengenai upah bulanan yang tidak sama rata	Pengupahan dalam skripsi ini terbagi menjadi dua yaitu upah bulanan dan bonus, apabila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.
4.	“Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Dalam	Peneliti membahas mengenai sistem pengupahan yang tidak	Pengupahan dalam skripsi ini tidak sesuai dengan jumlah getah

⁷ Ade Kurnia, Abdul Wahab, and Urbanus Uma Leu, “Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel” 4 (2018): 123–35.

⁸ Ahmad Syafii., “Pengupahan Karyawan Tetap Di Pt Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang,” 2021.

Pekerjaan Sadapan Pinus DI Lahan Perum Perhutani Desa Ngadirijo Kecamatan Sooko Kabupaten Ponorogo” Penulis : (Ariska Sipaul Jannah). ⁹	ada akad yang dijelaskan mengenai berapa upah yang akan diterima.	yang ditanam dan terjadi penundaan upah.
---	---	--

Dari uraian diatas menunjukan bahwa penelitian-penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang diteliti oleh penulis, permasalahan yang penulis angkat tidak sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

G. Kerangka Pemikiran

Dalam Islam, Muslim dilarang melakukan tindakan jahat, penipuan, atau hal-hal lain yang merugikan selain diri mereka sendiri. Oleh karena itu, fiqh muamalah mengatur semua hubungan antar manusia dengan tujuan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis,

⁹ Ariska, "Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Dalam Pekerjaan Sadapan Pinus Di Lahan Perum Perhutani Desa Ngadirojo Kecamatan Sooko Kabupaten Ponorogo" (2019).

rukun, dan damai. Muamalah adalah hukum-hukum yang berkaitan dengan tata cara berhubungan antar sesama manusia, baik hubungan tersebut bersifat kebendaan maupun dalam bentuk perjanjian perikatan.¹⁰

Salah satu contoh muamalah yang sering terjadi di kehidupan sehari-hari yaitu kerja sama antar manusia, yaitu satu pihak sebagai penyedia jasa yang disebut karyawan yang dalam hal ini bekerja dengan pihak lain yang menyediakan pekerjaan disebut majikan, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa balasan atau upah.

Upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayar sebagai pembalas jasa atau pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan atas manfaat yang telah diberikan, oleh karena itu sebagai seorang pekerja mendapat upah yang layak dan sesuai. Karena telah diperintahkan kepada manusia (majikan) untuk bersikap adil, berbuat baik kepada pekerjanya yang telah memberikan jasa dan memiliki andil yang besar terhadap kelancaran usaha dan kesuksesannya. Oleh karena itu seorang pekerja harus memenuhi kewajibannya, melakukan pekerjaan sesuai apa yang diperintahkan.

Ijab qabul yang dilakukan oleh majikan dan karyawan ketika akad adalah sebagai bukti tanda keseriusan dan tanda kerelaan dalam

¹⁰ Sulaeman Jajuli, *Fiqih Muamalah* (Serang: Media Madani, 2024), h. 14.

bertransaksi, sehingga menimbulkan hak dan kewajiban di dalamnya. Akad di ibaratkan sebagai ikatan yang didalamnya saling mengikat. Dalam transaksi ini, terdapat berbagai macam akad yang diterapkan, seperti akad kerja sama (*mudharabah dan musyarakah*) dan akad *ijarah*.

Secara terminologi, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah (*ujrah*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Pengambilan upah atas pekerjaan diperbolehkan, dimana hal ini ditemukan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 233 yaitu :

﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝﴾

Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun)

*berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*¹¹

Didalam ayat ini dijelaskan bahwa upah harus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya. Ayat ini memiliki relevansi dengan sistem upah karyawan dalam beberapa prinsip berikut:

1. Kewajiban Memberikan Upah yang Patut dan Adil

Ayat ini menegaskan pentingnya memberikan upah atau pembayaran yang patut (bil ma'ruf) kepada seseorang yang bekerja atau memberikan jasa, seperti ibu yang menyusui. Prinsip ini dapat diterapkan dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan, di mana karyawan berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan beban kerja, kualitas, dan manfaat yang mereka hasilkan.

2. Keseimbangan Antara Hak dan Kewajiban

Ayat ini menunjukkan keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ayah wajib menafkahi, sedangkan ibu (atau orang lain yang menyusui) memberikan jasa penyusuan. Dalam konteks pekerjaan, ini berarti pemberi kerja wajib memberikan upah, sementara karyawan berkewajiban menjalankan tugasnya. Hubungan ini harus dilandasi oleh keadilan dan saling menghormati.

¹¹ Tafsir Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 233 oleh DAAR AL ATSAR INDONESIA <https://quran.nu.or.id/al-baqarah/233>

3. Larangan Menimbulkan Kesulitan atau Kerugian

Ayat ini juga melarang pihak-pihak yang terlibat, baik ayah maupun ibu, dari menyebabkan kesulitan atau kerugian satu sama lain. Dalam konteks kerja, hal ini mengajarkan bahwa pemberi kerja tidak boleh membayar upah yang tidak layak atau menunda pembayaran, sementara karyawan tidak boleh lalai dalam tugasnya sehingga merugikan perusahaan

4. Musyawarah dan Kerelaan dalam Kesepakatan

Ayat ini mendorong musyawarah dan kerelaan dalam membuat keputusan, termasuk saat menentukan upah. Dalam dunia kerja, hal ini relevan dalam negosiasi upah dan perjanjian kerja. Upah harus disepakati dengan dasar kerelaan dan keadilan tanpa paksaan.

5. Tanggung Jawab Berdasarkan Kemampuan

Ayat ini juga mengingatkan bahwa kewajiban harus disesuaikan dengan kemampuan (*lā yukallifu Allahu nafsan illa wus‘ahā*). Dalam hubungan kerja, ini berarti pemberi kerja harus mampu memberikan upah yang layak, sementara karyawan juga tidak boleh diberi beban kerja yang melebihi batas kemampuan mereka.

Pengambilan upah dalam akad *ijarah* diperbolehkan selama masih sesuai dengan syariat Islam, seperti upah boleh diberikan apabila pekerjaan yang dilakukan telah selesai dan mendapatkan manfaat dari

apa yang dikerjakan si pekerja. Kemudian mengenai syarat sah transaksi *ijarah* pada umumnya haruslah jasa yang hukum nya mubah, dalam artian tidak haram atau boleh dilakukan. Selain itu ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah mengupah), yakni mengambil mengambil manfaat tenaga manusia, yang ada manfaat dari barang.¹² Maka dari itu tidak bisa dibatalkan secara sepihak, diperlukannya kesepakatan jika memang ingin membatalkan akad ini.

Landasan Teori Tentang Upah dalam Perspektif Fiqh Muamalah
 Dalam Islam, segala bentuk hubungan sosial, termasuk hubungan kerja antara majikan dan karyawan, diatur dalam fiqh muamalah. Fiqh muamalah merupakan bagian dari syariat Islam yang mengatur hubungan antar manusia dalam aspek sosial dan ekonomi, dengan tujuan untuk menciptakan keadilan, kejujuran, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

1. Pengertian Muamalah dan Ijarah Muamalah menurut Amir Syarifuddin adalah hukum-hukum yang mengatur hubungan antar sesama manusia dalam usaha memperoleh kebutuhan hidup dunia, seperti jual beli, sewa-menyewa (*ijarah*). Sementara itu, *ijarah* secara bahasa berarti al-'ujrah atau al-kira' yang artinya upah atau sewa. Menurut istilah, *ijarah* adalah akad pemindahan manfaat suatu

¹² Sulaeman Jajuli, *Fiqih Muamalah* (Serang : Media Madani 2024), h. 57.

barang atau jasa dengan imbalan tertentu (*ujrah*) dalam waktu tertentu tanpa memindahkan kepemilikan barang tersebut. (Wahbah Az-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Juz 5: 3668). Hasbi Ash-Shiddieqy mendefinisikan ijarah sebagai akad yang objeknya adalah penukaran manfaat dalam masa tertentu, yakni pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat¹³

2. Konsep Upah dalam Islam Upah dalam bahasa Arab disebut "ujrah" dan merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jasa atau manfaat yang telah diberikan. Menurut Antonio dalam bukunya *Bank Syariah: Teori dan Praktik*, sistem pengupahan dalam Islam harus berdasarkan asas keadilan (*al-‘adl*), kerelaan (*tarāḍīn*), dan kesepakatan yang jelas (*shart mu‘ayyan*). Jika tidak memenuhi prinsip-prinsip tersebut, maka akad menjadi cacat hukum dan berpotensi menimbulkan kezaliman.
3. Prinsip-Prinsip Upah Berdasarkan Al-Qur'an Sebagaimana dijelaskan sebelumnya dalam QS. Al-Baqarah ayat 233, prinsip-prinsip penting dalam pemberian upah di antaranya:

Bil Ma'ruf (Upah yang Patut dan Adil) yaitu Memberikan upah secara wajar sesuai dengan jasa yang diberikan. Berdasarkan pendapat Dr. Yusuf Al-Qaradawi, prinsip "*bil ma'ruf*" menekankan

¹³ Muhammad Yazid, *Fiqh Muamalah* (Imtiyaz : 2017), h. 187

agar pemberi kerja tidak berlaku zalim, dan upah harus mempertimbangkan manfaat yang diterima dan kondisi ekonomi pekerja. Musyawarah dan Kerelaan yaitu Negosiasi antara dua pihak harus dilakukan secara sukarela dan adil.

Berdasarkan hadis Nabi SAW: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah). Hadis ini memperjelas bahwa Islam sangat menekankan aspek tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam pembayaran upah. Larangan Menimbulkan Kesulitan atau Kerugian (*La Dharar wa La Dhirar*) Prinsip ini sesuai dengan kaidah fikih: "ضَرَرٌ وَلَا ضَرَرٌ لَا" (Tidak boleh membahayakan diri sendiri maupun orang lain). Artinya, sistem pengupahan tidak boleh merugikan salah satu pihak. Keseimbangan Hak dan Kewajiban yakni Islam memandang hubungan kerja bukan hanya transaksi ekonomi, tetapi juga amanah. Karyawan wajib bekerja dengan baik, sementara majikan wajib memberikan haknya sesuai perjanjian.

4. Syarat dan Rukun Akad Ijarah Menurut Sayyid Sabiq dalam Fiqh Sunnah, rukun dan syarat sah akad ijarah adalah: Pihak-pihak yang berakad (*mu'jir* dan *musta'jir*) harus baligh, berakal, dan saling ridha. Manfaat (objek jasa) harus jelas, diketahui, dan dibolehkan oleh syara'. Upah (*ujrah*) harus diketahui dengan jelas jumlahnya,

bentuknya, dan waktu pembayarannya. Ijab dan qabul harus dilakukan oleh kedua belah pihak sebagai tanda kesepakatan.

5. Relevansi Konsep Ijarah dengan Dunia Kerja Modern Dalam dunia kerja modern, akad ijarah dapat ditemukan dalam bentuk hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini sah selama: Upah jelas ditentukan di awal. Ada kesepakatan kedua belah pihak. Ada kejelasan waktu dan bentuk pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan halal dan bermanfaat. Dengan demikian, sistem pengupahan yang tidak transparan, tidak adil, atau tidak disepakati bersama bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar dalam akad ijarah menurut hukum Islam.¹⁴

H. Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah upaya mempelajari dan menyelidiki masalah dengan menggunakan metode kerja ilmiah yang cermat dan teliti untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data, serta secara sistematis dan obyektif menarik kesimpulan untuk menyelesaikannya. masalah atau menguji hipotesis untuk mendapatkan pengetahuan yang bermanfaat bagi kehidupan manusia.¹⁵ Maka dari itu, untuk menjadi sistematis, prosedur ini harus dilakukan dengan cara yang

¹⁴ Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hal. 18-19

¹⁵ Adhi Kusumastuti, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Antasari Press, 2020),h 2.

rasional atau dapat dinalar oleh pemikiran manusia. Adapun teknik metodenya yaitu:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah metode yang digunakan dalam menyelidiki suatu rumusan masalah yang diangkat. Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif, Penelitian kualitatif adalah fenomena atau peristiwa yang terjadi dalam suatu konteks sosial tertentu. Penulis akan melakukan penelitian ini dengan mengumpulkan informasi di lapangan.¹⁶

Penelitian ini dilakukan secara langsung untuk mendapatkan informasi di toko baju ND Kota Tangerang Banten yakni lokasi penelitian ini digunakan untuk memperoleh data primer.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data, antara lain:

a. Data primer

Data ini yang akan didapatkan oleh peneliti dari hasil terjun di lapangan langsung. Data primer ini sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk mengetahui dengan pasti yang terjadi di lapangan.

Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan oleh

¹⁶ Yudin Citriadin, *Metode Penelitian Kualitatif (Suatu Pendekatan Dasar)*, (Mataram Sanabil, 2020),h 7.

peneliti langsung dari sumber utama.¹⁷ Sumber data primer berasal dari wawancara, dalam penelitian ini diambil langsung oleh penulis kepada pihak karyawan dan pemilik toko baju ND.

b. Data sekunder

Peneliti juga membutuhkan data sekunder guna menjadi penunjang dari data primer yang telah didapatkan oleh peneliti di lapangan. Data yang sudah ada dan dapat diakses yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain sebelumnya dan dapat digunakan untuk penelitian orang lain disebut data sekunder.¹⁸ Sumber Data sekunder yaitu kajian pustaka, seperti buku, artikel, jurnal dan skripsi yang relevan dengan penelitian yang dibahas. Selain itu, penggunaan macam-macam buku dan juga jurnal-jurnal yang memiliki kesesuaian dengan objek penelitian ini dapat membantu penulis dalam mencari informasi.

3. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil lokasi untuk penulisan skripsi di toko baju ND Tangerang Banten. Dengan pertimbangan toko baju ND memiliki perbedaan dalam sistem pengupahannya dengan toko lain di sekitarnya.

¹⁷ Nugroho, *Metode Pengumpulan Data Sekunder*, (Asik Belajar, 2022), h 172.
<https://www.asikbelajar.com/metode-pengumpulan-data-sekunder/>.

¹⁸ Nugroho, *Metode Pengumpulan Data Sekunder*, (Asik Belajar, 2022), h 172.
<https://www.asikbelajar.com/metode-pengumpulan-data-sekunder/>.

4. Teknik Pengumpulan Data

Mengumpulkan atau menganalisis data dari satu sumber ke sumber lain dengan cara yang sistematis adalah tujuan dari metode penelitian yang dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Tujuan dari teknik pengumpulan data adalah untuk memungkinkan penggunaan data yang telah disusun dan diamati untuk memecahkan masalah. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan pertama kali, untuk mencari informasi dengan melakukan pengamatan yang kemudian dicatat hasil pengamatan tersebut. Menurut Amalia observasi adalah proses pengamatan secara langsung terhadap Partisipan dan lingkungannya, memiliki tujuan tertentu, untuk mengungkap dan memprediksi landasan munculnya perilaku tertentu.¹⁹ Penulis dalam penelitian ini melakukan observasi dengan mengajukan pertanyaan langsung. Penulis melakukan wawancara dengan narasumber yang memiliki informasi relevan. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data secara mendalam.

¹⁹ Amalia Adhandayani, "Modul Metode Penelitian 2 (Kualitatif)" 12, no. 2 (2020): h 6.

b. Wawancara

Wawancara adalah bentuk interaksi antara peneliti dan individu yang diwawancarai. Peneliti melakukan wawancara dengan pemilik toko baju ND dan melakukan wawancara juga dengan karyawan toko baju ND tersebut. Teknik yang peneliti gunakan yaitu dengan memberikan pertanyaan langsung kepada pemilik dan karyawan toko tersebut, dimana pertanyaan yang peneliti berikan merupakan pertanyaan terkait permasalahan yang akan diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang berbentuk tulisan atau gambar milik seseorang atau suatu badan yang bersifat lampau, Catatan, buku, dan lainnya juga merupakan contoh dokumentasi.

5. Analisis Data

Setelah mengumpulkan semua data, peneliti melakukan analisis mendalam terhadap data tersebut untuk membuat kesimpulan dan menjawab pertanyaan. Analisis data adalah proses yang dilakukan peneliti untuk mengelola data sehingga mereka dapat membuat kesimpulan dan menjawab pertanyaan yang muncul. Untuk menjawab pertanyaan tentang masalah saat ini, peneliti memanfaatkan pendekatan berfikir induktif. Ini berarti

menghubungkan suatu masalah tertentu dan kemudian menarik kesimpulan yang umum.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah materi penelitian atau pembahasan yang terdiri dari beberapa bagian, kemudian disusun menjadi satu sesuai dengan urutan tatacara atau metode penelitian. Maka untuk memudahka penulis dalam pembahasan skripsi ini, penulis menyusun dengan sistematika yang terdiri dari V bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan dalam bab ini memberi gambaran secara umum yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian dan yang terakhir sistematika pembahasan.

Bab II adalah Landasan Teori. Dalam bab ini, memfokuskan untuk membahas landasan teori yang dimana berkaitan dengan penelitian ini, yang berisikan mengenai pengertian upah, dasar hukum upah, rukun dan syarat upah, macam-macam upah/*ujrah*, hak menerima upah/*ujrah*, upah yang dilarang dalam islam, waktu pembayaran upah, pemberian upah dalam perspektif hukum islam, batal dan berakhirnya upah/*ujrah*, prinsip-prinsip perjanjian.

Bab III gambaran umum Toko Baju ND. Bab ini mencakup gambaran umum tentang lokasi penelitian toko baju ND, sejarah berdirinya toko baju ND, serta menjelaskan terkait sistem pengupahan karyawan di toko baju ND.

Bab IV Bab ini mencakup permasalahan dari penelitian ini yaitu menganalisis terkait pengupahan karyawan di toko baju ND yang ditinjau dalam Fiqih Muamalah.

Bab V adalah penutup. Bab ini mencakup kesimpulan yang mencakup jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dari bab sebelumnya. Bab ini juga memuat saran sebagai referensi untuk hasil penelitian penulis dengan harapan dapat memberikan pandangan baru terhadap masyarakat.