



**IMPLEMENTASI *MASHLAHAH* DALAM PENETAPAN UPAH
KARYAWAN RESTORAN MARTABAK KUBANG
DI PARAK JUA BATUSANGKAR**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Strata satu (S1)
pada Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah*

OLEH
RIFKI NOVENDRA
NIM: 1830202060

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI *SYARI'AH*,
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
1445 H/ 2024 M

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **RIFKI NOVENDRA**, dengan NIM: **1830202060**, dengan judul "**IMPLEMENTASI MASHLAHAH DALAM PENETAPAN UPAH KARYAWAN RESTORAN MARTABAK KUBANG DI PARAK JUA BATUSANGKAR**" memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, 23 Januari 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Mami Nofrianti, S. Hum., M.A
NIP. 201801012028

Yustiloviani, S. Ag., M. Ag
NIP. 19720831 199803 2 001

ABSTRAK

RIFKI NOVENDRA. NIM. 1830202060, Implementasi *Maslahah* dalam Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar. Program Studi Hukum Ekonomi *Syari'a*. Fakultas *Syari'ah*. Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar. 2024.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyak kelemahan dalam kontrak antara calon karyawan dan pemilik restoran Kubang, ada perbedaan dalam memberikan upah/ gaji karyawan. Hal ini terkesan tidak adil bagi setiap karyawan yang bekerja dengan hari masuk yang sama, jam masuk yang sama dan proses pekerjaan yang sama namun mendapatkan upah/ gaji yang berbeda. Diketahui rumusan masalah yaitu bagaimana mekanisme penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar? Bagaimana implementasi *mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar? Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui mekanisme penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar dan Implementasi *mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kualitatif Penelitian ini dilakukan di Restoran Martabak Kubang yang beralamat di Jorong Parak Jua, Nagari Baringin, Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar. Waktu penelitian pada tahun 2023. Instrumen penelitiannya adalah penulis sendiri (*human instrument*). Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara yang dilakukan dengan pemilik dan karyawan Restoran Martabak Kubang. Teknik analisis data menggunakan Teknik reduksi data dan display data sedangkan teknik penjamin keabsahan data adalah triangulasi data.

Hasil penelitian ini yaitu Penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar berdasarkan UMR yang berikisar dari Rp. 1.800.000,00.- sampai Rp. 2.000.000,00.- pemberian upah pada karyawan melalui pertimbangan kebutuhan sehari-hari karyawan. Upah/ gaji karyawan di restoran ini tidak sama seluruh karyawannya. Implementasi *maslahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar diketahui dalam pemberian upah yang harus diperhatikan yaitu kebutuhan karyawan, sesuai dengan kualitas kerja, sesuai dengan pendapatan tempat bekerja, pemberian upah secara adil, diberikan pada waktu yang telah disepakati dengan jumlah yang telah disepakati.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur senantiasa kita berterimakasih kepada Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunianya sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul: “**Implementasi *Mashlahah* Dalam Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang Di Parak Jua Batusangkar**”.

Shalawat dan salam tidak lupa pula kita sampaikan kepada arwah baginda Rasulullah Muhammad SAW. Yang telah memperlihatkan pengorbanan yang sesungguhnya kepada umatnya. Dengan segala pengorbanan yang beliau lakukan, akhirnya kita telah dapat menikmati kehidupan yang berada dalam satu ikatan Akidah Islamiah yaitu Agama Islam sebagai Agama yang satu-satunya di ridhoi di sisi Allah SWT.

Dalam menyelesaikan skripsi ini ada berbagai macam tantangan dan kesulitan yang penulis temui, tetapi semuanya ini dapat teratasi berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang mendalam dan setulus-tulusnya teristimewa kepada orang tua penulis yang tersayang Ayahanda tercinta Marjayus dan Ibunda Syamsianir yang selalu memberi dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan.

Selain itu penulis juga banyak mendapatkan dukungan, motivasi dan arahan dari berbagai pihak yang penulis terima. Dalam konteks ini, penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc** Rektor Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Bapak **Prof. Dr. Zainuddin, M.A** selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Ibu **Sa'adatul Maghfira, M. H** selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
4. Ibu **Yustiloviani, S.Ag.,M.Ag** selaku Penasehat Akademik dan Pembimbing Penulis selama menjalani perkuliahan di Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

5. Ibu **Mami Nofrianti, S. Hum., M.A** selaku pembimbing penulis, dalam penulisan skripsi ini, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi penulis.
6. Bapak Ibu Dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama penulis belajar dan menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
7. Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar dan karyawan yang telah memberikan bantuan dalam peminjaman buku dan literatur yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.
8. Kepala Wali Nagari Baringin beserta staf dari Nagari Baringin yang telah memberikan penulis izin untuk penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan Jurusan Hukum Ekonomi Syariah angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam pembuatan skripsi ini beserta senior maupun junior yang selalu mendukung sekaligus membantu penulisan hingga selesainya skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran studi penulis.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik materi, penganalisaan, dan pembahasannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk kesempurnaan skripsi ini, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas semuanya.

Batusangkar, 24 Januari 2024

Penulis

RIFKI NOVENDRA

NIM: 1830202060

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	7
F. Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Konsep <i>Maslahah</i> mursalah dalam Islam.....	11
1. Pengertian <i>Maslahah Mursalah</i>	11
2. Landasan Hukum <i>Maslahah</i>	13
3. Syarat-syarat <i>Maslahah</i> mursalah.....	14
4. Pendapat Para Imam Madzhab tentang <i>Maslahah mursalah</i> ...	17
B. <i>Ijarah</i> (Upah/Gaji).....	27
1. Pengertian <i>Ijarah</i>	27
2. Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	30
3. Jenis-jenis <i>Ijarah</i>	32
4. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i>	35
5. Penggolongan Upah.....	49
C. Penelitian Relevan	49
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Latar dan Waktu Penelitian	53
A. Instrumen Penelitian	54
C. Sumber Data	55

	D. Teknik Pengumpulan data	55
	E. Teknik Analisis Data	55
	F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data.....	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
	A. Temuan Penelitian	58
	1. Sekilas tentang Martabak Kubang.....	58
	2. Mekanisme Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.....	59
	3. Implementasi <i>Maslahah</i> dalam Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar	62
	B. Pembahasan	65
BAB V	PENUTUP	78
	A. Kesimpulan.....	78
	B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum Islam pada dasarnya sebagai kebaikan hidup individu maupun sosial, *Allah Subhana Wa Ta'ala* mengutus para Rasul sebagai petunjuk jalan kebaikan dan keburukan untuk umat manusia. seperti yang telah dikutip oleh Fahlefi pada Asy-Syatibi mengatakan, bahwa apapun yang diajarkan oleh agama Islam semata-mata bertujuan untuk kesejahteraan hidup umat manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak. (Shofiyah & Ghozali, 2021)

Sebagaimana kita ketahui, bahwa pada dasarnya hukum Islam itu hanya bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits. Namun, setelah Islam semakin berkembang, maka timbullah berbagai macam istilah-istilah dalam penggalian hukum Islam (metode *istinbath*) yang dimunculkan oleh para mujtahid, sehingga dikenallah istilah sebagai hukum primer dan hukum sekunder. Hukum primer yaitu hukum- hukum yang telah disepakati oleh jumhur ulama (Al-Qur'an, Sunnah, Ijma, dan Qiyas), dan sumber hukum sekunder, yaitu sumber-sumber hukum yang masih diperselisihkan pemakaiannya dalam menetapkan hukum Islam oleh para ulama (*al-istihsān, al-maslahah mursalah, al-urf, al-istishāb, madzahib shahabi, dan asy-syar'u man qablana*).

Salah satu dari sumber hukum sekunder dalam Islam akan dibahas secara lebih detail, yaitu *maslahah mursalah*. Secara umum *maslahah mursalah* adalah hukum yang ditetapkan karena tuntutan *maslahah* yang tidak didukung maupun diabaikan oleh dalil khusus, tetapi masih sesuai dengan maqashid *syari'ah* ammah (tujuan umum hukum Islam). *Maslahah mursalah* merupakan jalan yang ditempuh hukum Islam untuk menerapkan kaidah-kaidah dan perintah-Nya terhadap peristiwa baru yang tidak ada nashnya. Disamping itu, *maslahah mursalah* juga menjadi jalan dalam menetapkan aturan yang harus ada dalam perjalanan hidup umat manusia, agar sesuai dengan maqashid syariaah ammah (pemeliharaan terhadap agama,

jiwa, akal, keturunan dan harta), dan satu perbuatan yang pada intinya untuk memelihara kelima aspek tujuan syara tersebut, maka dinamakan *masalahah*. (Novianti Junaedi, 2021)

Maslahah adalah pemilikan atau kekuatan dari barang atau jasa yang memelihara prinsip-prinsip dasar dan tujuan hidup manusia di dunia. Menurut Imam Asy-Syatibi *masalahah* memiliki lima elemen dasar, yaitu: keyakinan (*al-din*), kehidupan atau jiwa (*al-nafs*), keluarga atau keturunan (*al-nasb*), *property* atau harta benda (*al-mal*), intelektual (*al-aql*) Kelima elemen ini disebut *maqāṣid al syari'ah*. Semua barang dan jasa yang mendukung tercapai, dan terpeliharanya kelima elemen tersebut pada setiap individu itulah yang disebut dengan *masalahah*. (Ghofur & Upah, n.d.) *Maslahah* adalah apa yang kembali kepada kokohnya kehidupan manusia dan kehidupan yang sempurna. Menarik kemaslahatan dan membuang hal-hal yang merusak dalam kehidupan bisa juga disebut dengan melaksanakan kehidupan di dunia untuk kehidupan di akhirat. (Ahmad Pudjiono, 2023) (Pengupahan et al., 2023)

Bekerja dalam Islam adalah ibadah yang paling baik. Karena dengan bekerja manusia dapat memanfaatkan sumber daya alam yang telah disediakan oleh *Allah Subhana Wa Ta'ala*, sehingga dapat meningkatkan martabat dirinya sebagai hamba-Nya. Seseorang yang sudah melakukan pekerjaan disebut sebagai tenaga kerja atau buruh. Menurut Afzalur Rahman buruh (tenaga kerja) adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.

Seseorang memiliki dorongan untuk berkerja adalah agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu sesuai dengan kemampuannya atau dengan kata lain memperkerjakan orang lain untuk membantu menjalankan usahanya. Usaha yang dimaksudkan adalah yang bersifat saling menguntungkan, dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama.

Kemudian dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak pekerja untuk mendapat kompensasi berupa *ujrah* (upah/gaji).

Dalam melakukan kerja sama pada prinsip ekonomi *syari'ah* dalam penetapan *ujrah* (upah/gaji) tentunya harus berpedoman pada sumber hukum Islam yaitu al-Qur'an dan Hadis. Namun didalam al-Qur'an dan Hadis tidak dijelaskan secara tegas tentang penetapan *ujrah* (upah/gaji) tersebut. Hukum Islam merupakan syariat yang diturunkan oleh *Allah Subhana Wa Ta'ala* untuk kemaslahatan umat manusia.

Pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan harta melalui gaji merupakan suatu pekerjaan yang banyak diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Yurisprudensi menyebut praktik ini sebagai "*Ijarah al amal*", yaitu penyewaan tenaga kerja atau jasa manusia dengan imbalan pembayaran. Dalam hal ini, mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu tugas adalah sah selama tugas tersebut didefinisikan dengan jelas dan tidak ada ciri-ciri yang dapat dianggap menyesatkan. Diperlukan suatu pengaturan yang mengatur, menjunjung tinggi, dan menjaga hubungan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam kerjasama ini. Perjanjian atau kontrak diperlukan agar dapat terlaksananya kerjasama antara karyawan dan pemilik usaha serta mencegah potensi konflik kepentingan. Akad dapat dipahami sebagai kemitraan yang dibingkai oleh cita-cita syariah, termasuk ikatan, keputusan, penguatan, perjanjian, dan transaksi.

Ijarah adalah akad pembayaran atau imbalan jasa, dan kedua belah pihak harus memutuskan besarnya sesuai dengan syarat-syarat perjanjian. Biaya untuk membayar karyawan atas kerja mereka dalam menciptakan kekayaan dikenal sebagai upah. Rahmat Syafe'i mengutip perkataan Profesor Benham bahwa "upah dapat diartikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberikan pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya menurut perjanjian."

Ada dua jenis upah: 1) upah perundingan (*ajrul musamma*). Khususnya gaji yang disebutkan pada awal transaksi; namun demikian, ada dua syarat yang harus dipenuhi: 1) harus dinyatakan dengan kemauan (diterima) kedua

belah pihak; dan 2) upah sesuai (ajul mithli) adalah upah yang sepadan dengan kondisi kerja. Hal ini mengacu pada aset yang umumnya diklaim sebagai kompensasi dalam transaksi serupa. Surat Al-Nisa Versi 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“Hai orang-orang yang beriman, daganglah hanya apa yang membahagiakan kalian berdua, dan janganlah kalian menyia-nyiakan harta kalian dengan cara yang tidak jujur di antara kalian sendiri.

Kepentingan pemberi kerja dan pekerja harus dipertimbangkan secara adil ketika menentukan gaji. Tindakan yang tepat dipilih, menghindari kebutuhan untuk menindas kelompok mana pun. Tanpa adanya perlakuan tidak adil dari pihak lain, masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasamanya. Kenyamanan dan kesejahteraan sama pentingnya dengan pekerjaan seperti halnya gaji.

Tujuan ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 100 ayat (1) adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pengusaha diharuskan menawarkan tunjangan kesejahteraan kepada staf mereka. Gaji, bonus, dan bentuk kompensasi lainnya merupakan contoh kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja adalah hal yang lebih penting. Hal ini sesuai dengan apa yang difirmankan Allah dalam ayat 27 Qs. Al-Qashas:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبِيبًا فَإِنْ
أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ
الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

“Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik."

Dalam ayat ini dijelaskan untuk berlaku adil kepada para pekerja dalam membayar upah sesuai dengan upah yang seharusnya diterimanya, dalam menyediakan fasilitas-fasilitas lain dan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga untuk menjalankan perjanjian kerja dibutuhkan akad.

Dalam akad pada dasarnya dititikberatkan pada kesepakatan kedua belah pihak yang ditandai dengan ijab qabul untuk tercapainya kata sepakat. Akad mengungkapkan kesepakatan dua kehendak atau menggantikan posisinya baik berupa perbuatan, isyarat, maupun tulisan. Semakin jelas rincian dan kecermatan Kecil kemungkinan terjadinya perselisihan dan inkonsistensi di masa depan ketika kontrak dibuat. Di sini, pemilik perusahaan harus memberikan penjelasan menyeluruh kepada calon karyawan tentang konsep kerja. Hal ini mengacu pada perjanjian kerja antara pemilik restoran Kubang dengan calon karyawannya.

Dokumen utama yang menguraikan tanggung jawab dan hak pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerja. Kontrak kerja harus mencakup praktik kerja yang mempertimbangkan kesejahteraan karyawan. Namun berdasarkan keadaan sebenarnya, peneliti menemukan permasalahan pada kontrak kerja di Restoran Martabak Kubang Batusangkar. Secara khusus, mereka menemukan banyak kelemahan dalam kontrak antara calon karyawan dan pemilik restoran Kubang. Kontrak kerja dalam hal ini tidak merinci kondisi kerja, seperti izin, yang relevan dengan kesejahteraan karyawan. Berbeda dengan UU Ketenagakerjaan yang mengatur kesejahteraan pekerja, kontrak kerja ini tidak memiliki mekanisme pelaksanaan yang mendukung. Pengusaha yang menyediakan layanan mempunyai kewajiban untuk melindungi hak-hak pekerja atas praktik ketenagakerjaan yang adil dan kebebasan bergerak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang hak-hak dasar pekerja yang perlu ditegakkan. Berbagai hak dasar pekerja yang perlu dilindungi adalah:

- a. Hak untuk mendapatkan upah.
- b. Perlindungan jam kerja
- c. Perlindungan tunjangan Hari Raya

- d. Perlindungan jaminan sosial tenaga kerja
- e. Kompensasi PHK
- f. Hak cuti

Berdasarkan Undang-Undang di atas dapat diketahui bahwa setiap karyawan memiliki beberapa hak yang harus mereka terima sebagai tenaga kerja. Selain permasalahan tersebut ada juga permasalahan terkait dengan hak karyawan di restoran kubang Parak Jua yaitu ada perbedaan dalam memberikan upah/ gaji karyawan. Hal ini terkesan tidak adil bagi setiap karyawan yang bekerja dengan hari masuk yang sama, jam masuk yang sama dan proses pekerjaan yang sama namun mendapatkan upah/ gaji yang berbeda.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rosilawati (2022) mengenai analisis penetapan upah dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja perspektif ekonomi Islam, hasil dari penelitian ini diketahui bahwa Karena ia dapat menutupi pengeluaran pokok, pemilik pabrik Kenzie Snack memberikan upah yang adil dan terhormat. Perspektif ekonomi Islam menyatakan bahwa setiap kepala keluarga mempunyai kebutuhan hidup berdasarkan jumlah uang yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan seperti sandang, pangan, papan, dan kebutuhan lainnya. Artinya, kesetaraan pendapatan/upah bagi pekerja sangat diperlukan.

Hasil dari penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan permasalahan yang penulis temukan pada pemilik Restoran Martabak Kubang parak jua. Yang menetapkan upa kurang adil kepada karyawannya. Sehingga terjadi rasa kurang nyaman oleh karyawan saat bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Implementasi *Mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar”**.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang masalah yang penulis paparkan di atas, maka penulis memfokuskan masalah penelitian ini, yaitu konsep penerapan *mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar?
2. Bagaimana implementasi *mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan akan dapat dicapai melalui penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Mekanisme penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.
2. Implementasi *mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.

E. Manfaat dan Luaran Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian tentang implementasi *mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar adalah:

1. Bagi Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar
 - a. Penelitian ini diharapkan memperkaya wacana intelektual dan menambah wawasan baik bagi penulis, masyarakat, akademis dan organisasi mengkaji tentang penelitian ini.
 - b. Dapat dijadikan sarana pembelajaran dan bahan pembanding serta tolak ukur dalam menghasilkan tenaga profesional dan digunakan

bahan kajian ilmiah bagi Mahasiswa, serta sebagai bahan bacaan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini perlu sekali menyangkut hak seseorang supaya masyarakat bisa menjadikan bahan permasalahan ini menjadi pedoman serta berharap khususnya kepada pihak Martabak Kubang dalam memberikan upah yang sama kepada seluruh karyawan yang bekerja dan tanpa membeda-bedakan pemberian upah karyawan satu dengan karyawan lainnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi apabila melakukan sesuatu penelitian khususnya mengenai implementasi *mashlahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar dan melatih mahasiswa agar mampu berfikir ilmiah dengan data yang dapat diperoleh dari perusahaan.

F. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami judul, serta menghindari adanya pemahaman yang berbeda dengan maksud penulis. Maka penulis akan menguraikan secara singkat istilah-istilah penting penulis yang digunakan pada judul, yaitu:

Implementasi, menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Implementasi pada hakikatnya juga merupakan upaya pemahaman apa yang seharusnya terjadi setelah program dilaksanakan. Menurut Mazmanian dan Sebatier (Waluyo, 2007:49), menyebutkan bahwa implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau badan peradilan lainnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi,

menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dengan berbagai cara untuk menstruktur atau mengatur proses implementasinya.

Berdasarkan pengertian di atas penulis maksudkan makna implementasi dari penelitian ini adalah suatu proses yang berkaitan dengan kebijakan dan program-program yang akan diterapkan oleh suatu organisasi atau institusi, pada penelitian ini yaitu penerapan gaji karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.

Maslahah, kata *masalahah* berarti kepentingan, manfaat yang jika digunakan bersama dengan kata *mursalah* berarti bermakna kepentingan yang tidak terbatas, tidak terikat, atau kepentingan yang diputuskan secara bebas. *Maslahah* merupakan salah satu metode analisa yang dipakai oleh ulama ushul dalam menetapkan hukum (*istinbat*) yang persoalannya tidak diatur secara eksplisit dalam al-Qur'an dan al-Hadis Hanya saja metode ini lebih menekankan pada aspek maslahat secara langsung. (Salma, 2013)

Jadi, *masalahah* adalah suatu metode yang dipakai dalam menetapkan hukum yang persoalannya tidak diatur secara tegas dalam al-Qur'an dan al-Hadis. Hanya saja metode ini lebih menekankan pada aspek maslahat secara langsung. Oleh sebab itu metode ini digunakan untuk mengetahui hukum penetapan gaji karyawan di martabak kubang Parak Jua Batusangkar

Upah Karyawan merupakan bentuk pembayaran kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan karyawan harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pemilik usaha harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan karyawan bekerja sesuai dengan perjanjian. (Tria Wahyuni, 2020)

Jadi, Upah yang penulis maksud adalah uang yang dibayarkan oleh pihak martabak kubang terhadap karyawan yang bekerja di martabak kubang parak jua.

Restoran Martabak Kubang Parak Jua Batusangkar adalah Restoran Martabak Kubang yang menyediakan berbagai menu makanan seperti martabak mesir-roti cane, nasi goreng – nasi soto, mie rebus dan mie goreng serta aneka minuman dan jus. Restoran Martabak Kubang terletak di Jl Hamka no 6C (Parak Juar), Batusangkar, Sumatera Barat, Indonesia.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep *Maslahah* mursalah dalam Islam

1. Pengertian *Maslahah Mursalah*

Maslahah, secara etimologi adalah kata tunggal dari *al-masalih*, yang berarti dengan kata salah, yaitu "mendatangkan kebaikan terkadang digunakan juga istilah lain yaitu *al-islislah* yang berarti "mencari kebaikan" Tak jarang kata *maslahah* atau istilah ini disertai dengan kata *al-munasib* yang berarti "hal-hal yang cocok, sesuai dan tepat penggunaannya. Dari beberapa arti ini dapat diambil suatu pemahaman bahwa setiap sesuatu, apa saja, yang mengandung manfaat di dalamnya baik untuk memperoleh kemanfaatan, kebaikan, maupun untuk menolak kemudaratannya, maka semua itu disebut dengan *maslahah*. (Satria Efendi, 2017)

Maslahah mursalah sendiri secara istilah terdiri dari dua kata yaitu *Maslahah* dan *Mursalah*, kata *Maslahah* menurut Bahasa adalah "manfaat" sedangkan kata *Mursalah* yaitu "lepas" jadi kata *Maslahah mursalah* menurut istilah adalah sesuatu yang dianggap *Maslahah* namun tidak ada ketegasan hukum yang merealisasikannya dan tidak ada pula dalil tertentu yang mendukung ataupun menolak dari perkara tersebut.

Menurut Abdul Wahab Khallaf *Maslahah mursalah* yaitu segala sesuatu yang dapat mendatangkan atau memberi kemaslahatan tetapi di dalamnya tidak terdapat ketegasan atau doktrin hukum untuk menyatakannya dan juga tidak ada dalil atau nash yang memperkuat (mendukung) atau menolaknya. *Maslahah mursalah* adalah apa yang dipandang baik oleh akal, sejalan dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum namun tidak ada petunjuk syara' yang menolaknya (Amir Syarifudin, 2021).

Dalam konteks kajian ilmu *ushul al-fiqh*, kata tersebut menjadi sebuah istilah teknis, yang berarti "berbagai manfaat yang dimaksudkan Syari' dalam penetapan hukum bagi hamba-hamba-Nya, yang mencakup tujuan untuk memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta kekayaan, serta mencegah hal-hal yang dapat mengakibatkan luputnya seseorang dari kelima kepentingan tersebut. *Maslahah* merupakan salah satu metode analisa yang dipakai oleh ulama ushul dalam menetapkan hukum (*istinbat*) yang persoalannya tidak diatur secara eksplisit dalam al-Qur'an dan al-Hadis Hanya saja metode ini lebih menekankan pada aspek maslahat secara langsung. (Salma, 2013)

Menurut istilah, *maṣlaḥah* adalah mendatangkan segala bentuk kemanfaatan atau menolak segala kemungkinan yang merusak. Manfaat adalah ungkapan dari keseluruhan kenikmatan yang diperoleh dari usaha yang telah dilakukan dan segala hal yang masih berhubungan dengan manfaat tersebut, sedangkan kerusakan adalah keseluruhan akibat yang merugikan dan menyakitkan atau segala sesuatu yang ada kaitannya dengan kerusakan tersebut.

Maṣlaḥah adalah apa yang kembali kepada kokohnya kehidupan manusia dan kehidupan yang sempurna. Menarik kemaslahatan dan membuang hal-hal yang merusak dalam kehidupan bisa juga disebut dengan melaksanakan kehidupan di dunia untuk kehidupan di akhirat. Menarik kemaslahatan dan membuang hal-hal yang merusak dalam kehidupan bisa juga disebut dengan melaksanakan kehidupan di dunia untuk kehidupan di akhirat. Penerapan *maṣlaḥah* dan mafsadah tidak ada yang murni, ukurannya ditentukan oleh kekuatan yang mendominasi dan banyaknya aktifitas yang dikerjakan. (Shofiyah & Ghozali, 2021)

Konsep mashlahah sebagai maksud dari pensyariaan (*maqashid al-syari'ah*) dan mashlahah sebagai metode istimbat hukum menempati tempat utama dalam pembahasan ushul fiqh dan hukum Islam, sehingga sejak Islam awal sampai zaman kontemporer, banyak pemikir Islam yang

mencurahkan pemikirannya tentang konsep ini. (Dr. Muhammad Roy Purwanto, 2017)

Maslahah menurut Imamaal Ghazali adalah upaya memelihara tujuan hukum Islam, yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda. Setiap hal yang dimaksudkan untuk memelihara tujuan hukum Islam yang lima tersebut disebut *maslahah*. (Nur Asiah, 2020)

2. Landasan Hukum *Maslahah*

Sumber hukum dari metode *maslahah* berasal dari al-Qur'an dan Sunnah, sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Yunus ayat 57-58 sebagai berikut:

يَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ
وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٧﴾ قُلْ بِفَضْلِ اللَّهِ وَبِرَحْمَتِهِ فَبِذَلِكَ فَلْيَفْرَحُوا هُوَ
خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٥٨﴾

Artinya: *Hai manusia, sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman. (57) Katakanlah: "Dengan kurnia Allah dan rahmat-Nya, hendaklah dengan itu mereka bergembira. Kurnia Allah dan rahmat-Nya itu adalah lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan" (58).*

Menurut Jumhurul Ulama bahwa *maslahah mursalah* dapat sebagai sumber legislasi hukum Islam bila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. *Maslahah* tersebut haruslah “*maslahah* yang haqiqi” bukan hanya yang berdasarkan prasangka merupakan kemaslahatan yang nyata. Artinya bahwa membina hukum berdasarkan kemaslahatan yang benar-benar dapat membawa kemanfaatan dan menolak kemazdaratan. Akan tetapi kalau hanya sekedar prasangka adanya kemanfaatan atau prasangka adanya penolakan terhadap kemazdaratan, maka pembinaan hukum semacam itu adalah

berdasarkan wahm (prasangka) saja dan tidak berdasarkan *syari'at* yang benar.

- b. Kemaslahatan tersebut merupakan kemaslahatan yang umum, bukan kemaslahatan yang khusus baik untuk perseorangan atau kelompok tertentu, dikarenakan kemaslahatan tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh orang banyak dan dapat menolak kemudaratatan terhadap orang banyak pula.
- c. Kemaslahatan tersebut tidak bertentangan dengan kemaslahatan yang terdapat dalam al-Qur'an dan al-Hadits baik secara zahir atau batin. Oleh karena itu tidak dianggap suatu kemaslahatan yang kontradiktif dengan nash seperti menyamakan bagian anak laki-laki dengan perempuan dalam pembagian waris, walau penyamaan pembagian tersebut berdalil kesamaan dalam pembagian.

Dari ketentuan di atas dapat dirumuskan bahwa *masalahah* dapat dijadikan sebagai landasan hukum serta dapat diaplikasikan dalam tindakan sehari-hari bila telah memenuhi syarat sebagai tersebut di atas, dan ditambahkan *masalahah* tersebut merupakan kemaslahatan yang nyata, tidak sebatas kemaslahatan yang sifatnya masih prasangka, yang sekiranya dapat menarik suatu kemanfaatan dan menolak kemudaratatan. Dan *masalahah* tersebut mengandung kemanfa'atan secara umum dengan mempunyai akses secara menyeluruh dan tidak melenceng dari tujuan-tujuan yang dikandung dalam al-Qur'an dan al-Hadits. (Purwanto, 2018)

3. Syarat-syarat *Maslahah* mursalah

Maslahah mursalah sebagai metode hukum yang mempertimbangkan adanya kemanfaatan yang mempunyai akses secara umum dan kepentingan

tidak terbatas, tidak terikat. Dengan kata lain *masalahah mursalah* merupakan kepentingan yang diputuskan bebas, namun tetap terikat pada konsep *syari'ah* yang mendasar. Karena *syari'ah* sendiri ditunjuk untuk memberikan kemanfaatan kepada masyarakat secara umum dan berfungsi

untuk memberikan kemanfaatan dan mencegah kemazdaratan (kerusakan).

Kemudian mengenai ruang lingkup berlakunya *masalah mursalah* dibagi atas tiga bagian yaitu:

- a. *Al-Maslahah al-Daruriyah*, (kepentingan-kepentingan yang esensi dalam kehidupan) seperti memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan dan harta.
- b. *Al-Maslahah al-Hajjiyah*, (kepentingan-kepentingan esensial di bawah derajatnya *al-maslahah Daruriyyah*), namun diperlukan dalam kehidupan manusia agar tidak mengalami kesukaran dan kesempitan yang jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan, hanya saja akan mengakibatkan kesempitan dan kesukaran baginya.
- c. *Al-Maslahah al-Tahsiniyah*, (kepentingan-kepentingan pelengkap) yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam kehidupannya, sebab ia tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap atau hiasan hidupnya. (Mukhsin Nyak Umar, 2017)

Untuk menjaga kemurnian metode *masalah mursalah* sebagai landasan hukum Islam, maka harus mempunyai dua dimensi penting, yaitu sisi pertama harus tunduk dan sesuai dengan apa yang terkandung dalam nash (al-Qur'an dan al-Hadits) baik secara tekstual atau kontekstual. Sisi kedua harus mempertimbangkan adanya kebutuhan manusia yang selalu berkembang sesuai zamannya. Kedua sisi ini harus menjadi pertimbangan yang secara cermat dalam pembentukan hukum Islam, karena bila dua sisi di atas tidak berlaku secara seimbang, maka dalam hasil *istinbath* hukumnya akan menjadi sangat kaku disatu sisi dan terlalu mengikuti hawa nafsu disisi lain. Sehingga dalam hal ini perlu adanya syarat dan standar yang benar dalam menggunakan *masalah mursalah* baik secara metodologi atau aplikasinya.

Adapun syarat *masalah mursalah* sebagai dasar legislasi hukum Islam sangat banyak pandangan ulama, diantaranya adalah:

a. Menurut Al-Syatibi

- 1) *Maslahah mursalah* dapat dijadikan sebagai landasan hukum bila: Kemaslahatan sesuai dengan prinsip-prinsip apa yang ada dalam ketentuan *syari'* yang secara ushul dan furu'nya tidak bertentangan dengan nash.
- 2) Kemaslahatan hanya dapat dikhususkan dan diaplikasikan dalam bidang-bidang sosial (*mu'amalah*) di mana dalam bidang ini menerima terhadap rasionalitas dibandingkan dengan bidang ibadah. Karena dalam *mu'amalah* tidak diatur secara rinci dalam nash.
- 3) Hasil *masalah* merupakan pemeliharaan terhadap aspek-aspek *Daruriyyah, Hajjiyah, dan Tahsiniyyah*. Metode *masalah* adalah sebagai langkah untuk menghilangkan kesulitan dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam masalah-masalah sosial kemasyarakatan. (Purwanto, 2018)

b. Menurut Abdul Wahab Khallaf

Maslahah mursalah dapat dijadikan sebagai legislasi hukum Islam bila memenuhi syarat yang diantaranya adalah:

- 1) Berupa *masalah* yang sebenarnya (secara haqiqi) bukan *masalah* yang sifatnya dugaan, tetapi yang berdasarkan penelitian, kehati-hatian dan pembahasan mendalam serta benar-benar menarik manfa'at dan menolak kerusakan.
- 2) Berupa *masalah* yang bersifat umum, bukan untuk kepentingan perorangan, tetapi untuk orang banyak.
- 3) Tidak bertentangan dengan hukum yang telah ditetapkan oleh nash (al-Qur'an dan al-Hadits) serta ijma' ulama.

c. Menurut Al-Ghozali

Maslahah mursalah dapat dijadikan sebagai landasan hukum bila:

- 1) *Maslahah mursalah* aplikasinya sesuai dengan ketentuan syara'
- 2) *Maslahah mursalah* tidak bertentangan dengan ketentuann nash syara' (al-Qur'an dan al-Hadits).
- 3) *Maslahah mursalah* adalah sebagai tindakan yang dzaruri atau suatu kebutuhan yang mendesak sebagai kepentingan umum masyarakat. (Maharani, 2019)

4. Pendapat Para Imam Madzhab tentang *Maslahah mursalah*

Jumhur Ulama bersepakat bahwa *maslahah mursalah* adalah merupakan asas yang baik bagi dibentuknya hukum-hukum Islam. Hanya saja jumhur Hanafiyah dan Syafi'iyah mensyaratkan tentang *maslahah* ini, hendaknya ia dimasukkan di bawah qiyas, yaitu sekiranya terdapat hukum ashal yang dapat diqiyaskan kepadanya dan juga terdapat illat mundhabith (tepat). Sehingga dalam hubungan hukum itu terdapat tempat untuk merealisasikan kemaslahatan. Berdasarkan pemahaman ini mereka berpegang pada kemaslahatan yang dibenarkan syara', tetapi mereka lebih leluasa dalam menganggap *maslahah* yang dibenarkan syara' ini, karena luasnya mereka dalam soal pengakuan *syari'* (Allah) terdapat illat sebagai tempat bergantungnya hukum, yang merealisasikan kemaslahatan. Sebab hampir tidak ada *maslahah mursalah* yang tidak ada dalil yang mengakui kebenarannya. (Purwanto, 2018)

Adapun golongan Malikiyyah dan Hanabilah, mereka banyak membentuk hukum berdasarkan *maslahah* semata, tanpa memasukkan ke dalam qiyas. Menurut Imam Malik, untuk menetapkan dalil ini, ia mengajukan tiga syarat dalam maslahat yang dijadikan dasar pembentukan hukum, yaitu:

Pertama, bahwa kasus yang dihadapi haruslah termasuk bidang *mu'amalah*, sehingga kepentingan yang terlihat di dalamnya dapat dinilai

berdasarkan penalaran kasus tersebut tidaklah boleh menyangkut segi ibadat.

Kedua, bahwa kepentingan tersebut mestilah sesuai dengan jiwa *syari'ah* dan tidak boleh bertentangan dengan salah satu sumber hukum di dalamnya. Ketiga, bahwa kepentingan tersebut haruslah berupa hal-hal yang pokok dan darurat, bukan yang bersifat penyempurna (kemewahan). Hal-hal pokok tersebut mencakup tindakan memelihara agama, jiwa/kehidupan, akal, keturunan, dan kekayaan. Hal-hal yang darurat berhubungan dengan usaha untuk memperbaiki kehidupan, sedangkan hal-hal penyempurna bersifat "hiasan dan tambahan". (Ahmad Mustafa al-Maraghi, 1990)

Sebenarnya, dalam masalah ini, empat imam madzhab mengakui apa yang disebut *maslahah*. Hanya saja jumhur ulama Hanafiyah dan *Syafi'iyah* berupaya memasukkan *maslahah* ke dalam qiyas. Mereka dalam masalah ini keras, demi memelihara hukum dan berhati-hati dalam soal pembentukan hukum. Adapun golongan Malikiyah dan Hanabiyah, mereka menjadikannya sebagai dalil yang berdiri sendiri dengan nama *maslahah mursalah*. (Sayyid Quthub, 1971)

Para ulama dari kalangan madzhab Imam Malik dan Imam Ahmad bin Hambal menetapkan berbagai syarat yang harus terpenuhi dalam penerapan *al-Mashlahah al-Mursalah* sebagai salah satu dalil hukum sebagaimana penjelasan berikut:

Pertama, bentuk *al-Mashlahah* haruslah selaras dengan tujuan syariat, yakni tidak bertentangan dengan prinsip dasar syariat, tidak menebrak ketentuan *nash qath'i*. Dengan kata lain kemashlahatan yang dimaksud bukan kemashlahatan *gharib* (asing), walupun tidak ada dalil yang secara khusus menguatkannya.

Kedua, Kemashlahatan yang dimaksud adalah kemashlahatan yang rasional, maksudnya secara logika terdapat wujud kemashlahatan terhadap penetapan hukum, seperti dokumentasi atau pencatatan dalam berbagai transaksi muamalah merupakan Tindakan meminimalisir

sengketa perdata atau persaksian palsu. Dalam konteks syariat hal tersebut selayaknya diterima legalitas hukumnya, berbeda dengan pencabutan hak talak dari suami dan menyerahkan kewenangannya kepada hakim.

Keputusan kontroversial semacam ini tidak diperkenankan karena bertentangan dengan tujuan dan prinsip syariat Islam. Ketiga, *al-Mashlahah* yang menjadi acuan penetapan hukum haruslah memiliki cakupan hukum yang bersifat universal, bukan kepentingan golongan ataupun individu. Karena pemberlakuan syariat Islam untuk seluruh umat manusia, sehingga penetapan hukum selayaknya tidak didasarkan motif pesanan penguasa, kepentingan individu atau kelompok. Keberadaan *al-Mashlahah al-Mursalah* masih diperdebatkan legalitasnya oleh para ulama sebagai salah satu dalil hukum yang dapat dijadikan pijakan dalam penggalan hukum. Imam Malik bin Anas ra yang populer sebagai penggagas penggunaan *al-Mashlahah al-Mursalah* sebagai salah satu dalil hukum juga disusul oleh Imam Ahmad bin Hambal, sedang Imam Al-Syafi'i dan Imam Abu Hanifah keberadaannya merupakan dua tokoh ulama mujtahid yang menolak keras terhadap legalitas penggunaan *al-Mashlahah al-Mursalah* sebagai salah satu dalil hukum yang dapat diguganakan dalam proses penggalan hukum Islam.

Sikap para ulama dalam menolak keberadaan *al-Mashlahah al-Mursalah* sebagai salah satu dalil hukum, dimana mereka terpecah menjadi empat golongan: Pertama; secara mutlak, *al-Mashlahah al-Mursalah* tidak dapat digunakan sebagai landasan dalam penggalan hukum Islam. Pendapat ini dipegang oleh mayoritas ulama.

Imam Al-Amudi berkata: Para ulama fiqih kalangan *Syafi'iyah*, Hanafiyah dan kalangan madzhab lainnya sepakat menolak keberadaan *al-Mashlahah al-Mursalah* sebagai salah satu dalil hukum yang dijadikan landasan hukum dalam penetapan hukum Islam, dan inilah pendapat yang dianggap benar. Hanya saja, terdapat riwayat atau sumber yang mengungkapkan bahwa Imam Malik bin Anas mengadopsi metode *al-Mashlahah al-Mursalah*, namun para pengikutnya mengingkari

keshahihan riwayat tersebut, seandainya riwayat tersebut shahih, kemungkinan besar yang beliau kehendaki adalah bukan penerapan pada semua bentuk al-Mashlahah dengan berbagai kondisinya. Akan tetapi hanya pada kamashlahatan yang sifatnya tertentu, dharurat, bersifat makro, serta hamper dipastikan terjadi.

Sedangkan kalangan Ulama Syi'ah menyepakati penolakan *al-Mashlahah al-Mursalah* dalam bidang fatwa. Kedua; Boleh menjadikan *al-Mashlahah al-Mursalah* sbagai salah satu dalil hukum dalam penetapan hukum secara mutlak. Riwayat mashur menyebutkan bahwa, hal tersebut merupakan pendapat imam Malik. Imam Al-Juwaini atau yang lebih masyhur dengan Imam Al-Haramain, ketika mengomentari karakteristik pemikiran Imam Malik dalam merumuskan pandangan atau madzhabnya, menyimpulkan bahwa Imam Malik adalah seorang ulama Ushul yang memberikan ruang gerak yang luas bagi kemashlahatan umum, sehingga dalam tindakan penetapan hukum yang bersifat antisipatif dan teknis, terkadang beliau menetapkan rumusan hukum yang tidak ditemukan rumusannya dalam kaidah syara'.

Imam Malik menetapkan keabsahan Tindakan pemukulan dalam mengintrogasi tersangka tindakan kejahatan agar mengakui perbuatannya, kewenangan seorang penguasa melakukan Tindakan kekerasan dalam wibawa kekuasaannya, bahkan melegalkan pembunuhan terhadap sepertiga dari sejumlah kelompok demi menyelamatkan dua pertiga kelompok yang lain.

Imam Al-Haramain melihat bahwa pandangan Imam Malik tersebut tidak lepas dari karakter istimbat (penggalian hukum) yang seringkali mengakomodasi riwayat hadits maupun tindakan para sahabat yang cenderung tanpa adanya validitas yang ketat. Imam Malik juga mengakomodasi beberapa tradisi ahli Madinah sebagai sesuatu yang harus diikuti, termasuk Ijma' Ahlul Madinah.

Dalam satu riwayat disebutkan sahabat Mughirah ra pernah memungut kotoran yang berada pada jenggot sahabat Umar bin Khatthab

ra. Umar mengira bahwa tindakan tersebut merupakan suatu penghinaan sehingga Umar bin Khatthab ra berkata kasar kepada Mughirah. Imam Malik menginterpretasikan tindakan Umar bin Khatthab ra sebagai penegakan wibawa kepemimpinan. Dari kaidah tersebut Imam Malik mengembangkan satu kaidah, dimana dari satu kaidah tersebut terlahir kaidah-kaidah cabangnya yang memuat kemashlahatan, seperti keabsahan tindakan pemukulan dalam mengintrogasi tersangka tindakan kejahatan agar mengakui perbuatannya, kewenangan seorang penguasa melakukan tindakan kekerasan dalam wibawa kekuasaannya, bahkan melegalkan pembunuhan terhadap sepertiga dari sejumlah kelompok demi menyelamatkan dua pertiga kelompok yang lain.

Pendapat yang diutarakan Imam Al-Haramain tersebut dibantah oleh sebagian ulama, sebagaimana kalangan Malikiyah. Imam Abu al-Izz al-Muqtarih, seorang ulama *Syafi'iyah* dalam catatan samping kitab Al-Burhan karya Imam Al-Haramain, beliau meragukan keshahihan riwayat yang menyatakan bahwa Imam Malik berpendapat sebagaimana pendapat yang diungkapkan oleh imam Haramain, sebagaimana penjelasan di atas keraguan tersebut berdasarkan bantahan yang diajukan oleh pengikut Imam Malik.

Imam Al-Qurthubi misalnya, ia membantah anggapan yang diajukan Imam Al-Haramain yang menggenalisir pendapat yang disandarkan kepada Imam Malik, karena secara faktual pendapat tersebut tidak pernah ditemukan dalam karya-karya Imam Malik ra atau para pengikutnya.

Syekh Wahbah Al-Zuhaily menambahkan bahwa tidaklah tepat Imam Malik berpendapat bahwa Imam Malik memperbolehkan hukuman mati sebagai bentuk ta'zir sebagai hak prerogatif seorang penguasa untuk menentukan sanksi atas suatu pelanggaran yang tidak ada ketentuannya dalam syariat, pemukulan terhadap tersangka tindakan kejahatan agar ia mengakui perbuatan yang disangkakan kepadanya agar mengakui perbuatan yang disangkakan kepadanya, atau pungutan

terhadap harta orang kaya tatkala hal tersebut dianggap sebagai sesuatu yang dianggap mashlahat.

Ketiga; Mashlahah yang dapat dijadikan pijakan penetapan hukum merupakan masalah al-Mula'im (selaras dengan dalil-dalil yang bersifat universal). Maksud dari hal tersebut adalah jika dalam suatu kasus hukum tidak ditemukan nash-nya secara spesifik. Hanya saja dalam kasus tersebut terdapat kemashlahatan yang nyata dan sesuai dengan penerapan hukum dalam kasus lain yang memiliki landasan hukum legal dari nash atau Ijma'.

Imam Ibnu Burhan menyandarkan pendapat di atas merupakan salah satu pendapat Imam al-Syafi'i seraya mencontohkan ketidakhalalan melakukan hubungan badan (jima') dengan istri yang ditalak raj'i. hal tersebut ditetapkan karenatujuan disyariatkannya Iddah adalah memastikan kekosongan rahim. Oleh karena itu, seandainya pada masa Iddah hubungan badan (jima') diperbolehkan, maka akan terjadi paradoks, yakni dua hal yang saling bertentangan. Dalam contoh kasus ini, tidak terdapat dalil yang secara spesifik menjelaskan kebolehan, namun terdapat kaidah umum yang menjelaskan bahwa dua hal yang saling berlawanan tidak mungkin untuk dijami'kan atau disatukan.

Namun jika keharusan penerapan masalah al-Mula'im tersebut diimplementasikan, maka pembahasannya bukan lagi dalam kerangka *al-Mashlahah al-Mursalah*, namun masuk dalam kategori pembahasan Mashlahah al-Mu'tabarah yang penggalan hukumnya dilakukan melalui pendekatan Qiyas.

Keempat; *al-Mashlahah al-Mursalah* dapat dijadikan metode atau dalil syara yang diajadikan sumber penetapan hukum jika memenuhi tiga hal, yakni termasuk kategori dharurat, dipastikan terjadinya dan bersifat universal. Ketentuan tersebut dikemukakan oleh Imam Al-Ghazali dan didukung oleh Imam Al-Baidhawi dan ulama lainnya. Yang dimaksud dengankategori dharurat adalah bahwa kemashlahatan yang dimaksud merupakan salah satu dari lima prinsi dalam Maqashid Al-Syariah yakni

memelihara agama (Hifdz al-Din), jiwa (Hifdz al-Nafs), akal (Hifdz al-Aql), keturunan (Hifdz Nasl) dan Harta (Hifdz al-Mal).

Bersifat universal maksudnya bahwa kemashlahatan tersebut adalah kepentingan umum kaum muslimin, bukan kepentingan pribadi atau individu atau kelompok. Sedangkan yang dikehendaki dengan istilah kepastian terjadinya adalah bahwa kemashlahatan yang dituju tersebut secara pasti atau hampir pasti terjadi atau tercapai. Imam Al-Ghazali menjelaskan bahwa: Dalam masalah yang terkait dengan al-Mashlahah, harus melihat Dhoruriyat, Hajiyat dan Tahsiniyah, sehingga penetapan hukum tidak dapat diberlakukan hanya semata mempertimbangkan mashlahah tanpa adanya dalil nash (al-Qur'an dan Al-Hadits) dan Ijma' yang mendukung legalitas hukum tersebut, kecuali jika hukum yang berdasarkan al-Mashlahah diberlakukan dalam posisi tingkatan Dharurat (kebutuhan mndesak atau primer), sehingga seorang mujtahid dapat merumuskan dan menetapkan hukum hanya berpijakan pada al-Mashlahah.

Jika pemberlakuan hukum tersebut berdasarkan prinsip al-Mashlahah, al-Hajiyat dan al-Tahsiniyat tanpa adanya dalil nash yang mendukungnya, maka penetapan hukum tersebut identik dengan metode Istihsan. Sedangkan jika dikutkan dengan dalil nash, maka disebut dengan metode Qiyas. Adapun penetapan status hukum dengan melihat al-Mashlahah yang berada pada tingkat dharurat (kebutuhan primer), maka diperbolehkan walupun tidak ada dalil nash yang menjelaskan akan kebolehanannya.

Al-Ghazali juga menawarkan ketentuan hukum berdasarkan kriteria penetapan hukum di atas dapat diterapkan dalam berbagai keadaan yang dianggap mendatangkan al-mashlahah (kebaikan), seperti kasus tentara muslim yang ditangkap kaum kafir yang kemudian dijadikan prisai hidup. Jika prisai tersebut tidak diserang, maka tentara musuh akan berhasil menerapkan strateginya untuk menghancurkan tentara kaum muslimin. Sehingga tidak ada pilihan untuk memukul mundur tentara

kafir kecuali dengan menyerang perisaihidup tersebut yakni tentara kaum muslimin yang menjadi tawanan kaum kafir, walupun berakibat terbunuhnya sebagian tentara Islam yang menjadi perisai hidup. Namun disisi lain, jika kaum muslimin menahan diri dan tidak menyerang perisai perisai hidup tersebut akan berdampak pada kemudharatan yang lebih besar, yakni penguasaan tentara musuh secara menyeluruh di wilayah kaum muslimin atau kaum muslimin yang lain juga dijadikan tawanan.

Tindakan penyerangan terhadap tawanan dari kaum muslimin yang dijadikan perisai belum ditemukan dalil yang secara spesifik membolehkan tindakan tersebut. Namun dalam kasus ini terdapat implementasi prinsip-prinsip al-Mashlahah yang berada pada level dharurah, yakni memelihara eksistensi kaum muslimin secara luas, terlebih jika dipastikan bahwa tawanan yang dijadikan perisai dipastikan terbunuh. Maka mengambil resiko yang lebih sedikit dampaknya bagi kaum muslimi merupakan implementasi dari tujuan syariat sebagai penerapan Tindakan preventif (pencegahan) terjadinya korban yang lebih banyak dari kaum muslimin dan dampak yang lebih luas sebagaimana dalam bidang keamanan, politik maupun ekonomi.

Tiga kriteria yang ditawarkan Al-Ghazali tersebut mengecualikan penetapan hukum yang ditetapkan melalui pendekatan kulliyat (yang bersifat menyeluruh atau universal) yakni pada kasus perahu yang hampir tenggelam karena kelebihan beban atau muatan, kemudian sebagian penumpang dilempar untuk menyelamatkan penumpang yang lain, maka hal tersebut tidak diperkenankan. Sedangkan poin kriteria qoth'iyah (kepastian terjadi pembunuhan dalam kasus tersebut), mengecualikan kondisi pada kasus tawanan yang dijadikan perisai yang tidak diyakini atau diragukan akan terbunuh juga belum bisa dipastikan apakah pasukan kafir benar-benar akan menguasai kaum muslimin ketika penyerangan terhadap tawanan yang dijadikan perisai hidup tidak dilakukan. Kemudian poin kriteria dharurat, mengecualikan ketika kondisi tawanan yang dijadikan perisai disekap dalam satu bangunan atau benteng, karena

dalam kondisi seperti ini tidak terdapat unsur dharurat untuk menyerang benteng tersebut. Contoh lain yang diajukan Al-Ghazali sebagai gambaran implementasi *Al-Mashlahah al-Mursalah* adalah pungutan pajak (kharaj) bagi orang-orang kaya ketika kas negara tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan para tentaranya, karena jika kebijakan tersebut tidak dilaksanakan, sementara para tentara sibuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka akan dikhawatirkan musuh menyerang, atau huru hara dan pemberontakan terjadi di penjuru wilayah kaum muslimin.

Tindakan tersebut diterapkan untuk meminimalisir dampak negatif yang akan terjadi. Sebab ada dua hal yang bertentangan dan menimbulkan dampak negatif, dimana di satu sisi terdapat ancaman keamanan terhadap kaum muslimin dari serangan musuh atau pihak luar karena para tentara sibuk dengan masing-masing pekerjaan mereka yang bertujuan menutupi kehidupannya. Sedangkan dari sisi lain, penarikan pajak dari warga negara yang kaya merupakan pelanggaran atas hak mereka karena kewajiban mereka adalah zakat. Maka dengan prinsip mencegah dua dampak negatif yang muncul (Dafu' Asaddi Dhararain), maka diambil pilihan pertamasebagai pilihan prioritas karena hal tersebut dianggap dapat merealisasikan *al-Maslahah* yang menempati posisi dharurat dengan cakupan yang lebih luas. Para penolak *al-Maslahah al-Mursalah* menganggap bahwa argument yang diajukan oleh para pendukung *al-Maslahah al-Mursalah* dianggap belum cukup untuk dijadikan alasan pembenaran legalitas *al-Maslahah al-Mursalah*.

Anggapan bahwa para sahabat Nabi dengan segala kelebihanannya menjadikan *al-Maslahah al-Mursalah* sebagai dalil hukum adalah sebuah kekeliruan. Jika secara faktual berbagai tindakan para sahabat tersebut adalah suatu kebenaran, maka belum diketahui dalil mana yang mereka pakai sebagai landasan hukum dari apa yang mereka laksanakan, apakah berdasarkan nash atau berdasarkan Qiyas, sehingga hal tersebut tidak dibenarkan sebagai klaim bahwa dalil yang mereka ambil berdasarkan metode *al-Maslahah al-Mursalah* selama tidak ada argument atau riwayat

shahih yang secara eksplisit menjelaskan hal tersebut. Sikap dan tindakan yang dilakukan para sahabat, jika tidak ditemukan dalil nash ataupun Qiyas yang menjadi yang mendasarinya, maka hal tersebut dengan sendirinya menjadi dalil dan jika secara aklamasi terjadi kesepakatan di antara maka hal tersebut merupakan Ijma' Sahabat.

5. Aplikasi Masalah mursalah dalam Kehidupan

Telah kita ketahui bahwa perbedaan lingkungan dan waktu, ternyata berpengaruh pada pembentukan hukum-hukum syara'. Sebagaimana firman Allah:

﴿ مَا نَنْسَخْ مِنْ آيَةٍ أَوْ نُنسِهَا نَأْتِ بِخَيْرٍ مِّنْهَا أَوْ مِثْلَهَا أَلَمْ تَعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴾

Artinya: *Ayat mana saja yang Kami nasakhkan, atau Kami jadikan (manusia) lupa kepadanya, Kami datangkan yang lebih baik daripadanya atau yang sebanding dengannya. Tidakkah kamu mengetahui bahwa sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu (al-Baqarah: 106)*

Dalam hal ini, Ahmad Mustafa al-Maraghi dalam tafsirnya menginterpretasikan ayat di atas bahwa “*Sesungguhnya hukum-hukum itu diundangkan untuk kepentingan manusia, dan kepentingan manusia dapat*

berbeda karena perbedaan waktu dan tempat. Apabila suatu hukum diundangkan yang pada waktu itu memang dirasakan kebutuhan akan adanya hukum itu, kemudian kebutuhan itu tidak ada lagi, maka adalah suatu Tindakan yang bijaksana menghapus hukum itu dan menggantikannya dengan hukum lain yang lebih sesuai dengan waktu terakhir”. Sedang Sayid Qutub memberikan penafsiran terhadap ayat tersebut dalam tafsirnya yang isinya hampir senada dengan penafsiran di atas yaitu: “*Hukum itu diturunkan untuk kemaslahatan manusia dan untuk merealisasikan hal-hal yang lebih baik untuk ditetapkan sepanjang hidupnya*”. (Syeikh Abu Bakar, 1977).

B. *Ijarah* (Upah/Gaji)

1. Pengertian *Ijarah*

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah adalah *Ijarah*. Menurut bahasa, *Ijarah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Karena itu, lafaz *Ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Kalau sekiranya kitab-kitab fiqih selalu menerjemahkan kata *Ijarah* dengan “sewa menyewa”, maka hal tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti yang luas. Dalam arti luas, *Ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. (Ghofur & Upah, n.d.)

Dalam istilah bahasa arab al-*Ijarah* berasal dari kata al-ajru yang berarti al-i’wadu (ganti). Menurut pengertian syara’ *al-ajarah* ialah “suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian”. *Ijarah* pada garis besarnya memiliki dua makna. Pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu benda, seperti pakaian, rumah, motor, dan lain-lain. Kedua, membayar seseorang atas kerja yang telah dilakukannya, seperti mempekerjakan seorang pembantu. Tipe kedua terutama berkaitan dengan gaji, sedangkan tipe pertama berkaitan dengan sewa. Alih-alih mengalihkan kepemilikan (hak milik), transaksi *Ijarah* lebih fokus pada pengalihan manfaat (hak pakai). Dengan demikian, gagasan *Ijarah* pada hakikatnya sama dengan gagasan jual beli, hanya saja objek transaksinya berbeda. Dalam *Ijarah* objek transaksinya adalah barang atau jasa, sama halnya dengan jual beli. (Sari, 2016)

Ijarah adalah akad pengalihan hak pakai (manfaat) suatu produk atau jasa dalam waktu tertentu melalui *Ijarah* pembayaran sewa atau gaji, tanpa diikuti dengan pengalihan kepemilikan itu sendiri, sesuai fatwa DSN MUI no. 09/DSN MUI/IV/2000. Para ulama berbeda pendapat mengenai definisi *Ijarah*, menurut ungkapan seperti ini:

- a. Hanafiyah mendefinisikan *Ijarah* sebagai kontrak yang mengizinkan kepemilikan manfaat yang diketahui dan dimaksudkan dari suatu obat dengan imbalan biaya sewa.
- b. *Ijarah* menurut Malikiyah adalah sebutan untuk akad tertentu yang dapat ditambah dan bermanfaat bagi manusia.
- c. Asy-Syafi'iah mengartikan *Ijarah* sebagai akad suatu manfaat yang mempunyai tujuan tertentu, dapat diterima, dan diperbolehkan izin atau penggantinya dengan pengganti tertentu.
- d. *Ijarah*, dalam kata-kata Muhammad Al-Syarbini al-Khatib, mengacu pada perenungan keuntungan dengan syarat dan imbalan.
- e. *Ijarah* adalah semacam akad mengambil keuntungan dengan imbalan imbalan, menurut Syayid Syabiq.
- f. Hasbi Ash-Shiddiqie berpendapat bahwa *Ijarah* adalah akad yang tujuannya adalah pertukaran manfaat untuk jangka waktu yang telah ditentukan, atau kepemilikan manfaat sebagai imbalannya, yang setara dengan penjualan manfaat.

Dari definisi di atas jelas bahwa *Ijarah* adalah perbuatan menukarkan sesuatu dengan imbalan. Artinya pendapatan dan sewa jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Manfaat dijual melalui sewa, seperti halnya kekuatan atau energi dijual melalui pembayaran. (Sari, 2016)

Upah merupakan bayaran yang harus diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh kaum pekerja, dari hasil kerja keras dari pekerja ini tentu akan menentukan kestabilan perusahaan dan roda perekonomian disuatu negara. Uraian tentang pengupahan untuk pengusaha diatas pastinya berpengaruh pada besar kecilnya upah yang hendak diterima oleh kalangan pekerja. Dalam perihal ini terdapat sebagian teori yang wajib dicermati karena ini merupakan teori dasar guna menempatkan upah. Teori- teori tersebut terdiri dari:

- a. Dalam Pasal 1 angka 30 Undang Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang berupa kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja pekerja atau buruh yang ditetapkan dan tata menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, upah merupakan sesuatu yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan meliputi uang dan termasuk tunjangan.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2003 pekerja mempunyai hak yang seharusnya diterima serta dinyatakan dalam wujud uang dari pengusaha ataupun perusahaan kepada pekerja atas sesuatu pekerjaan ataupun jasa yang sudah dilaksanakan serta perjanjian kerja, ataupun peraturan perundang-undangan yang tercantum tunjangan untuk pekerja serta keluarganya.

- b. Komponen Upah

Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok serta tunjangan tetap.

- c. Kedudukan Upah

Upah memiliki peran yang istimewa, hal ini dapat dikenal dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi:

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan perundang undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Artinya, upah pekerja ataupun buruh wajib dibayar lebih dahulu dari pada kepentingan yang lain.

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Ijarah yang merupakan salah satu jenis gotong royong yang diajarkan agama, pada hakikatnya adalah perbuatan antara dua pihak yang berkontrak untuk meringankan salah satu pihak atau saling meringankan. Salah satu pendekatan untuk memenuhi kebutuhan manusia adalah melalui *Ijarah*. Oleh karena itu, para ulama berpendapat bahwa melakukan *Ijarah* ini adalah wajar dan bahkan kadang-kadang diwajibkan. Ada pandangan yang mengharamkan *Ijarah*, meski banyak ulama yang menampik pandangan aneh tersebut dan menganggapnya tidak ada. Mayoritas ahli fiqih sepakat bahwa *Ijarah* diwajibkan dalam Islam. Mereka yang tidak setuju, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail Ibnu Aliah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawi, dan Ibnu Kaisan, berpendapat bahwa *Ijarah* sama dengan jual beli imbalan yang tidak dapat dicapai (tidak ada). Jual beli tidak dapat diterapkan pada sesuatu yang tidak ada. Ibnu Rusyd menanggapi para akademisi yang tidak sependapat dengan *Ijarah* dengan menyatakan bahwa manfaat dapat dijadikan pembayaran sesuai dengan adat (adat), padahal manfaat tersebut tidak berwujud. Menurut sejumlah ulama, *Ijarah* itu diamanatkan Al-Qur'an, As-Sunnah, dan ijma.

a. Al-Qur'an (surah Al-Talaq ayat 6)

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَعَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ
تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

“Sebaik-baiknya tempatkanlah istri-istri itu di tempat kamu tinggal, dan jangan sampai mereka tidak bisa membungkam hatinya. Dan jika mereka (wanita yang diceraikan) hamil, maka bayarlah mereka sampai mereka melahirkan; jika mereka mengasuh anak-anakmu, bayarlah mereka sebagaimana mereka dibayar; dan membicarakan segala sesuatu di antara kamu sendiri. Oke, dan jika Anda mengalami masalah, wanita lain mungkin bisa menyusui bayinya atas nama Anda”.

b. As-Sunah

“*Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*” (HR. Ibnu Majah).

Hadits ini mengandung arti bahwa hak-hak pekerja harus dipenuhi segera setelah pekerjaan selesai; mungkin juga menyarankan bahwa gaji harus dibayarkan setiap bulan. “Dilarang menunda pemberian gaji padahal mampu membayarnya tepat waktu,” tegas Al Munawi. Pemberian santunan sebelum keringat pekerja mengering merupakan salah satu cara ia menunjukkan bahwa meskipun pekerja meminta bayaran setelah pekerjaan selesai, baik keringatnya sudah kering atau belum, ia tetap wajib melakukannya. Nabi Salallahu Alaihi Wassalam bersabda:

Nabi (saw) bersabda, “*Jadilah bekam, lalu berikan upahmu kepada tukang bekam.*” (HR. Bukhari, H.R., dan Muslim).

Perlu disebutkan bahwa tujuan penegakan *Ijarah* adalah untuk membantu individu dalam kehidupan sosialnya. Banyak orang kaya yang tidak mampu bekerja. Namun, banyak juga orang yang membutuhkan uang tetapi memiliki semangat atau keterampilan. *Ijarah* adalah perjanjian yang saling menguntungkan dimana kedua belah pihak mendapatkan keuntungan satu sama lain.

c. Ijma'

Pada masa Sahabat, para ulama mencapai konsensus mengenai keabsahan akad *Ijarah*, dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat baik terhadap barang maupun jasa tertentu. Membolehkan akad *Ijarah* untuk manfaat/jasa adalah wajib apabila akad jual beli diperbolehkan. Karena tujuan akad *Ijarah* adalah manfaat atau jasa, maka pada hakikatnya akad *Ijarah* adalah perjanjian jual beli. Keabsahan akad *Ijarah* akan diperkuat dengan ijma'. (Sari, 2016).

3. Jenis-jenis *Ijarah*

Akad *Ijarah* dilihat dari segi objeknya menurut ulama fikih dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

Para ahli hukum Islam mengklasifikasikan akad *Ijarah* menjadi dua (dua) kategori:

a. *Ijarah* yang bermanfaat (*Ijarah 'ala al-manafi'*)

Barang atau benda yang disewakan dalam *Ijarah* ini haruslah bermanfaat. Dengan kata lain, manfaat dari barang yang disewakan adalah satu-satunya hal yang dapat dialihkan melalui sewa. Misalnya saja menyewakan rumah, tanah untuk pertanian, mobil, pakaian, perhiasan, lahan kosong untuk pembangunan toko, dan lain sebagainya.

Setelah lelang selesai, juru lelang (*mu'ajjir*) wajib menyerahkan barang (*ma'jur*) kepada juru lelang (*musta'jir*). Setelah menentukan nilai suatu barang atau benda, peserta magang juga harus menentukan nilainya (*ujrah*). Akad *Ijarah* ini terbagi menjadi dua bagian:

- 1) Perjanjian sewa tanah, yang dikenal sebagai *Ijarah Al-'Ardh*, untuk penanaman atau pembangunan bangunan. Hanya jika tujuan perjanjian sewa sudah jelas barulah perjanjian tersebut dapat dilaksanakan. Dalam hal penanaman diperjanjikan, maka harus disebutkan jenis tanaman yang akan ditanam, kecuali jika pemilik tanah (*mu'jir*) mengizinkan penanaman jenis tanaman apa pun.
- 2) Fungsi hewan, baik untuk pengangkutan maupun kendaraan, serta jangka waktu pemakaiannya, harus dicantumkan secara tegas dalam perjanjian sewa. Perinciannya harus diberikan di awal kontrak karena hewan dapat digunakan untuk berbagai tujuan, sehingga dapat mencegah perselisihan di kemudian hari.

b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan

Dalam *Ijarah* ini, seseorang mempekerjakan orang lain untuk melakukan suatu tugas, dan hal ini sah asalkan sifat pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur ketidakjujuran. Dalam *Ijarah* ini salah

satu pihak meminta pihak lain melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Orang yang menginginkannya bersedia membayar gaji.

Topik bayaran sangat terkait dengan akad *Ijarah* ini. Akibatnya pembicaraan lebih terfokus pada buruh atau pekerjaan (ajir). Ada dua kategori ajir: ajir musytarak dan ajir konvensional. Pengurus rumah tangga dan pengemudi adalah contoh pekerja pada umumnya-buruh perorangan yang melakukan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Sepanjang bukan akibat kecerobohnya, maka Ajir Khas menurut pendapat keempat ulama Madzhab, tidak bertanggung jawab atas segala kerugian atau kerusakan yang timbul selama ia bekerja pada majikannya. Sebaliknya, ajir musytarak adalah orang yang bekerja berdasarkan profesi dan tidak menyerahkan diri kepada pihak lain, seperti konsultan dan pengacara. Aliran Hanafiyah dan Hambaliah berpendapat bahwa ajir khas dan ajir musytarak mempunyai akuntabilitas yang sama. Sedangkan Malikiyyah berpendapat bahwa ajir musytarak bertanggung jawab sepenuhnya atas segala kehilangan atau kerusakan terhadap barang-barang yang menjadi obyek pekerjaannya. (Ghofur & Upah, n.d.)

Upaya tenaga kerja untuk bekerja di industri dikenal dengan istilah keterampilan tenaga kerja, dan pengetahuan serta kemampuan yang dimilikinya dapat menambah modal. Islam memerintahkan umat Islam untuk mengajarkan segala jenis pekerjaan dengan cermat dan tanpa cela, dengan memberikan penekanan besar pada kerja terampil. Keahlian biasanya didasarkan pada kesejahteraan moral, mental, dan fisik seseorang serta pendidikan dan pelatihan mereka untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka sempurna dan indah.

Pemberian jasa yang baik merupakan syarat sahnya suatu transaksi *Ijarah*. Mempekerjakan seorang ajir (orang sewaan) untuk melakukan pelayanan ilegal tidak dapat diterima. Permasalahan terkait perjanjian kerja termasuk dalam salah satu kategori berikut:

- 1) Menggunakan jasa orang yang tenaga kerjanya disewakan, merupakan syarat kerja *Ijarah*. Oleh karena itu, jenis pekerjaan, waktu, gaji, dan tenaga harus dicantumkan semua dalam kontrak kerja. Sifat pekerjaan perlu dirinci untuk menghindari ambiguitas. Karena keabsahan transaksi *Ijarah* yang masih simpang siur adalah fasid (rusak).
- 2) Pekerjaan apa pun yang memenuhi standar halal juga mematuhi hukum kontrak. *Ijarah* perlu menentukan jenis pekerjaan yang wajib dilakukan oleh ajirah.
- 3) Jam kerja. Waktu kerja seorang ajir perlu dicantumkan dalam transaksi *Ijarah*.
- 4) Untuk transaksi *Ijarah*, imbalan kerja perlu dirinci secara tepat, didukung dengan fakta dan ciri-ciri yang dapat menghilangkan keraguan. Asalkan dinyatakan secara tegas, maka imbalan *Ijarah* boleh dibayar tunai atau tidak. (Sari, 2016)

Selain jenis-jenis upah diatas, berdasarkan negara hukum ada beberapa jenis upah lainnya sebagai berikut:

- 1) Upah Nominal

Upah nominal merupakan uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja ataupun buruh yang berhak, hal ini bisa diartikan dengan imbalan atas pengerahan jasa dan relevan dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja.

- 2) Upah Nyata (Rill Wages)

Upah nyata merupakan imbalan nyata, yang betul- betul wajib diterima seseorang pekerja ataupun buruh yang berhak.

- 3) Upah Hidup

Upah hidup ialah upah yang diterima pekerja atau buruh guna membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan Cuma kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, semacam pembelajaran, asuransi, tamasya serta lain-lain.

4) Upah Minimum

Upah minimum merupakan upah terendah yang akan dijadikan sebagai standarisasi pengupahan oleh pengusaha atau perusahaan demi memastikan upah yang sesungguhnya dari pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya.

5) Upah Normal

Upah normal artinya merupakan upah yang secara relatif di nilai lumayan wajar oleh pengusaha serta buruh yang berupa imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. (Zainal Asikin dkk, 2018)

4. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *Ijarah* ada empat, yaitu:

- a. Aqid (orang yang mengadakan akad) Mu'jir dan musta'jir adalah orang yang mengadakan akad sewa atau upah. Mu'jir adalah orang yang memberikan upah dan sewa. Sedangkan musta'jir adalah orang yang menerima upah karena melakukan sesuatu dan menyewakan sesuatu. *Allah Subhana Wa Ta'ala* berfirman dalam surat An-Nisa ayat 29:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

“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.”

Apabila ada sesuatu yang disewakan, maka salah satu pihak disebut mu'jir dan pihak lainnya disebut musta'jir. Dalam bidang ketenagakerjaan, mu'jir adalah pemilik usaha, dan musta'jir adalah

pekerja. Al-ma'qud alaih itulah nama sarasannya, yang berupa ketimpangan ajaran.

Secara umum dapat dikatakan bahwa yang melaksanakan proses akad *Ijarah* ini adalah orang-orang yang telah mempunyai niat yang suci, sehingga setiap transaksi yang dilakukannya dapat mengikat secara hukum. Para ulama dalam bidang ini berpendapat bahwa faktor fisik dan psikis menentukan kemampuan seseorang dalam menjalankan bidang muamalah, artinya setiap perbuatan yang dilakukan dapat dianggap sah. Mu'jir dan musta'jir harus cakap, bijaksana, dan dewasa. taat satu sama lain, mengamalkan tasharuf (pengelolaan harta). Agar tidak terjadi perselisihan pendapat, para pihak yang membuat perjanjian *Ijarah* harus memahami betul keutamaan barang yang diakad.

b. *Sighoh* akad

Fuqaha membedakan dua pengertian akad, yaitu umum dan khusus. Pemahaman kebahasaan lebih sesuai dengan pemahaman umum. Dan para fuqoha Malikiyyah, Syafi'iah, dan Hanabillah semuanya sepakat dengan penafsiran ini. Dengan kata lain, segala sesuatu yang menjadi motivasi seseorang untuk mencapainya berasal dari kehendak bebasnya sendiri, antara lain wakaf, *ibra'* (pengguguran hak), perceraian, dan nazar. mungkin memerlukannya untuk melakukan pembelian, penjualan, dan persewaan. Jika berbicara teori kontrak, maka hubungan antara perjanjian dengan dampaknya terhadap objeknya secara khusus dimaksudkan untuk dipahami.

Kata Arab al-aqd, yang berarti keterlibatan, persetujuan, persetujuan, dan konsensus, adalah asal kata "kontrak". Karena ada ikatan di antara mereka yang mengucapkan janji, maka kata ini bisa juga berarti tali yang mengikat. Akad didefinisikan oleh hubungan antara ijab (pernyataan penerimaan obligasi) dan qabul (pernyataan penerimaan obligasi) sesuai dengan kehendak syariat,

yang mempengaruhi objek perjanjian. Pengertian akad ini dapat ditemukan dalam kitab fiqh Sunnah.

Dari sudut pandang syariah, akad adalah suatu ikatan sah yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berusaha untuk mengikatkan diri, menurut Az Zarqa. Keinginan rahasia para pihak untuk menyatukan diri adalah apa yang sebenarnya mereka inginkan. Oleh karena itu, keinginan harus dituangkan dalam sebuah pernyataan agar dapat dipahami satu sama lain. Persetujuan dan penerimaan adalah kata-kata yang diucapkan oleh para pihak dalam suatu kontrak.

Perjanjian adalah suatu hubungan atau perkumpulan penerimaan dan persetujuan yang mempunyai akibat hukum. Tawaran persetujuan suatu pihak dikenal sebagai kabul, dan ini merupakan tanggapan afirmatif awal. Pertemuan persetujuan yang melambangkan kehendak salah satu pihak, dan kabul yang menyatakan kehendak pihak lain merupakan suatu perjanjian.

Dasar hukum dilakukannya akad dalam Al-Qur'an adalah surah Al-Maidah ayat 1 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ



“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakiNya”

Ayat ini mengisyaratkan bahwa secara hukum diwajibkan untuk mengikuti syarat-syarat kontrak atau perjanjian. Jumhur Fuqaha menyatakan bahwa landasan suatu akad terbuat dari:

- 1) Al-Aqidani, atau pihak-pihak yang ikut serta langsung dalam akad; pihak-pihak tersebut harus mempunyai beberapa pihak dan bersifat tamyiz, atau kompeten.
- 2) *Mahallul 'aqd*, yakni obyek akad yang disebut juga dengan “sesuatu yang hendak diakadkan”. Obyek akad disyaratkan dapat diserahkan, tertentu atau dapat ditentukan, dan dapat ditransaksikan.
- 3) *Maudu al-'aqd*, yaitu tujuan pokok dalam melakukan akad. Seseorang ketika melakukan akad, biasanya mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Karena itu berbeda dalam bentuk akadnya, maka berbeda pula tujuannya.
- 4) *Shighatul 'aqd*, yaitu kalimat akad yang lazim dilakukan dengan cara qabul dan pernyataan ijab kabul. Persetujuan adalah permulaan penjelasan yang diberikan oleh salah satu pihak dalam akad sebagai bukti niatnya untuk mengadakannya. Sedangkan Qabul adalah pernyataan yang dibuat oleh pihak lain setelah persetujuan diberikan. Faktor-faktor berikut ini perlu diperhatikan dalam *Shighatul'aqd*:
 - a) Istilah-istilah dalam ijab qabul hendaknya tidak ambigu dan tidak menimbulkan banyak salah paham (bias), karena makna *Shighatul 'aqd* harus jelas.
 - b) Kabul dan ijabnya harus sepakat; Oleh karena itu, tidak boleh terjadi perbedaan qabul dan pengucapannya, karena dapat menimbulkan perbedaan pendapat.
 - c) Menyatakan maksud sebenarnya dari pihak tersebut tanpa menyebutkan adanya paksaan atau ancaman dari pihak luar.

Pengertiannya, suatu kontrak baru dapat dianggap sah jika dipenuhi seluruh syarat-syaratnya, namun dapat dikatakan kontrak jika memenuhi rukun-rukun tersebut dan telah ada substansinya.

Persyaratan berikut secara umum harus dipenuhi agar kontrak atau perjanjian menjadi sah:

- 1) Tidak melanggar hukum Islam. Islam telah menciptakan standar evaluasi bagi semua orang, yang memungkinkan mereka membedakan antara perilaku yang terhormat (baik) dan harus dilanjutkan, dan perilaku yang memalukan (buruk) dan harus dihentikan. Dan standar itu adalah hukum syariah, yaitu seruan dari Allah yang disampaikan oleh Rasul-Nya, bukan akal atau keinginan manusia.

Menurut aturan ushul fiqh, “Apa yang dipuji menurut syara’ adalah sesuatu yang terpuji, dan apa yang dikritisi menurut syara’ adalah sesuatu yang tercela.” Untuk memenuhi kebutuhannya—baik naluri maupun jasmani—setiap Muslim wajib berperilaku sesuai dengan hukum syariah. Artinya sebelum melakukan tindakan apapun, ia harus memastikan kehendak Allah mengenai hal tersebut. Hanya dengan begitu dia bisa bertindak sesuai dengan hukum syariah. Dengan kata lain, setiap Muslim harus selalu mempertimbangkan aktivitasnya berdasarkan hukum syariah Islam dan menahan diri untuk tidak melakukan tindakan kecuali sesuai dengan arahan dan larangan Allah Subhanahu Wa Ta'aala.

- 2) Harus sama ridha dan ada pilihan

Kontrak masing-masing pihak harus didasarkan pada kepuasan masing-masing. Syarat-syarat perjanjian dapat dibenarkan apabila kedua belah pihak merasa senang dan menyetujuinya; dengan kata lain, hal itu harus didasarkan pada tujuan dan keinginan mereka sendiri. Karena tidak adanya unsur paksaan, tidak ditemukannya pembenaran terhadap perjanjian, dan tidak adanya kekuatan hukum di balik perjanjian tersebut, maka para pihak bebas memilih apakah akan mengadakan perjanjian atau menolak syarat-syaratnya.

3) Harus jelas dan gamblang

Ketika seseorang melakukan perjanjian dengan orang lain, menurut hukum Islam, syarat-syarat perjanjian harus jelas dan bebas dari makna atau ambiguitas yang tersembunyi. Jika terdapat ambiguitas dalam perjanjian, hal ini akan merugikan salah satu pihak dan meningkatkan kemungkinan terjadinya permusuhan di masa depan karena tidak jelasnya cara pelaksanaan perjanjian.

Oleh karena itu, untuk melaksanakan suatu perjanjian, semua pihak yang terlibat harus memandang syarat-syarat perjanjian dan segala permasalahan di masa depan yang mungkin terjadi dengan perspektif yang sama.

Prinsip kontrak adalah pedoman atau standar mendasar yang perlu diikuti dalam setiap transaksi. Keyakinan Islam universal berakar dari gagasan bahwa manusia adalah hamba Allah, apa pun keyakinan yang mereka anut. Alhasil, tidak pernah ada masalah kepercayaan, kebangsaan, atau masalah lainnya selama menjalankan kontrak terkait kemitraan hidup. Setiap transaksi yang dilakukan harus mempunyai manfaat. Di antara pedoman tersebut adalah:

a) Asas Ibahah

bahwa segala sesuatu boleh dilakukan asalkan tidak dilarang secara khusus. Jika ada kaitannya dengan suatu kontrak, maka hal ini mengandung arti bahwa perjanjian atau tindakan hukum apapun dapat dilakukan, dengan ketentuan bahwa kontrak itu sendiri tidak memuat batasan-batasan khusus.

b) Asas Kebebasan Berakad

Selama tidak mengarah pada pengonsumsian harta orang lain secara curang, siapa pun bisa melakukan akad apa pun tanpa terkendala dengan nama-nama yang

disebutkan dalam hukum syariah. Mereka juga dapat memasukkan ketentuan apa pun dalam kontrak mereka yang paling sesuai dengan kepentingan mereka.

- c) Asas konsensialisme Asas ini menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu akad cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu.
- d) Asas Janji Itu Mengikat Dalam kaidah usul fikih, “perintah itu pada dasarnya menunjukkan wajib”. Ini berarti janji itu mengikat dan wajib dipenuhi.
- e) Asas Keseimbangan Hukum perjanjian Islam menekankan perlunya keseimbangan, baik keseimbangan antara apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko. Asas keseimbangan dalam memikul resiko tercermin dalam larangan terhadap transaksi riba.
- f) Asas Kemaslahatan Dengan asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka dan tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan.
- g) Prinsip Kepercayaan Menurut prinsip kepercayaan, tidak ada pihak yang boleh memanfaatkan ketidaktahuan pihak lain saat bertransaksi dengannya. Sebaliknya, masing-masing pihak harus berperilaku dengan itikad baik.
- h) Asas Keadilan Tujuan akhir dari semua undang-undang adalah untuk mencapai keadilan. Keadilan langsung dalam hukum Islam bermula dari penekanan Al-Quran pada kalimat “Lakukanlah keadilan, karena keadilan itu lebih dekat dengan ketakwaan” (QS. 5: 8). Setiap perjanjian atau kontrak antara para pihak didasarkan pada keadilan.

Keadilan dalam berbisnis menurut Ibnu Asyur adalah menghasilkan uang dan menjalankan bisnis dengan cara yang tidak memberikan dampak negatif kepada orang lain, baik dalam kapasitas komersial maupun non-komersial.

Setiap kontrak yang dibentuk oleh pihak yang melakukan transaksi mempunyai tujuan dasar yang ingin diwujudkan. Seperti peralihan hak milik dalam akad jual beli, hak milik bagi penyewa dalam akad *Ijarah* (sewa), hak untuk memegang barang dalam akad rahn, dan lain-lain. Dengan terbentuknya suatu kontrak maka akan timbul hak dan kewajiban antara para pihak yang bertransaksi.

c. *Ujrah* (Upah)

Upah adalah segala bentuk penghasilan yang diterima pekerja (buruh) dalam bentuk uang atau barang dalam jangka waktu tertentu dalam suatu kegiatan perekonomian, menurut Nurimansyah Haribuan.

Ujrah, atau upah, adalah suatu harta dengan nilai harta yang dapat dimanfaatkan yang diberikan sebagai pembayaran atas kerja yang dilakukan oleh manusia. Manfaat ini bisa berupa uang tunai atau barang, atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pengertian upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 1 Ayat 30 yang menyatakan: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja.” kepada pekerja/buruh yang ditentukan dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan tersebut.”

Upah, atau ujrah, adalah harta yang diberikan sebagai imbalan atas sesuatu yang diambil; Oleh karena itu, keduanya tidak dapat dibedakan dengan *Ijarah* karena *Ijarah* adalah istilah luas

untuk setiap transaksi yang memberi imbalan atas apa pun yang dilakukan. Hal ini disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Talaq ayat 6 yang menjadi landasan hukum *Ijarah*.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ
أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ
تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرُضِعْ لَهُنَّ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Selain itu Allah Subhana Wa Ta'ala. Juga berfirman dalam Surah Al-Qashas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

“Iya bapakku, ajaklah dia bekerja (untuk kami), karena sesungguhnya orang terbaik yang bisa bapak ajak bekerja (untuk kami) adalah orang yang kuat dan amanah,” jawab salah satu dari dua wanita itu.

Melakukan *Ijarah* yang terbaik dalam hal membayar dan sewa ditunjukkan dalam dua ayat ini. Menyewa berarti memberikan kesempatan kepada penyewa dan penyewa untuk memikul tanggung jawab bersama satu sama lain sesuai dengan hak dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, gaji pegawai harus sesuai dengan kesepakatan bersama.

Rukun dan syarat pengupahan adalah sebagai berikut:

- 1) Lafaz, pernyataan tersebut perlu memperjelas apa yang dimaksud dengan memberikan izin kepada seseorang untuk bekerja
- 2) Mereka yang memberikan janji upah. Dalam hal ini, individu yang menawarkan upah bisa saja adalah orang yang melakukan pekerjaan tersebut atau orang lain
- 3) Tugas selesai. Pekerjaan seperti apa yang akan dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam. Demikian pula jika seorang majikan harus menyediakan pekerjaan yang diperbolehkan atau tidak ada larangan syara' terhadap perbuatan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya)
- 4) Upah. Upah berapa yang harus jelas akan diberikan sesuai transaksi yang telah ditentukan. Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti: harian, mingguan, atau bulanan. Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika Serikat pekerja dan organisasi buruh menuntut upah yang terlalu mahal dan melampaui kemampuan perusahaan atau pemberi kerja. Ada dua bagian dalam ujah, yaitu:

- 1) Gaji yang dibakukan menurut konvensi lokal atau regional disebut *ujrah al-mithli*. Saat ini dikenal dengan nama UMP.
- 2) *Ujrah Samsarah* adalah biaya yang dipotong sebagai gaji atau hadiah dari harga pokok barang atau jasa yang dibeli.

Sistem pengupahan dan pendapatan yang mewujudkan prinsip keadilan dianggap diinginkan. Menciptakan struktur tugas di dalam perusahaan adalah strategi populer untuk mencapai tujuan keadilan. Penilaian pekerjaan yang obyektif dapat dilakukan jika terdapat struktur tugas yang terdefinisi dengan baik yang harus dipahami dan diterima oleh karyawan yang melakukan berbagai jenis pekerjaan.

Prinsip muamalah digunakan untuk menerapkan keadilan dalam kegiatan perekonomian. Prinsip-prinsip ini melarang tindakan yang pada akhirnya bertentangan dengan keadilan. Kegiatan ekonomi yang mengandung *riba* (unsur bunga dalam segala bentuk dan ragamnya) dilarang.

Berlaku kategori sebagai berikut: haram (segala sesuatu yang mengandung unsur haram baik dari segi obyek maupun kegiatan operasionalnya), *maysir* (setiap kegiatan yang mengandung unsur perjudian dan sikap untung-untungan), *gharar* (setiap transaksi yang mengandung unsur ketidakpastian mengenai objek transaksi), dan *zalim* (segala bentuk kegiatan yang merugikan diri sendiri, orang lain, atau lingkungan hidup, baik jangka pendek maupun jangka panjang).

Menurut teori efisiensi gaji, produktivitas dan efisiensi upah saling berkaitan. Lebih tepatnya, pemberi kerja akan memberikan gaji yang tinggi kepada karyawannya jika mereka melakukan pekerjaan yang berkaliber lebih tinggi. Pekerja akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih tinggi dan tingkat keluar masuk

karyawan yang lebih rendah sebagai akibat dari upah yang lebih besar.

Baik Al-Qur'an maupun Sunnah Nabi tidak memuat persyaratan tekstual khusus yang berkaitan dengan penentuan upah. Secara umum, sistem penentuan upah Islam dapat diungkapkan sebagai berikut:

1) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan kontrak kerja harus menentukan jumlah kompensasi (gaji) yang akan dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Hadits tersebut memberikan alasan perlunya ketelitian dalam besaran ganti rugi yang ditentukan dalam kontrak kerja. Umat Islam hendaknya mencontoh teladan Rasulullah SAW, yaitu menetapkan upah buruh sebelum mereka mulai bekerja. Sabda Rasulullah SAW:

وَمَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barangsiapa mempekerjakan seseorang, hendaklah dia menyatakan upahnya.” (Ibnu Syaibah dan HR. Al-Baihaqi)”

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW memberikan petunjuk kepada pengusaha agar memberitahukan terlebih dahulu kepada pekerjanya mengenai upah yang akan diperolehnya sebelum memperbolehkan mereka mulai bekerja. Hal ini bertujuan dengan mengetahui berapa banyak uang yang dihasilkan akan mendorong masyarakat untuk bekerja dan membuat pekerjaannya lebih nyaman. Mereka akan menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan kontrak kerja dengan majikannya.

2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Hadits Nabi Muhammad dan Al-Qur'an sama-sama menganjurkan majikan untuk membayar pekerjanya ketika mereka telah menyelesaikan pekerjaannya. Saat Anda

mempekerjakan seseorang, Anda harus membayar mereka sesegera mungkin untuk tugas yang mereka lakukan. guna mencegah terjadinya perundungan antar pihak atau perasaan dirugikan satu sama lain.

3) Memberikan Upah Yang Adil

Tidak dapat diterima jika pemberi kerja mencabut seluruh hak sekelompok pekerjanya agar dapat bertindak kasar terhadap mereka. Cara terbaik dalam menentukan upah dipilih agar tidak menindas kelompok manapun. Tanpa menimbulkan ketidakadilan bagi pihak lain, masing-masing pihak menerima bagian yang adil dari hasil kerjasamanya. Banyak ayat dalam firman *Allah Subhana Wa Ta'ala* yang mengungkapkan gagasan tentang keadilan. QS. Al-Maidah/5:8 dengan cara sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ
لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Prinsip keadilan dalam Islam- tercantum dalam firman *Allah Subhana Wa Ta'ala*. QS. Al- Jatsiyah/45 : 22 sebagai berikut :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang

dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. AlJatsiyah : 22)

Menurut Afzalur Rahman Ayat diatas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya

4) Memberikan Upah Yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak menguranginya. *Allah Subhana Wa Ta'ala*. Berfirman dalam QS. Al-Syua'ra/26 : 183 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

Jika *Ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak

disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.

5. Penggolongan Upah

a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. (Tria Wahyuni, 2020).

C. Penelitian Relevan

Berikut penelitian relevan terkait dengan penelitian penulis tentang implementasi *masalah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang Parak Jua Batusangkar diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh DICKY AULIA RAHMADANI pada skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Penetapan Upah Karyawan Dengan Sistem Target Penjualan Produk (Studi di Service

Center Vivo Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah)” pada Tahun 2022.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas mengenai upah karyawan. Namun ada beberapa perbedaan yang terlihat jelas dari penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu Penetapan Upah Karyawan dengan Sistem Target Penjualan Produk sedangkan penulis meneliti mengenai implementasi *masalah* dalam menetapkan upah karyawan Restoran Martabak Kubang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada praktik pengupahan karyawan Vivo Service Center Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah yaitu disesuaikan dengan jumlah handphone sebanyak 1-15 unit, maka satu unit diberikan bayaran sebesar Rp. 50.000,00, sementara jika 16-29 unit diberikan bayaran sebesar Rp. 60.000,00 per unit, dan jika melebihi target penjualan diberikan bonus yang dihitung per unit yaitu Rp. 25.000,00. Dalam pandangan hukum Islam praktik pengupahan karyawan Vivo Service Center Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah belum sesuai dengan hukum Islam, karena praktik pengupahan yang ditetapkan belum mengedepankan prinsip-prinsip keadilan dimana hal ini dapat terlihat dengan jumlah hp penjualan 15 unit dengan 16 unit dengan selisih Rp 210.000.

2. Penelitian yang dilakukan oleh ROSILAWATI pada skripsi yang berjudul “Analisis Penetapan Tingkat Upah dalam Meningkatkan Pendapatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Kenzie Snack Kelurahan Way Dadi Baru Kota Bandar Lampung)” pada Tahun 2022.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama membahas penetapan upah karyawan. Namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian ini menganalisis penetapan tingkat upah dalam meningkatkan pendapatan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi *syari'ah*,

sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui implementasi (penerapan) *masalah* dalam menetapkan upah karyawan martabak kubang Parak Jua Batusangkar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan tingkat upah yang diterapkan di pabrik kulit ikan patin KENZIE SNACK, Kelurahan Sukarame, Kota Bandar Lampung terdapat tiga penetapan tingkat upah yaitu upah menurut waktu (harian dan bulanan) dan upah borongan, pemilik pabrik memberikan upah kepada pekerja secara tepat waktu dan sesuai jenis dan kinerja. Jika dilihat dari ekonomi Islam penetapan tingkat upah sudah sesuai dengan syariat Islam yaitu, adil sesuai dengan apa yang dikerjakan pekerja dan cukup layak karena mampu memenuhi kebutuhan pokok, hanya saja upah masih di bawah standar UMK Kota Bandar Lampung yaitu Rp.2.739.983.

Pendapatan pekerja pada keripik kulit ikan patin KENZIE SNACK sudah cukup baik, namun belum terprogram secara maksimal. Pemberian uang makan, bonus, dan uang transportasi yang didapatkan membantu pendapatan pekerja. Namun jika dilihat dalam perspektif ekonomi Islam pendapatan pekerja sudah sesuai dengan syariat Islam yang memerintahkan upah diberikan sebelum keringatnya kering, serta transparan dalam memberikan informasi tentang upah kepada pekerja sebelum memulai pekerjaan. Pemilik pabrik KENZIE SNACK, memberikan upah adil dan cukup layak karena mampu memenuhi kebutuhan pokok. Pendapatan/upah pekerja yang merata menurut perspektif ekonomi Islam, setiap kepala keluarga mempunyai kebutuhan hidup terhadap besarnya pendapatan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup mulai dari kebutuhan sandang, pangan, papan dan beragam kebutuhan lainnya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh LUTHFI MUFIDAH pada skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam” pada Tahun 2021.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas mengenai upah karyawan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada penelitian ini lebih kepada menganalisis sistem penentuan upah karyawan dalam pandangan ekonomi Islam sedangkan penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui implementasi *maslahah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang Parak Jua Batusangkar.

Adapun hasil penelitian ini bahwa sistem pengupahan karyawan Agro Wisata Magetan Green Garden yaitu upah mingguan dan bulanan dimana upah mingguan karyawan akan mendapatkan upah setiap dua minggu sekali. Hasil menunjukkan, praktik sistem pengupahan yang diterapkan di Agro Wisata Magetan Green Garden belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Hal ini dilihat dari sistem pemberian upah belum memenuhi konsep layak dan sejahtera. Dan upah yang diberikan belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota Magetan yakni Rp. 1.913.321,-. Sehingga implikasi upah terhadap tingkat kesejahteraan karyawan dapat dikatakan belum sejahtera dan layak. Sehingga untuk memenuhi kebutuhan mereka harus memiliki pendapatan lain selain bekerja sebagai karyawan. di Agro Wisata Magetan Green Garden.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kualitatif yang mengungkapkan dan menggambarkan kejadian, fenomena yang terjadi dilapangan ini tentang pemberian upah karyawan Martabak Kubang Parak Jua Batusangkar. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (*eksperimen*) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. (Sugiyono, 2018)

B. Latar dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Restoran Martabak Kubang yang beralamat di Jorong Parak Jua, Nagari Baringin, Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar. Waktu penelitian pada tahun 2023, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. 1. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023-2024						
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pengajuan Judul	✓						
2.	Bimbingan Proposal		✓					
3.	Revisi Proposal			✓	✓			
4.	Seminar Proposal				✓			
5.	Penelitian					✓		
6.	Bimbingan Skripsi					✓		
7.	Munaqasyah							

A. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pengumpulan data. Mengingat karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka instrumen penelitiannya adalah penulis sendiri (*human instrument*). Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. (Sugiyono, 2014: 373).

Peneliti terjun secara langsung ke lapangan untuk mengumpulkan sejumlah informasi yang dibutuhkan dengan terlebih dahulu sudah memiliki beberapa pedoman yang akan dijadikan alat bantu mengumpulkan data. Pedoman tersebut dikembangkan dari kategori atau sub kategori yang akan dicari data lapangannya dengan menggunakan teknik yang tepat. Teknik yang digunakan dapat berupa kegiatan observasi, partisipasi, studi dokumen dan wawancara. (Satori dan Komariah, 2012: 90)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti itu sendiri, yang kemudian dikembangkan agar dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang ditemukan melalui wawancara. Dalam melakukan wawancara memerlukan alat bantu yang dijadikan sebagai instrumen seperti, handphone, pena, pensil, buku catatan dan sebagainya yang dirasa perlu dalam pengumpulan data.

Pedoman wawancara merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh informasi melalui tatap muka atau mewawancarai secara langsung informan yang dapat dianggap memberikan keterangan. Informan yang dimaksud adalah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar. Pada pedoman wawancara ini peneliti menggunakan pedoman wawancara terstruktur maksudnya adalah peneliti telah menyiapkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan sistem penetapan gaji Karyawan Martabak Kubang Parak Jua.

C. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Adapun sumber penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, yaitu dengan mewawancarai pemilik dan karyawan Restoran Martabak Kubang Parak Jua Batusangkar.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pemilik dan karyawan Restoran Martabak Kubang parak jua batusangkar serta buku-buku ilmiah, hasil penelitian, dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber, koran, internet, serta sumber data lain yang dapat dijadikan sebagai data pelengkap.

D. Teknik Pengumpulan data

1. Teknik Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan tanya jawab langsung kepada pemilik dan karyawan yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.

2. Observasi

Observasi yaitu cara pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini implementasi *masalah* terhadap penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang parak jua Batusangkar

E. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014:402) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara

mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh. Adapun teknik analisis data yang digunakan penulis yaitu analisis data lapangan model mile dan Huberman dengan tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data

Merupakan kegiatan marakum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. Display data

Setelah data direduksi, Langkah selanjutnya penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.

F. Teknik Penjaminan Keabsahan Data

Teknik penjamin keabsahan data yang akan peneliti gunakan adalah uji kredibilitas data yang dapat dilakukan melalui triangulasi yang bertujuan untuk mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan data dengan sesuatu di luar data sebagai perbandingan data tersebut dengan membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara, membandingkan keadaan seseorang dengan berbagai pandangan, serta membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi yang berkaitan melalui sumber lain.

Triangulasi dengan sumber lain berarti membandingkan, mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif hal ini dapat dilakukan melalui:

1. Membandingkan hasil analisis dengan hasil wawancara

2. Membandingkan implementasi *masalah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar
3. Membandingkan hasil penelitian dengan fakta dilapangan

Sugiyono (2013:273) membedakan triangulasi dalam peujian kreabilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Adapun penjelasandari tiga triangulasi sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kreabilisan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Peneliti menggabungkan dan membandingkan data yang telah diperoleh dari beberapa sumber.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik Triangulasi sumber untuk menguji kreabilisan data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kreabilitas data. Data yang disimpulkan dengan tekni wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang valid sehingga lebih kreadibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Sekilas tentang Martabak Kubang

Restoran Martabak Kubang merupakan salah satu cafe dan resto yang terletak di Kabupaten Tanah Datar tepatnya di Jalan Hamka No 6 C/D Nagari Baringin Jorong Parak Juar Kota Batusangkar. Batusangkar dikenal sebagai kota budaya dengan kuliner yang beraneka ragam. Salah satu penyedia kuliner tersebut adalah Restoran Martabak Kubang. Pemilik dari restoran ini adalah nang Susanti. Restoran ini menyediakan berbagai menu seperti martabak mesir-roti cane, nasi goreng-nasi soto mie rebus-mie goreng beserta aneka minuman dan juice.

Awal berdirinya martabak kubang pada mulanya berkongsi dengan orang keturunan arab maka makanannya maka makanannya martabak mesir Namanya dengan rentang waktu antara kakak Hj Arwin yang Bernama H. Azmi A Rustam. Kemudian pecah kongsi dengan keturunan Arab tadi jadi dibuka sendiri di pasar pagi Padang yang Bernama restoran kubang Juanda. H. Erwin bekerja dengan kakaknya semenjak taman SMP setelah tamat SMA sudah memiliki skiil untuk buka restoran baru.

Martabak kubang di buka pertama kali di Batusangkar pada tahun 1989. Awal mulanya menggunakan gerobak di pasar Batusangkar lebih kurang 1 tahun. Pada tahun 1990 dapat kontrakan di Parak Jua Batusangkar yang Bernama restoring kubang sampai sekarang. Kurang lebih 33 tahun.

Nagari Baringin terletak pada $00^{\circ}17'$ LS- $00^{\circ}39'$ LS dan $100^{\circ} 19'$ BT- $100^{\circ} 51'$ BT mempunyai luas $13,15 \text{ Km}^2$ terdiri dari 13 Jorong. Berdasarkan ketinggian, Nagari Baringin terletak pada ketinggian antara 445 s/d 450 meter di atas permukaan laut. Luas wilayah Nagari Baringin

adalah 13,15 Km² atau 1.315 Ha. Berikut batas administrasi Nagari Baringin yaitu:

- a. Sebelah Utara : berbatasan dengan Nagari Simpuruik
- b. Sebelah Selatan : berbatasan dengan Nagari Limo Kaum
- c. Sebelah Barat : berbatasan dengan Nagari Gurun
- d. Sebelah Timur : berbatasan dengan Nagari Saruasos

2. Mekanisme Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar

Restoran Martabak Kubang Parak Jua Batusangkar memiliki beberapa orang karyawan. Masing-masing karyawan tersebut akan menerima upah/ gaji sesuai dengan UMR. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pemilik Restoran Martabak Kubang Parak Jua Batusangkar pada hari Sabtu, 13 Januari 2024 dengan narasumber pemilik restoran itu sendiri yaitu Nang Susanti.

Bagaimana cara pemberian upah atau gaji pokok untuk para karyawan Restoran Martabak Kubang? “gaji/ upah karyawan diberikan perminggu. Jumlah gaji yang diberikan rata-rata Rp. 450.000.- perminggu

Dalam penetapan upah atau gaji pemilik Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar ini berpedoman kepada apa? “berdasarkan UMR (upah Minimum Regional) Tanah Datar yaitu Rp. 1,8- 2 jt

Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Masalah upah adalah masalah yang sangat penting yang mempunyai dampak yang sangat luas. Seorang pekerja harus mendapat upah secara pantas dan adil. Pada saat akan mempekerjakan orang lain, maka terlebih dahulu harus dijelaskan jenis pekerjaan, jangka waktu serta besarnya

upah yang akan diterima pekerja. Hal itu dimaksudkan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap pekerja dengan menyuruh melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kesepakatan atau melakukan pekerjaan di luar kemampuannya. (Indra Riko Rosandri, 2017)

Pertanyaan selanjutnya yaitu apakah ada dasar yang digunakan untuk memberikan gaji pokok kepada karyawan?

Jawaban pemilik restoran: “sesuai kebutuhan sehari-hari. Kami memberikan gaji kepada karyawan berdasarkan kebutuhan sehari-hari karyawan yang bekerja disini. Sebagaimana diketahui umumnya masyarakat di Tanah Datar ini memiliki kebutuhan anggaran 1,8- 2jt perbulannya. Jadi kisaran upah/ gaji yang diberikan berkisar dari rentang 1,8 -2 jt dalam sebulan.

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh pemilik Restoran Martabak Kubang di Prak Jua Batusangkar diketahui pemberian upah kepada karyawan berdasarkan UMR dan kebutuhan sehari-hari. Jika dilihat dari ketentuan pemberian upah/ gaji dalam Islam berdasarkan kemaslahatan yaitu demi kebaikan karyawan.

Islam menetapkan *mashlahah* yang merupakan prinsip hukum Islam. Agar tidak keliru dalam memutuskan suatu permasalahan yang berarti memelihara tujuan Syara' (syariat) dalam meraih manfaat serta mencegah kemudharatan. Implementasi konsep *maslahah* dalam kegiatan ekonomi memiliki ruang lingkup yang luas jika dibandingkan dengan bidang lain. Sebab hal ini berbeda dengan bidang-bidang lain seperti ibadah yang bersifat dogmatik (berbasis kepercayaan) Dengan demikian, prinsip *maslahah* menjadi acuan dan patokan penting dalam bidang ekonomi, salah satu berkenaan dengan penetapan upah karyawan.

Pertanyaan selanjutnya adalah apakah direstoran ini hanya ada gaji pokok saja untuk karyawan atau ada pemberian bonus dan sejenisnya?

Jawaban pemilik restoran: apabila ada kelebihan omset maka diberikan bonus yang sama kepada karyawan. Misalnya dalam minggu tersebut penjualan lebih banyak dari minggu-minggu sebelumnya maka karyawan mendapatkan bonus yang nantinya dibagi sama rata.

Berdasarkan jawaban pemilik restoran tersebut dapat diketahui bahwa selain gaji pokok juga ada bonus untuk karyawan. Bonus tersebut diberikan apabila kelebihan omset dari biasanya. apabila ada kinerja karyawan yang sangat bagus itu tidak mendapat bonus. Bonus diberikan sama rata kepada setiap karyawan berdasarkan kenaikan omset penjualan

Bagaimana dalam pemberian upah/gaji karyawan di restoran ini apakah ada pemotongan untuk datang terlambat atau yang libur pada jadwal bekerja?

Pemilik restoran menjawab “apabila terlambat akan diberi teguran namun gaji tidak di potong. Sedangkan karyawan yang libur atau tidak masuk disaat hari bekerja gajinya akan di potong”.

Pertanyaan selanjutnya apakah ada kendala yang dihadapi pemilik restoran dalam menetapkan upah/ gaji karyawan?

Pemilik restoran menjawab “tidak ada kendala” alhamdulillah dalam pemberian upah/ gaji disini sesuai dengan sebagaimana mestinya, tidak ada kendala sedikitpun. Dalam menetapkan gaji pun disini kami berpatokan sesuai kebutuhan berdasarkan UMR di Tanah Datar dan sesuai dengan kinerja karyawan”.

Apakah selama pemberian upah kepada karyawan ada yang komplein mengenai upah/gaji tersebut?

Pemilik restoran menjawab “disini kami belum mendengar keluhan dari karyawan mengenai gaji/ upah yang diberikan, mungkin dari mereka ada uneg-uneg, namun tidak disampaikan. Jadi kami menyimpulkan bahwa karyawan disini setuju dengan gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan awal bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa tidak ada kendala bagi pemilik Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar dalam memberikan dan menetapkan gaji karyawan. Selanjutnya masalah karyawan yang komplek mengenai haji, alhamdulillah dari mereka juga tidak ada karyawan yang komplek. Hanya saja mereka apabila sudah kurang sesuai dengan gaji memilih untuk mengundurkan diri.

3. Implementasi *Maslahah* dalam Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar

Maslahah mursalah merupakan terdiri dari dua kata yaitu *masalah* dan *mursalah*. *Maslahah mursalah* secara etimologi mempunyai pengertian bahwa upaya mengambil manfaat dan menghilangkan mudharat-nya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa *masalah mursalah* merupakan upaya pengambilan manfaat dengan menghilangkan mudharatnya. Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan mengenai implementasi atau penerapan *masalah* dalam menetapkan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.

Sebagai pemilik restoran atau pemilik usaha hendaknya menetapkan upah karyawan secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip *syari'at* islam. Tentunya disini memberikan upah karyawan berkenaan dengan pemanfaatan jasa karyawan demi kelancaran usaha yang dibayarkan melalui upah/ gaji. Dengan memperoleh upah/ gaji karyawan yang bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja akan mendapatkan kemaslahatan dalam hidupnya. Oleh sebab itu beberapa yang harus diperhatikan pemilik usaha dalam menetapkan upah karyawan sebagai implementasi *masalah* yaitu sebagai berikut:

a. Pemberian upah sesuai dengan kebutuhan karyawan

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan: Upah harus mengambil kira nilai pekerjaan. Ini termasuk memperhitungkan status dan kualitas pekerja yang melaksanakan tanggungjawab dan amanah. Dalam hal ini tidaklah wajar untuk menyamakan antara orang berilmu dengan yang tidak berilmu, antara pintar dengan yang bebal, antara yang tekun dengan yang malas dan antara pakar dengan bukan pakar.

b. Pemberian upah secara adil

Dalam menetapkan upah kepada karyawan pemilik usaha diharapkan harus adil dalam memberikan upah, adil disini bukan berarti harus sama banyak akan tetapi adil disini sesuai dengan porsi pekerjaan masing-masing karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar, pada hari Sabtu, 13 Januari 2024 dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Pertanyaan selanjutnya selama saudara bekerja apakah saudara merasa adil atau sepadan antara upah/gaji yang diberikan dengan pekerjaan saudara?

Informan Yogi: “kurang adil dalam penetapan gaji, karena dengan pekerjaan yang sama namun gaji yang diterima berbeda, ada karyawan yang menerima gaji sebesar Rp. 1.800.000,00.- dan ada karyawan yang menerima gaji Rp. 2.000.000,00.- dengan pekerjaan yang sama.

Berdasarkan jawaban dari salah satu karyawan dapat diketahui bahwa dalam pemberian gaji terhadap karyawan martabak kubang kurang adil. Karena dengan banyak pekerjaan

yang sama diberikan gaji yang berbeda. Pemilik Restoran Martabak Kubang memberikan gaji diperlukan beberapa pertimbangan-pertimbangan tertentu yang membedakan dalam pemberian gaji karyawan.

c. Transparan dalam menetapkan upah

Akad ijārah salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal *upah*, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Rosulullah SAW. Bersabda “Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya. Transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil. Islam menganjurkan agar setiap terjadinya akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

Upah dalam Islam dibangun atas dasar konsep keadilan atau prinsip kebersamaan untuk semua, sehingga semua pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa adanya sikap zalim terhadap yang lain (Afzalurrahman, 296). Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik Restoran Martabak Kubang sebagai berikut:

Apakah pemilik restoran berterus-terng mengenai besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan?

Pemilik restoran menjawab “disini kami terbuka masalah pemberian gaji, tidak ada yang ditutup tutupi. Secara transparan kami menjelaskan berapa gaji yang akan diberikan. apabila mereka setuju, maka akan bekerja disini tanpa ada paksaan sedikitpun”.

Berdasarkan dua pertanyaan diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang datang terlambat akan ditegur oleh pemilik restoran dan diberikan peringatan agar selalu datang tepat waktu, sedangkan bagi karyawn yang tidak masuk dihari seharusnya bekerja maka

gajinya akan dipotong sesuai dengan kesepakatan. Selanjutnya mengenai pemberian gaji kepada karyawan pemilik restoran secara transparan menjelaskan mengenai pemberian gaji, tidak ada yang ditutup-tutupi dalam masalah gaji karyawan. Berterus terang dalam menjelaskan berapa upah/ gaji yang diberikan kepada karyawan adalah suatu upaya kemashlahatan Bersama, dengan demikian tidak ada yang kecewa dalam bekerja, sehingga pekerjaan dan hasil yang diperoleh diberkahi *Allah Subhana Wa Ta'ala*.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penulis akan membahas mengenai tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

1. Mekanisme Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar

Kewajiban pembayaran upah oleh pengusaha kepada kaum pekerja telah diterangkan secara riinci dan detail sebagaimana yang tertulis didalam Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan. Meskipun kaum pekerja itu sendiri mengalami sesuatu hal yang berada diluar kuasa dari para pekerja. Pengecualian tersebut dituangkan didalam Pasal 93 ayat (2) Ketenagakerjaan, maka sudah seyogyanya pengusaha maupun perusahaan memberikan toleransi kepada kaum pekerja dengan tetap memberikan upah kepada para pekerja, yang telah banyak menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. (Faizurrahman Keraf Ainussyamsi, 2021)

Dalam hal ini pemilik Restoran Martabak Kubang tentunya memiliki kewajiban membayarkan upah kepada karyawan sesuai dengan jerih payah (jasa) karyawan yang telah dikeluarkan setiap harinya. Upah karyawan ini dibayarkan perminggunya dengan jumlah nominal Rp. 600.000.- per masing-masing karyawan. Upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar ini diberikan berdasarkan

UMR (Upah Minimum Regional) Tanah datar yaitu Rp. 2.400.000.- per bulannya.

Upah yang dalam Islam diimplikasikan sebagai *Ijarah* yang mengandung pengertian bahwa upah atas penggunaan sesuatu atau hadiah untuk pekerja sebagai balas jasa karena telah melakukan suatu kegiatan. Menurut definisi, *Ijarah* adalah semacam persetujuan untuk mengambil manfaat melalui penggantian. (Faizurrahman Keraf Ainussyamsi, 2021)

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rizal Fahlefi pada jurnal islam volume 14 nomor 2 tahun 2015 dengan judul Implementasi Maşlahah dalam Kegiatan Ekonomi Syariah. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa Implementasi maşlahah dalam kegiatan ekonomi memiliki ruang lingkup yang lebih luas jika dibandingkan dengan implementasinya dalam bidang-bidang lain. Maşlahah menjadi dasar pengembangan ekonomi Syariah dalam menghadapi perubahan dan kemajuan zaman. Implementasi maşlahah dalam kegiatan ekonomi tersebut dapat dilihat dalam berbagai aspek, seperti dalam masalah mekanisme pasar, pembentukan lembaga hisbah, zakat produktif, kehadiran Lembaga keuangan syariah, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas jelas terkait bahwa upah/gaji merupakan salah satu prinsip ekonomi. Dalam prinsip ekonomi Syariah pemberian upah harus sesuai dengan jasa pekerja dan sebaiknya diberikan kepada pekerja sebelum habis titik peluh pekerja. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Restoran Martabak Kubang. Dalam penetapan upah karyawan ada beberapa hal yang harus dilakukan sebagai berikut:

a. Pemberian Upah Harus Setimpal dengan Kualitas Kerja

Dalam pemberian upah harus setimpal dengan kualitas kerja. Dalam hal ini maka dalam menggaji seorang pekerja harus dilakukan secara adil yang dimaksud adil disini adalah upah yang nantinya akan diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan jam kerja, jumlah output yang dihasilkan setiap kali bekerja, dan yang terpenting harus sesuai dengan apa yang telah dituliskan dalam kesepakatan kerja. Terdapat dalam al-Qur'an surah an-Nisa ayat 32:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ^ط وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِ^ط إِنَّ
 اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu

Maksud dari ayat ini adalah bahwa upah yang diterima oleh pekerja itu berbeda-beda sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini memberikan keadilan bagi para pekerja sesuai dengan ayat-ayat Al-Qur'an surat al-Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ^ط وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
 شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا^ط أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ^ط وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
 خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah

kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan

Selanjutnya dijelaskan dalam firman Allah Subhana Wa Ta'ala surat at-Talaq ayat 6 sebagai berikut:

..... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ
وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَرِّضِي لَهُنَّ أُخْرَى ﴿٦﴾

..... jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya

Ayat ini menjelaskan bahwa akan lebih jikalau penentuan upah dimusyawarahkan dengan pihak terkait (pemberi kerja dengan pekerja) pada saat kontrak kerja awal agar kesepakatan akhir yang dicapai dapat diterima dengan ikhlas oleh kedua belah pihak dan diridhai Allah Subhana Wa Ta'ala.

b. Upah Harus Memberikan Kesejahteraan pada Pekerja

Tata cara pembayaran upah sendiri menurut Islam, sebagaimana telah disabdakan oleh Nabi Muhammad SAW:

“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah

orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR.Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Berdasarkan hadis tersebut dapat diketahui bahwa pemberian upah kepada karyawan jangan terlalu lama, ibaratnya jangan sampai terhapus/ hilang dulu keringat karyawan baru upah diberikan. Seharusnya upah diberikan setelah pekerjaan selesai dilakukan.

Selanjutnya kelayakan pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar harus dapat memberikan kesejahteraan kepada pekerja. Kelayakan yang

dimaksud disini adalah dimana upah yang diberikan oleh pemilik usaha dapat memenuhi setidaknya kebutuhan pokok minimum pekerja dalam kehidupan sehari-hari. Kelayakan upah dapat ditentukan dengan menggunakan acuan peraturan pemerintah tentang upah minimum, membandingkan dengan pemilik usaha lain atau dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah:

“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: *“Allah Subhana Wa Ta’ala telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya”*(Hadits Riwayat Al-Bukhari)

Hadits diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

Rasulullah SAW bersabda: *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah Subhana Wa Ta’ala menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberipakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”* (HR. Muslim).

Hadits ini menjelaskan bahwa barang siapa yang memiliki pekerja maka hubungan mereka bukanlah hanya sekedar bawahan dan majikan melainkan sudah seperti keluarga, sehingga hendaklah pekerja tersebut diberi kelayakan baik sandang, pangan maupun papan

dan jangan memaksa melakukan sesuatu yang tidak mampu, bahkan jika terpaksa maka harus dibantu.

Kesejahteraan lain yang dimaksud dalam islam adalah hak-hak yang telah diperjanjikan dalam akad atau surat perjanjian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya. Upah yang diberikan termasuk upah kerja dan tunjangan untuk keluarga, kesehatan, rumah, dan kebutuhan hidup lainnya. Sehingga kehidupan pekerja pun bisa lebih layak tidak merasa kekurangan.

c. Upah yang diberikan kepada karyawan harus adil

Dalam menetapkan upah kepada karyawan pemilik usaha diharapkan harus adil dalam memberikan upah, adil disini bukan berarti harus sama banyak akan tetapi adil disini sesuai dengan porsi pekerjaan masing-masing karyawan. Rasulullah SAW mempertegas pentingnya kelayakan upah dalam sebuah hadits:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah Subhana Wa Ta’ala menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehinggabarangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinyamakan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian sepertiapa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamumembebarkannya dengantugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)

Hal ini berarti dalam memberikan upah kepada pekerja maka upah yang diberikan harus adil bagi pekerja. Makna dari adil disini adalah proporsionalitas antara kualitas kerja pekerja dengan upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dari sisi sandang, pangan, dan papan. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun dalam Islam nilai-nilai kemanusiaan juga diperhatikan dalam proses penentuan upah.

2. Implementasi Penerapan *Maslahah* dalam Penetapan Upah Karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar

Maslahah mursalah merupakan terdiri dari dua kata yaitu *maslahah* dan *mursalah*. *Maslahah mursalah* secara etimologi mempunyai pengertian bahwa upaya mengambil manfaat dan menghilangkan mudharat-nya.

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa *maslahah mursalah* merupakan upaya pengambilan manfaat dengan menghilangkan mudharatnya. Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan mengenai implementasi atau penerapan *maslahah* dalam menetapkan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar.

Sebagai pemilik restoran atau pemilik usaha hendaknya menetapkan upah karyawan secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip *syari'at* islam. Tentunya disini memberikan upah karyawan berkenaan dengan pemanfaatan jasa karyawan demi kelancaran usaha yang dibayarkan melalui upah/ gaji. Dengan memperoleh upah/ gaji karyawan yang bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja akan mendapatkan kemaslahatan dalam hidupnya. Oleh sebab itu beberapa yang harus diperhatikan pemilik usaha dalam menetapkan upah karyawan sebagai implementasi *maslahah* yaitu sebagai berikut:

a. Pemberian upah sesuai dengan kebutuhan karyawan

Penentuan sistem upah dalam ketenagakerjaan ialah evaluasi pekerjaan. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap setiap jenis pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Evaluasi ini mencakup analisis tugas, tingkat tanggung jawab, keterampilan yang diperlukan, dan tingkat kesulitan dari masing-masing pekerjaan. (Hafizul hamdi, 2021)

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa dalam pemberian upah harus disesuaikan dengan kinerja karyawan. Tujuan pemberian upah yang demikian agar terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan tersebut. Apabila karyawan yang rajin bekerja akan dibonus, berbeda dengan karyawan yang memiliki kinerja biasa saja. Selain untuk memenuhi kebutuhan karyawan juga dapat memicu semangat karyawan bekerja dengan lebih giat dan rajin.

Kebutuhan hidup layak adalah dasar dalam penetapan upah minimum. Komponen kebutuhan hidup layak merupakan komponen-komponen pemenuhan kebutuhan sehari-hari yang dibutuhkan oleh seorang pekerja selama satu bulan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak untuk pekerja lajang dalam sebulan dengan 3000 kilo kalori perhari dan pelaksanaan tahapan pencapaian tersebut terdiri dari 60 items.

Standar KHL terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

- 1) Makanan dan Minuman (11 items)
- 2) Sandang (13 items)
- 3) Perumahan (26 items)
- 4) Pendidikan (2 items)
- 5) Kesehatan (5 items)
- 6) Rekreasi dan Tabungan (2 items)
- 7) Transportasi (1 items)

Komponen tersebut yang menjadi bahan pertimbangan penetapan upah minimum kabupaten, yang dilaksanakan oleh dewanpengupahan kabupaten yang terdiri dari unsur tripartit, yakni: Asosiasi Pengusaha, Serikat Buruh/Pekerja, dan pemerintah yang membentuk tim survey untuk melakukan survey pasar terhadap komponen-komponen tersebut.

Islam menginginkan upah yang diterima harus bersifat cukup dan layak untuk memenuhi segala kebutuhan pekerja. Terdapat dua perkara yang harus dijadikan dasar pertimbangan menentukan kadar upah berkecukupan: Upah harus mengambil kira nilai pekerjaan. Ini termasuk memperhitungkan status dan kualitas pekerja yang melaksanakan tanggungjawab dan amanah. Dalam hal ini tidaklah wajar untuk menyamakan antara orang berilmu dengan yang tidak berilmu, antara pintar dengan yang bebal, antara yang tekun dengan yang malas dan antara pakar dengan bukan pakar.

Menyamakan dua hal yang berbeda adalah kezaliman dan membedakan dua hal yang serupa juga penyimpangan daripada garisan keadilan. Majikan juga harus mengambil kira keperluan asas manusia. Keperluan-keperluan ini atau istilah syara'nya "*Daruriyyah*" termasuk makanan, minuman, pakaian, penginapan, pendidikan anak-anak dan keperluan asasi yang lain.

Menurut Imam Nawawi dalam *Al-Majmu' An-Nawawi* soal *Daruriyyah* atau keperluan ini bukanlah sesuatu yang dapat ditentukan kadarnya secara mutlak, dan bahkan bentuknya tidak serupa di antara setiap orang. Oleh karena itu ekonomi Islam mengakui adanya perbezaan upah yang diterima karena adanya perbezaan kemampuan dan bakat yang berakibat pada perbezaan hasil material. Pekerja berhak atas bayaran yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat saling melengkapi. Kelebihan tersebut tidak selalu berarti yang satu dianugrahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi yang dimaksud kelebihan keahlian dalam bidang kerja.

b. Pemberian upah secara adil

Dalam menetapkan upah kepada karyawan pemilik usaha diharapkan harus adil dalam memberikan upah, adil disini bukan berarti harus sama banyak akan tetapi adil disini sesuai dengan porsi pekerjaan masing-masing karyawan.

Manusia sebagai abdullah dan khalifatullah di bumi harus memelihara hukum dan menjamin bahwa pemakaian segala sumber daya diarahkan untuk kesejahteraan manusia supaya semua mendapat manfaat secara adil dan baik (Karim, 2007:35). Nilai-nilai keadilan itu harus diterapkan secara menyeluruh dalam bidang kehidupan, termasuk bidang ekonomi. Banyak ayat al-Qur'ān menafsirkan keadilan yang perlu diperhatikan sebagai berikut:

- 1) Keadilan merupakan suatu konsep yang luas dan mencakup semua aspek kehidupan, sosial, ekonomi, politik dan bahkan rohani.
- 2) Keadilan menggambarkan keseimbangan, perbandingan,
- 3) keharmonisan sebagaimana ia menggambarkan keadilan dari segi undang-undang dan pemberian hak kepada yang berhak (Siddiqi, 1979:42)

Syari'at Islam memandang upah sebagai hak dari orang yang telah bekerja (employee) dan kewajiban bagi pengusaha (employer). Pada pasar persaingan sempurna tingkat upah yang berkeadilan terjadi pada tingkat market wage (*tas'ir fi al-'amal*), dan untuk itulah kebijakan tingkat upah yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar. Namun Islam sebagai agama yang menjunjung tinggi nilai moral atau kemanusiaan mengharuskan adanya pertimbangan meliputi nilai kerjasama, tolong-menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan

harmoni sosial demi terwujudnya jaminan kesejahteraan dan kemaslahatan umum (Hendrieanto, 228).

Selain menjadikan *market wage dan value of marginal product of labour* sebagai pijakan dalam menentukan upah kerja, Islam juga menggariskan bahwa upah yang ditetapkan harus mampu memenuhi kebutuhan pokok meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan serta kesehatan para pekerja dan keluarganya secara layak.

Penetapan upah pekerja didasarkan pada manfaat atau jasa yang telah diberikan seorang pekerjaan kepada perusahaan. Selain itu, Yusuf Qardawi memberikan penekanan bahwa para majikan harus memperhatikan dua hal berikut ini:

- 1) Nilai kerja, karena tidak mungkin menyamakan yang pintar dengan yang bodoh, yang tekun bekerja dengan yang bekerja asal-asalan, serta yang ahli dengan yang bukan ahli. Menyamakan kedua hal tersebut adalah merupakan tindak kezaliman;
- 2) Sesuai dengan kebutuhan, sebab seseorang memiliki kebutuhan kemanusiaan yang pokok dan wajib dipenuhi baik kebutuhan sandang, papan, transport, pengobatan, pendidikan untuk anak-anak, dan segala hal yang harus dipenuhi (Qardhawi, 233).

Sedangkan menurut Afzalurrahman faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dalam penetapan upah yang sesuai dalam masyarakat secara umum, yaitu:

- 1) Ilmu pengetahuan, keterampilan dan pelatihan-pelatihan yang dimiliki. Lamanya pengabdian seorang pekerja pada pengusaha;
- 2) Jenis pekerjaan, kemampuan fisik dan intelektual yang diperlukan dalam pekerjaan;

- 3) Kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya;
- 4) Jumlah pihak yang menjadi tanggungannya (keluarganya) (Afzalurrahman, 302).

c. Transparan dalam menetapkan upah

Akad ijārah salah satu syarat sahnya adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah upah yang akan diterima serta bentuk upah. Rosulullah SAW. Bersabda “Barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya. Transaksi harus dilakukan dengan cara yang jelas dan transparan agar lebih adil. Islam menganjurkan agar setiap terjadinya akad (kontrak kerja) harus dilakukan pencatatan, baik terkait dengan waktu, bentuk pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima dan sebagainya sehingga akan terhindar dari perselisihan yang kemungkinan terjadi dikemudian hari.

Upah dalam Islam dibangun atas dasar konsep keadilan atau prinsip kebersamaan untuk semua, sehingga semua pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa adanya sikap zalim terhadap yang lain (Afzalurrahman, 296).

Prinsip memperlakukan setiap orang secara adil ini menjadi keharusan tidak hanya dalam urusan upah saja, tetapi dalam urusan lainnya seperti perekrutan pekerja, promosi jabatan, keputusan-keputusan lain dimana manajer harus menilai kinerja seorang pekerja terhadap pekerja lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan (Muhammad, 2004:137).

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar keduanya kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama pekerja mendapatkan upah secara

penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi (Hafidhuddin, 2008: 33).

Karena itulah transaksi pengupahan dalam Islam mengharuskan adanya kejelasan terkait dengan jenis, jumlah dan sifat upah secara sempurna (At Thulabbi, 247). Sebelum seorang ajir memulai pekerjaan diharuskan sudah terjadi kesepakatan tentang upah yang akan diterimanya, baik terkait dengan besaran, waktu dan tempat penyerahannya. Besaran upah yang telah dinyatakan dalam transaksi tersebut dikenal dengan ajru al-musamma (upah sepadan) yang ditetapkan atas dasar kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak.

Dengan telah disetujuinya upah dan perkara lainnya dalam akad, maka secara syar'i seorang pekerja terikat dengan akad tersebut, sehingga tidak diperbolehkan menuntut untuk mendapatkan kenaikan upah atau hal-hal lain yang menyalahi kontrak kerja (akad). Selama seorang pengusaha mematuhi akadnya, maka pekerja wajib bekerja kepada pengusaha tersebut dengan tanpa ada protes, dan apabila keduanya telah mematuhi syarat akad dan hukum syara', maka sudah pasti segala perselisihan dan ketidakpuasan hati tidak akan timbul.

Jika terjadi perselisihan sekalipun kedua pihak wajib berpedoman kepada akad yang telah dibuat dan hukum-hukum Allah berkenaan pengupahan, bukan dengan mengadakan protes, rapat umum, demonstrasi, mogok kerja dan sebagainya. Dengan cara ini hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha senantiasa harmonis dan terjaga serta mendapatkan ridho dan rahmat dari *Allah Subhana Wa Ta'ala*. karena pematuhan atas akad masing-masing.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar berdasarkan UMR yang berikisar dari Rp. 1.800.000,00.- sampai Rp. 2.000.000,00.- pemberian upah pada karyawan melalui pertimbangan kebutuhan sehari-hari karyawan. Upah/ gaji karyawan di restoran ini tidak sama seluruh karyawannya. Dalam menetapkan upah pemilik usaha sudah menjelaskan kesepakatan berapa gaji yang akan dibayarkan, ada bonus dalam pekerjaan apabila memiliki kelebihan omset.
2. Implementasi *masalah* dalam penetapan upah karyawan Restoran Martabak Kubang di Parak Jua Batusangkar diketahui bahwa dalam menetapkan upah islam sangat menganjurkan untuk kemaslahatan umat. Dalam pemberian upah yang harus diperhatikan yaitu kebutuhan karyawan, sesuai dengan kualitas kerja, sesuai dengan pendapatan tempat bekerja, pemberian upah secara adil, diberikan pada waktu yang telah disepakati dengan jumlah yang telah disepakati.

B. Saran

Sebagai manusia tentunya memiliki pekerjaan, sebagaimana saran yang penulis berikan khususnya untuk pemilik usaha dalam memberi gaji/ upah karyawan hendaknya berdasarkan standar upah minimum tempat usaha didirika. Memberikan upah harus sesuai dengan kesepakatan, jujur dan adil agar terciptanya kemaslahatan umat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Rahmadani Dicky. 2020. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Karyawan Dengan Sistem Target Penjualan Produk (Studi di Service Center Vivo Bandar Jaya Kabupaten Lampung Tengah)*. Lampung
- Fahlefi, Rizal. 2015. *Implementasi Masalah Dalam Kegiatan Ekonomi Syariah*. JURIS. Volume 14. No. 2 STAIN Batusangkar
- Ghofur, R. A., (2020). *Konsep upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama
- Syahrir, Budiman Arif . (2022). *Konsep Masalah dalam Ekonomi Islam Menurut Asy-Syatibi*. IAIN Parepare
- Mufidah, Luthfi. 2021. *Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Green Garden Di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)*. Ponorogo Jawa Timur
- Rosilawati, 2020. *Analisis Penetapan Tingkat Upah Dalam Meningkatkan Pendapatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UMKM Keripik KENZIE SNACK Kelurahan Way Dadi Baru Kota Bandar Lampung)*. Lampung
- Salma. (2013). *masalah dalam Perspektif Hukum Islam*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sari, S. W. (2016). Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam. *Ahkam: Jurnal Hukum Islam*, 4(1), 123–140.
- Shofiyah, Z., & Ghozali, M. L. (2021). Implementasi Konsep Masalah mursalah Dalam Mekanisme Pasar. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 135.
- Purwanto, Muhammad Roy. 2017. *Reformasi Konsep Dasar Masalah sebagai Dasar dalam Ijtihad Istislahi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- Wahyuni, Tria. 2020. *Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)*. Bengkulu
- Mukhsin Nyak Umar. 2017. *Al-Mashlahah al-Mursalah (Kajian Atas Relevansinya Dengan Pembaharuan Hukum Islam)*. Turats: Banda Aceh
- Junaedi, Novianti. 2021. **ANALISIS MASLAHAH MURSALAH TERHADAP TRADISI MEMBAYAR UPAH BURUH TANI SECARA NGUTANG**. JIMMI Vol. 4, No. 2
- Maharani, 2019. **PENETAPAN UPAH KARYAWAN USAHA KRIYA KAIN SISA JAHITANmDALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM (Studi Kasus di Kelurahan Karang Rejo Metro Utara)**. IAIN Metro: Lampung
- Ahmad Mustafa al-Maraghi, Tafsir al-Maraghi, Beirut: Dar al-Fikr, Juz I, hlm. 187.

- Sayyid Quthub, Tafsir fi zilalial-Qur'an, Beirut: Dar al-Ihya al-Arabi, 1971, hlm. 136.
- Syeikh Abu Bakar, Al-Faraidul Bahiyyah, terj. Moh. Adib Bisri, Al-Faraidul Bahiyyah, Kudus: Menara Kudus, 1977, hlm. 11
- Purwanto. 2018. *KONSEP MASLAHAH MURSALAH* DALAM PENETAPAN Hukum Islam Menurut Pemikiran Najmuddin At-Thufi. IAIN Metro: Lampung