

POLA PENGUPAHAN KARYAWAN TOKO KETIKA LIBUR DI PASAR BATUSANGKAR

Fadilla Rahayu¹, Nofialdi²

¹Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar
e-mail: fadillarahayu20@gmail.com

²Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar
e-mail: nofialdi@iainbatusangkar.ac.id

Abstract: *The main problem in this thesis is that there are differences in the wages of shop employees when they are on vacation at Batusangkar Market. The purpose of this study is to explain the pattern of wages for store employees during holidays at Batusangkar Market and the reasons that are considered as wages at Batusangkar Market. This type of research is field research. This research method is qualitative and describes the pattern of wages for store employees during holidays at Batusangkar Market. Data collection techniques through interviews totaling 9 people. The data that the author has obtained is analyzed by collecting and collecting data on the practice of wages paying store employees during holidays and consideration of wages at the Batusangkar Market. Read, understand, and analyze the data obtained or collected. After the data is collected, arranged, and clarified properly then conclude. The data that has been processed is then analyzed with the fiqh muamalah theory. The results of this study are the pattern of wages for store employees when they are on vacation at Batusangkar Market, namely, wages are deducted and the time when wages are received is postponed. Wages were deducted because the shops were empty of buyers and the time for receiving wages was postponed because that was the system in the market. Wages are paid weekly in cash with a nominal value of Rp. 250,000 – Rp. 300,000. The shop owner does not give all employees any vacation time. Regarding wages being cut and some having postponed the time to receive their wages while there was no vacation allowance at all, some employees felt annoyed and had to accept it because they needed a job and had no other choice to meet their daily needs. Judging from the muamalah fiqh, the wage transaction that occurs in the Batusangkar market has not fulfilled the ijara requirements because of compulsion from one of the parties and has not paid attention to the principles of justice and eligibility of wages in Islam.*

Keywords: *Wages, Fiqh Muamalah, Market.*

PENDAHULUAN

Di antara sekian banyak hukum mu'amalah yang sering terjadi ialah kerjasama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja, dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang lazim pula disebut sebagai majikan. Dengan tujuan saling memenuhi kebutuhannya pihak buruh mendapatkan upah.(Mukaromah et al., 2021) Dalam upaya memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam tidak mungkin kiranya manusia dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, sehingga ia membutuhkan orang lain untuk saling berbagi manfaat di dalam segala urusan. Karena manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri sehingga tidak dapat dibantah

bahwa seseorang insane manusia selalu membutuhkan hubungan dengan manusia lainnya. Agama Islam sendiri mengajarkan kepada seluruh umat manusia untuk saling tolong menolong, menyayangi, dan persaudaraan. Hal ini seperti firman Allah SWT dalam surah Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالنَّقْرَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِلَاثِمِ وَالْغُدُونَ وَأَنْتُمْ أَنْتُمْ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Dari ayat tersebut manusia dianjurkan untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri dan memerlukan bantuan orang lain termasuk dalam upah mengupah. Islam juga telah mengatur mengenai waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

Pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan akan mendapat imbalan dari setiap apa yang dikerjakannya sehingga tidak akan terjadi kerugian diantara keduanya. Seperti perjanjian kerja yang biasanya diadakan oleh dua orang (pihak) atau lebih. Satu pihak berjanji untuk memberikan pekerjaan dan pihak lain berjanji untuk melakukan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan tersebut salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk melakukan pekerjaan agar mencapai tujuan tertentu dan pihak yang menghendaki bersedia untuk memberikan upahnya. Dalam akad ijarah tidak selamanya manfaat diperoleh dari sebuah benda, akan tetapi juga bisa berasal dari tenaga manusia. Menurut Islam, transaksi ijarah baik sewa-menyeWA atau upah-mengupah harus memenuhi rukun dan syarat tertentu. Adapun rukun ijarah yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (orang yang melakukan akad sewa-menyeWA atau upah-mengupah), *sighat* (ijab qabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*), *ujrah* (imbalan), barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah.(Al Fasiri, 2021)

Adapun prinsip pengupahan dalam Islam tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan ekonomi (*mua'malah*) secara umum, terutama prinsip keadilan (*al-adl*) dan prinsip moralitas (*al-akhlaq*). Dalam konteks ekonomi penegakan keadilan tidak hanya bernilai yuridis ekonomi semata, tetapi juga berdimensi teologis. Keadilan dalam khazanah Islam adalah keadilan ilahi, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut merupakan suatu kewajiban. Ini berimplikasi bahwa seluruh hukum ekonomi yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits. (Waliam, 2017: 268). Dalam Islam adil didefinisikan sebagai "tidak menzalimi dan tidak dizalimi". Implikasi dari nilai ini adalah bahwa pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain.(Nofialdi, 2020)

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, UU ketenagakerjaan telah mengatur asas utama hubungan antara pengusaha dengan pekerja yaitu *no work, no pay* yang artinya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan

pekerjaan. Namun, ada pengecualian terhadap asas *no work, no pay* yang diatur dalam pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan: ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.(Irfan et al., 2021) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat (2), seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja dalam satu tahun. Karyawan dapat memperoleh sekurang-kurangnya 12 hari cuti tahunan jika telah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan secara terus menerus. Hak-hak dasar pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Macam-macam hak-hak dasar pekerja yang harus dilindungi ialah hak untuk mendapatkan upah, perlindungan jam kerja, perlindungan tunjangan hari raya, perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, kompensasi PHK, hak cuti.

Berdasarkan survey awal di lapangan, penulis menemukan sistem upah-mengupah karyawan di beberapa toko ketika libur yang ada di pasar Batusangkar berbeda-beda. Wini dan Reva yang merupakan karyawan dari toko yang menjual berbagai macam pakaian pria, mereka mengungkapkan sistem pengupahannya yaitu perminggu dan dibayarkan setiap hari kamis dengan upah sebanyak Rp 250.000 dengan jam kerja 08.30-17.15 tanpa adanya jatah libur. Ketika Wini tidak masuk kerja karena alasan apapun maka upah Wini dipotong sebanyak Rp 30.000 perharinya. Penulis juga mewawancara karyawan toko lain, Dina yang merupakan karyawan toko yang menjual berbagai macam pakaian sekolah dan pakaian wanita, yang mana sistem pengupahannya yaitu perminggu dan dibayarkan setiap hari jumat dengan upah sebanyak Rp 300.000 dengan jam kerja 08.00-17.15 tanpa adanya jatah libur. Ketika Dina tidak masuk kerja karena alasan apapun maka waktu penerimaan upahnya diundur sedangkan besaran upahnya tetap sebanyak Rp 300.000. Begitu juga dengan Sari yang merupakan karyawan toko yang menjual berbagai macam pakaian dalam pria dan wanita, yang mana sistem pengupahannya yaitu perminggu dan dibayarkan setiap hari Sabtu dengan upah sebanyak Rp 300.000 dengan jam kerja 08.00-17.00 tanpa adanya jatah libur. Ketika Sari tidak masuk kerja karena alasan apapun maka waktu penerimaan upahnya diundur sedangkan besaran upahnya tetap sebanyak Rp 300.000.

LITERATUR REVIEW

Ijarah ialah mengambil manfaat sesuatu dengan adanya imbalan. Tujuan ijarah adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup, seseorang mempunyai uang tetapi dia tidak dapat bekerja, di pihak lain ada yang mampu bekerja dan membutuhkan uang.(Daffa & Arianti, 2022) Rukun ijarah ada (4) empat, yaitu aqid (orang yang berakad), shigat, upah (*Ujrah*), manfaat. Syarat sah ijarah ialah: kerelaan aqidain, manfaat yang harus tertentu dan diketahui bersama sehingga mencegah

terjadinya perselisihan diantara aqidain, barang atau jasa yang disewakan bisa dimanfaatkan, baik secara nyata ataupun secara syar'I, manfaat yang di akad harus diperbolehkan secara syar'i.(Karno & Ja'far, 2022) Oleh sebab itu tidak sah mengupah seseorang untuk minum khamr, diajak berzina, membunuh dan lain-lain, pekerjaan yang menjadi objek akad ijarah bukan sesuatu yang memang wajib bagi pemberi jasa sebelum akad ijarah dilakukan, seperti mengerjakan salat fardhu, haji, puasa ramadhan dan lain sebagainya, ajir tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya, manfaat harus yang dimaksudkan dengan akad dan sesuai dengan fungsi ma'qud alaih.

Ijarah ialah suatu akad yang lazim, yaitu suatu akad yang tidak boleh ada pembatalan terhadap salah satu pihak, terhadap orang yang menyewakan barang atau penyewa, kecuali ada sesuatu hal yang menyebabkan ijarah tersebut batal, antara lain: pertama menurut Hanfiyah berakhirnya dengan meninggalnya salah seorang dari dua orang yang berakad ijarah hanya hak manfaat, jadi hak ini dapat diwariskan karena warisan berlaku untuk benda yang dimiliki. Namun jumhur ulama berpendapat ijarah tidak batal karena kematian salah satu pihak yang berakad. Sifat akad ijarah ialah akad lazim (mengikat para pihak) seperti halnya dengan jual beli. Ijarah ialah milik al-manfaah (kepemilikan manfaat) maka dapat diwariskan. Kedua pembatalan akad ijarah dengan iqalah, adalah mengakhiri suatu akad terhadap kesepakatan kedua belah pihak. Salah satu penyebabnya ialah terdapat aib dalam benda yang disewa yang menyebabkan hilang atau berkurangnya manfaat pada benda tersebut. ketiga sesuatu yang di ijarahkan rusak, hancur atau mati contohnya hewan yang disewa mati, rumah yang disewa hancur. Apabila barang yang disewakan kepada penyewa musnah, pada masa sewa, perjanjian sewa menyewa tersebut gugur demi hukum dan yang menanggung resiko ialah pihak yang menyewakan. Waktu perjanjian akad ijarah telah habis, kecuali ada uzur atau halangan. Jika ijarah sudah berakhir waktunya, maka penyewa wajib mengembalikan barang sewaan utuh seperti semula. Jika barang sewaan sebidang tanah sawah pertanian yang ditanami dengan tanaman padi, maka boleh ditangguhkan padinya bisa dipetik dengan pembayaran yang sebanding dengan tenggang waktu yang diberikan. (Ngasifudin, 2021)

Upah menurut Islam yaitu imbalan yang diterima seseorang baik di dunia maupun di akhirat atas pekerjaannya. Imbalan di dunia berupa imbalan materi yang adil dan layak, sedangkan imbalan di akhirat adalah pahala. Syarat upah yaitu upah harus dilakukan dengan cara musyawarah, upah harus berupa mal mutaqawwin, upah harus berbeda dengan jenis objeknya, berupa harta tetap yang dapat diketahui.(Caniago, 2018) Aturan pengupahan dalam Islam yaitu terdapat kesepakatan, adanya jaminan perlakuan yang mulia dan kehormatan, tidak terdapat unsur mendzolimi, tidak terdapat perbedaan gender, upah diberikan dengan memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah yaitu diantaranya biaya hidup, peraturan pemerintah, produktivitas karyawan, persediaan tenaga kerja, dan jam kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Data dikumpul melalui wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan toko dan pemilik toko. Setelah data terkumpul diolah dengan cara mengungkapkan dan menggambarkan apa yang terjadi di lapangan sebagaimana adanya sesuai dengan kenyataan dimana penelitian dilakukan dengan beberapa sumber yang ada. Selanjutnya dinarasikan secara deskriptif sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

HASIL

Di pasar Batusangkar terdapat berbagai macam toko, salah satunya yaitu toko pakaian. Di antara toko pakaian tersebut ada yang menjual pakaian pria, pakaian sekolah dan pakaian wanita, serta pakaian dalam pria dan wanita. Pada masing-masing toko adanya karyawan yang bertugas untuk melayani pembeli. Di pasar Batusangkar ini terdapat 2 bentuk pola pengupahan karyawan ketika libur, yaitu: Upah Dipotong dan waktu penerimaan upah diundur.

Mengenai upah dipotong dalam sebuah wawancara yang penulis lakukan kepada karyawan toko yang bekerja di toko pakaian pria, karyawan tersebut bernama Wini yang menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaannya dimulai dari pukul 08.30 WIB sampai dengan 17.15 WIB. Upah diterima sebanyak Rp. 250.000 yang diterima setiap hari Kamis. Jatah libur tidak diberikan dan jika libur upah dipotong. Mengenai pemotongan upah tidak disebutkan di awal kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Reva yang juga merupakan karyawan di tempat Wini bekerja. Penulis juga mewawancarai karyawan toko pakaian anak-anak, ia bernama Oriza yang menjelaskan bahwa dalam melakukan pekerjaannya dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 18.00 WIB. Upah diterima sebanyak Rp. 400.000 yang diterima setiap hari Sabtu. Jatah libur diberikan 2 kali dalam 1 bulan dan jika libur melebihi jatah yang dikasih maka upah dipotong. Mengenai pemotongan upah sudah disebutkan di awal kerja.

Mengenai waktu penerimaan upah diundur dalam sebuah wawancara yang penulis lakukan kepada karyawan toko pakaian sekolah dan pakaian wanita, karyawan tersebut bernama Dina dalam melakukan pekerjaannya dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.15 WIB. Upah diterima sebanyak Rp. 300.000 yang diterima setiap hari Jumat. Jatah libur tidak diberikan dan jika libur waktu menerima upah diundur yang biasanya diterima setiap hari Jumat berubah menjadi hari Sabtu. Mengenai pemotongan upah tidak disebutkan di awal kerja. Pada hari yang sama peneliti juga melakukan sebuah wawancara dengan karyawan toko pakaian dalam pria dan wanita, karyawan tersebut bernama Sari dalam melakukan pekerjaannya dimulai dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB. Upah diterima sebanyak Rp. 300.000 yang diterima setiap hari Sabtu. Jatah libur tidak diberikan dan jika libur waktu menerima upah akan diundur yang

biasanya diterima setiap hari Sabtu berubah menjadi hari Minggu. Mengenai pemotongan upah tidak disebutkan di awal kerja. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan karyawan toko pakaian bernama Dita bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB, upah diterima sebanyak Rp. 250.000 dan diterima setiap hari Jumat. Jika tidak masuk kerja waktu menerima upah diundur. Kerja disini tidak ada dikasih jatah untuk libur. Selanjutnya dengan karyawan toko pakaian bernama Azizah bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB, upah diterima sebanyak Rp. 250.000 dan diterima setiap hari Minggu. Jika tidak masuk kerja waktu menerima upah diundur. Kerja disini tidak ada dikasih jatah untuk libur. Selanjutnya karyawan toko pakaian bernama Reza bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.15 WIB, upah diterima sebanyak Rp. 300.000 dan diterima setiap hari Sabtu. Jika tidak masuk kerja waktu menerima upah diundur. Kerja disini tidak ada dikasih jatah untuk libur. Selanjutnya karyawan toko pakaian bernama Nahdatul bekerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB, upah diterima sebanyak Rp. 270.000 dan diterima setiap hari Sabtu. Jika tidak masuk kerja waktu menerima upah diundur. Kerja disini tidak ada dikasih jatah untuk libur.

Upah dipotong memang diakui oleh pemilik toko sebagaimana penulis mewawancarai pemilik toko pakaian pria yang bernama Ibu Nel, karyawan yang tidak masuk kerja walaupun mereka sakit maka upahnya dipotong sebanyak Rp. 30.000 perharinya, dengan alasan toko sepi dan terkadang dalam satu hari tidak ada jual beli. Mengenai pemotongan tidak ada dikatakan di awal karena di Pasar tidak ada kesepakatan seperti kerja di kantor yang pakai perjanjian dan surat. Penjelasan Wini mengenai pemotongan upah kurang adil karena jatah libur tidak diberikan sama sekali dan jika sakit pun upah tetap dipotong namun karena ia butuh pekerjaan maka Wini terpaksa menerimanya. Begitu juga dengan Reva yang mengatakan bahwa mengenai pemotongan upah ia kurang terima namun karena ia butuh pekerjaan dan tidak ada pilihan lain maka ia terpaksa menerimanya. Penulis juga mewawancarai pemilik toko pakaian anak-anak, ia bernama Ibu Rita, yang menjelaskan bahwa karyawan ada dikasih jatah libur 2 kali dalam satu bulan, jika ia tidak masuk kerja melebihi jatah yang kasih upahnya dipotong Rp. 50.000 perharinya. jika ia sakit yang upah tetap dipotong, karena jatah libur sudah diberikan. Diawal sudah dikatakan tentang upah yang dipotong.

Alasan waktu penerimaan upah diundur, sebagaimana wawancara penulis dengan pemilik toko pakaian sekolah dan pakaian wanita yang bernama Ibu Asmarida, ia menjelaskan bahwa karyawan yang tidak masuk kerja ketika menerima upah waktunya akan diundur dengan alasan apapun karena memang begitu sistemnya di Pasar. Upah diundur tidak dikatakan diawal karena di Pasar memang seperti itu. Dalam wawancara Dina selaku karyawan toko mengatakan mengenai pemotongan upah ia agak kesal karena waktu untuk istirahat tidak diberikan, dan jika ia ingin libur upah diundur dan terpaksa ia menerimanya. Begitu juga dengan pemilik toko lain yang

penulis wawancarai yaitu Ibu Ermawati yang menjual pakaian dalam pria dan wanita, ia mengatakan bahwa karyawan tidak masuk kerja waktu menerima upah akan diundur begitu juga jika ia sakit karena memang begitu sistemnya untuk karyawan toko. Mengenai pengunduran upah tidak dikatakan diawal karena memang seperti itu di Pasar. Penulis juga mewawancarai pemilik toko yang bernama Ibu Dona ia mengatakan bahwa jika karyawan tidak masuk kerja ketika ia menerima upah waktunya diundurkan. Jika ia sakit dan tidak masuk kerja tetap juga diundur waktunya menerima upah, karena di pasar ini memang seperti itu sistemnya untuk karyawan toko jika ia libur. Upah yang diundur memang tidak dikatakan diawal karena memang seperti itu di Pasar.

PEMBAHASAN

Akad ijarah dibagi menjadi dua yaitu ijarah manfaat (*al-i jarah ala al-manfa'ah*) dan ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-i jarah ala al-'amal*) ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebagaimana dengan praktiknya pada toko yang berada di Pasar Batusangkar termasuk dalam *al-i jarah ala al-'amal* yaitu dengan mempekerjakan orang di toko untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu melayani pembeli. Ketika stok barang dagangan datang ke toko, tugas karyawan membongkar, mengecek dan menata barang dagangan tersebut.

Dalam hal bekerja pun harus memenuhi rukun dan syarat yang harus dimengerti, mulai dari akad, penyelesaian pekerjaan, dan hingga hal yang wajib dilakukan mesti diketahui oleh seseorang. Salah satu hadis menegaskan bahwa seseorang yang telah selesai mengerjakan suatu pekerjaannya haruslah ketika itu dibayar upahnya. Sebagaimana dalam Hadis nabi Muhammad SAW sebagai berikut: "Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata: telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata: telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah)

Dari hadis di atas dapat kita ambil pelajaran bahwa memberi upah kepada pekerja itu seharusnya sebelum keringnya keringat pekerja. Maksud di sini jangan ada kurun waktu yang lama untuk membayar upah, sehingga membuat pekerja kecewa atau membuat sulitnya pekerja tersebut memperoleh hak yang seharusnya mereka dapatkan. Dan tidak sepatutnya si *mu'jir* (orang yang memberi upah) memperlambat atau menunda pembayaran upah kepada si *musta'jir* (orang yang diberi upah). Masalah upah merupakan masalah yang penting karena dalam agama Islam, Islam memangku kepentingan kedua belah pihak agar salah satu pihak tidak dirugikan maupun diuntungkan.

Fiqh ijarah juga menjelaskan sistem pembayaran upah diantaranya: upah waktu ialah upah yang ditetapkan menurut jam, hari, minggu, bulanan atau tahunan dan upah borongan ialah upah yang ditetapkan menurut

banyaknya pekerjaan dan upah premi. Melihat hal di atas, praktik yang dilakukan di Pasar Batusangkar termasuk pada jenis yang pertama yaitu upah waktu atau upah yang ditetapkan mingguan sebesar Rp. 250.000 sampai dengan Rp. 400.000.

Dilihat dari segi rukun upah mengupah karyawan toko di Pasar Batusangkar sudah memenuhi rukun ijarah seperti aqid (orang yang berakad) yaitu adanya pemilik toko sebagai *mu'jir* dan karyawan toko sebagai *musta'jir*. Begitu juga dengan upah (*ujrah*) sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* (karyawan toko) atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir* (pemilik toko) berupa uang yang diberikan setiap minggunya sebesar Rp. 250.000 - Rp. 400.000. Berdasarkan manfaatnya upah karyawan toko di Pasar Batusangkar mengandung manfaat yaitu menimbulkan sikap saling tolong menolong antara satu dengan yang lainnya.

Salah satu syarat sah dalam ijarah ialah kerelaan kedua belah pihak, sebab tidak sah melakukan akad ijarah bagi orang yang terpaksa. Hal ini berdasarkan kepada firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 29:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْتَكُمْ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ
وَلَا تَقْتُلُوا أَنفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

"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."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa diperintahkan kepada umat Islam untuk mencari rezeki yang didapat dengan jalan yang halal bukan dengan cara yang bathil, dan juga tidak dengan unsur yang merugikan diantara kedua belah pihak. Dalam ijarah tidak boleh dilakukan jika salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan.(Hilal, 2013)

Dilihat dari segi syarat sah ijarah mengenai upah mengupah karyawan toko yang terjadi di Pasar Batusangkar belum terpenuhi karena ada karyawan toko yang terpaksa menerima adanya pemotongan dan penundaan penerimaan upah jika karyawan libur sedangkan jatah libur tidak ada diberikan sama sekali, karena mereka butuh pekerjaan dan tidak ada pilihan lain bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari maka terpaksa menerimanya. Sehingga upah mengupah karyawan toko di Pasar Batusangkar tidak sah karena adanya keterpaksaan diantara salah satu pihak. Sebab dalam ijarah harus ada kerelaan kedua belah pihak, karena tidak sah melakukan akad ijarah bagi orang yang terpaksa.

Aturan pengupahan dalam Islam yaitu terdapat kesepakatan. Kesepakatan mengenai upah dilakukan melalui negosiasi antara buruh dan majikan, yang berdasarkan pada rasa suka sama suka antara kedua belah pihak. Namun mengenai adanya pemotongan dan penundaan penerimaan upah ketika karyawan libur yang terjadi di Pasar Batusangkar tidak adanya kesepakatan diawal kerja. Hal tersebut belum sesuai dengan aturan pengupahan dalam Islam.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, UU ketenagakerjaan telah mengatur asas utama hubungan antara pengusaha dengan pekerja yaitu *no work, no pay* yang artinya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Namun, ada pengecualian terhadap asas *no work, no pay* yang diatur dalam pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan: ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Praktek upah yang terjadi di Pasar Batusangkar belum sesuai dengan UU ketenagakerjaan karena ketika karyawan libur karena sakitpun akan tetap ada pemotongan upah.

وَلَا تَبْخُسُوا أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثُرُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

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

Ayat tersebut bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya di perolehnya. Dalam pengertian yang jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah biasanya diberikan. Hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal belaka tetapi pekerja merupakan bagian dari keluarga pengusaha sehingga dalam memperlakukan pekerja layaknya kepada keluarga yang mengusung nilai-nilai kemanusiaan dan persaudaraan.

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Dilihat dari segi hak dan kewajiban, pemilik toko di Pasar Batusangkar dalam menjalankan kewajibannya belum memperhatikan hak para pekerjanya. Karyawan tidak mendapatkan hak untuk libur. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Praktek tersebut tidak adanya keadilan bagi pekerja karena ia telah menjalankan kewajibannya namun tidak mendapatkan haknya. Hal yang demikian itu belum sesuai dengan aturan pengupahan dalam Islam karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan.

Kelayakan tidak terlepas dari besaran upah yang diterima oleh buruh. Oleh karena itu masalah besaran upah ini pun tidak luput dari aturan yang ada dalam Islam. Besaran upah tidak boleh jatuh di bawah batas minimum upah, agar para buruh mampu memperoleh semua kebutuhan dasarnya. Praktek upah mengupah yang dilakukan oleh pemilik toko kepada karyawan di Pasar Batusangkar belum sesuai dengan aturan pengupahan dalam Islam yaitu belum memperhatikan prinsip kelayakan karena upah yang diberikan kurang dari upah minimum dan masih dilakukan pemotongan jika karyawan tidak masuk kerja walaupun karyawan sakit upah akan tetap dipotong.

KESIMPULAN

Setelah mengkaji, menganalisis, dan menelaah mengenai pola pengupahan karyawan toko ketika libur di Pasar Batusangkar, maka dari uraian di atas ada beberapa hal yang disimpulkan yakni: Pola pengupahan karyawan toko ketika libur di Pasar Batusangkar yaitu upah dipotong dan waktu penerimaan upah diundur. Upah dipotong dikarenakan toko sepi pembeli dan waktu penerimaan upah diundur karena memang seperti itu sistemnya di Pasar. Upah yang dibayarkan mingguan secara tunai dengan nominal Rp. 250.000 – Rp. 300.000. Pemilik toko tidak memberikan jatah untuk libur sama sekali kepada karyawan. Mengenai upah dipotong dan ada yang waktu penerimaan upahnya diundur sedangkan jatah libur tidak ada sama sekali ada karyawan yang merasa kesal dan terpaksa menerima karena ia butuh pekerjaan dan tidak ada pilihan lain untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ditinjau dari fiqh muamalah transaksi upah mengupah yang terjadi di pasar Batusangkar belum terpenuhinya syarat ijarah karena adanya keterpaksaan dari salah satu pihak serta belum memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan pengupahan dalam Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fasiri, M. J. (2021). Penerapan Al Ijarah Dalam Bermuamalah. *Ecopreneur : Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 2(2), 236. <https://doi.org/10.47453/ecopreneur.v2i2.446>
- Caniago, F. (2018). Ketentuan pembayaran upah dalam islam. *Jurnal Textura*, Vol. 1(No. 5), 39.
- Daffa, H., & Arianti, F. (2022). Pelaksanaan Upah Mengupah Siak Bondo Di Jorong Sungai Emas Nagari Saruaso Menurut Tinjauan Fiqh Muamalah. *JISRAH: Jurnal Integrasi Ilmu Syariah*. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/jisrah/article/view/5774>
- Hilal, S. (2013). Urgensi Ijarah Dalam Prilaku Ekonomi Masyarakat. *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 4. <https://doi.org/10.24042/asas.v5i1.1692>
- Irfan, M., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2021). Konsep Asas No Work No Pay Terhadap Pekerja Oleh Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7(2), 527-539. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jkh>
- Karno, R., & Ja'far, A. K. (2022). ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBAYARAN UPAH BERDASAKAN OMSET PENJUALAN:(Studi Di Berkah Durian Kec. Teluk Betung Utara Kota *Jurnal Neraca Peradaban*, 2. <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/neraca/article/download/88/77>
- Mukaromah, H., Sudarmaji, W., & Ulfa, L. (2021). Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari dalam Perspektif Hukum Syariah. *Jurnal*

- Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1931–1936. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Ngasifudin, M. (2021). ANALISIS BIAYA IJARAH DALAM SISTEM GADAI SYARIAH Muhammad. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(1), 35–46.
<http://ejournal.unugha.ac.id/index.php/amanu/article/view/254%0A>
<http://ejournal.unugha.ac.id/index.php/amanu/article/download/254/202>
- Nofialdi, N. (2020). Doktrin Dan Hukum Ekonomi Islam. *El -Hekam*, 5(2), 129. <https://doi.org/10.31958/jeh.v5i2.2662>
- Waliam, A. (n.d.). *Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam*. 5(2), 265–292.