

SKRIPSI

**ANALISIS IJARAH TERHADAP SISTEM PENETAPAN UPAH
KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA DI LAUNDRY
KOTA PAREPARE**



OLEH:

**MARNA
NIM.2120203874234013**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025 M/1147 H

**ANALISIS IJARAH TERHADAP SISTEM PENETAPAN UPAH
KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA DI LAUNDRY
KOTA PAREPARE**



OLEH:

**MARNA
NIM: 2120203874234013**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Pada
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025 M/1147 H

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah
Karyawan Dengan Beban Kerja Di Laundry Kota
Parepare

Nama Mahasiswa : Marna

NIM : 2120203874234013

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

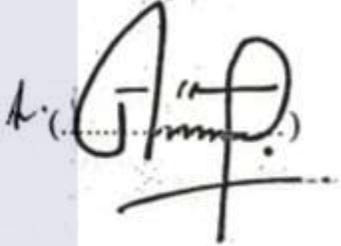
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Nomor: 1113 Tahun 2024

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. M. Ali Rusdi, S.Th.I, M.HI

NIP : 19870418 201503 1 002



Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dekan



Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19760901 200604 2 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah
Karyawan Dengan Beban Kerja Di Laundry Kota
Parepare

Nama Mahasiswa : Marna

NIM : 2120203874234013

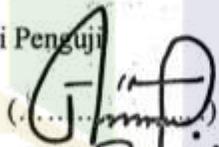
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Nomor: 1113 Tahun 2024

Tanggal Kelulusan : 21 Juli 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. M. Ali Rusdi, S. Th. I, M. HI (Ketua) (.....)

Prof. Dr. H. Mahsyar, M.Ag (Anggota) (.....)

Dr. Zainal Said. M.H (Anggota) (.....)

Mengetahui:

Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Dekan



Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.

NIP. 19760901 200604 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
 وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah Harian Karyawan Dengan Perbedaan Beban Kerja Di Laundry Kota Parepare”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri Parepare. Tak lupa pula kita kirimkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabiullah Muhammad saw. Nabi yang membawa kita dari alam yang gelap gular menuju alam yang terang benderang seperti saat ini.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulus kepada Ayahanda Baba dan Ibunda Darna tercinta yang merupakan kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan dan doa-doanya dalam menyelesaikan tugas akhir tepat pada waktunya. Kedua orangtua tercinta yang telah melahirkan dan membesarkan penulis serta binaan dari mereka sehingga saat ini masih sehat. Mereka memiliki peran yang besar dan tak terhingga, sehingga ucapan terima kasih pun tak terhingga untuk mendeskripsikan wujud penghargaan penulis. Tak lupa pula penulis mengucapkan terimah kasih kepada saudara/saudari serta semua keluarga yang telah memberikan motivasi, dukungan, serta doanya yang senantiasa menyertai. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak akan berhasil tanpa adanya arahan dan bimbingan dari bapa Dr. M.Ali Rusdi, S.Th.I, M.H.I. selaku pembimbing utama penulis, atas semua bantuan dan bimbingannya yang telah diberikan dalam proses penyusunan skripsi ini penulis ucapkan banyak terima kasih.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari bapak Prof. Dr. H. Mahsyar, M.Ag dan Dr. Zainal Said. M.H yang merupakan pembimbing I dan pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Hannani, M.Ag sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Rahmawati, M.Ag sebagai Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Bapak Rustam Magun Pikahulan, S.H.,M.H sebagai ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama perkuliahan.
4. Bapak dan ibu dosen program studi Hukum Ekonomi Syariah dan staf administrasi Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam yang sudah membantu dan telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
5. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti skripsi ini. Serta Bapak dan Ibu Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare.
6. Pemilik Laundry Nurul serta karyawan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk diwawancarai dan memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

7. Kepada sahabat dan teman seperjuangan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terkhusus team Budget Pas-pasan Jiwa Sosialita atau BPJS, suka duka yang telah penulis lalui bersama sehingga sampai pada titik ini.
8. Kepada saudara saya yang selalu menghibur saya terima kasih karena telah membuat suasana selalu ramai setia p situasi.
9. Kepada Ernayanti, Marwah Ulfa, Muhammad Arif, yang telah kebersamai selama perkuliahan dalam belajar, berbagi informasi, dan saling mengingatkan dalam proses penelitian ini. Kehadiran kalian telah memberikan warna dan semangat tersendiri yang tidak ternilai harganya.
10. Kepada teman-teman seperjuangan penulis khususnya angkatan 2021 Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
11. Kepada diri saya sendiri sebagai penulis terima kasih telah kuat dalam menghadapi berbagai macam badai hidup yang tak pernah berhenti berdatangan dalam tiap-tiap situasi. Mari tetap di jalan yang lurus dan menghibur diri dengan cara yang normal.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Kritikan dan saran sangat diharapkan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi penulis serta pembaca pada umumnya.

Parepare, 20 Juni 2025

Penyusun,



Marna

NIM. 212020387423

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Marna
Nim : 2120203874234013
Tempat/Tgl Lahir : Enrekang, 24 April 2002
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam
Judul Skripsi : Analisis Ijarah terhadap Sistem Penetapan Upah
Karyawan dengan Beban Kerja di Laundry Kota
Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 21 Juni 2025

Penyusun,



Marna
NIM. 2120203874234013

ABSTRAK

Marna, Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah Karyawan Dengan Beban Kerja Di Laundry Kota Parepare.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan di salah satu usaha laundry di Kota Parepare, khususnya dalam hal pemberian upah kepada karyawan yang memiliki perbedaan beban kerja namun menerima upah yang sama. Perbedaan beban kerja ini terjadi karena pembagian tugas yang tidak merata, di mana ada karyawan yang menangani lebih banyak cucian, menyetrিকা lebih lama, atau menangani pelanggan lebih intensif dibandingkan rekan kerjanya, namun tetap menerima jumlah upah harian yang sama.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan pemilik usaha dan para karyawan, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokasi penelitian berada di Nurul Laundry Kota Parepare dengan menggunakan metode kualitatif.

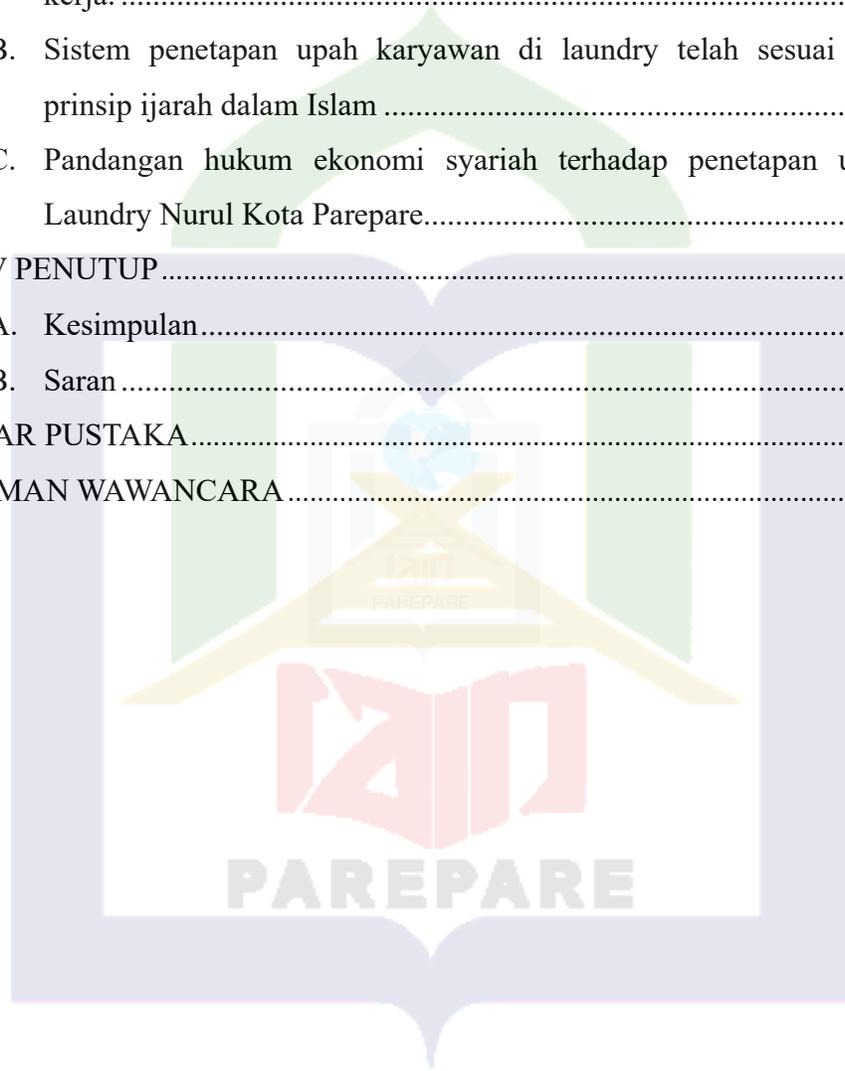
Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan di laundry tersebut belum mempertimbangkan perbedaan beban kerja masing-masing karyawan. Seluruh karyawan mendapatkan upah harian yang sama meskipun beban kerja yang ditanggung berbeda. Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, Laundry Nurul di kota Parepare telah memenuhi prinsip kerelaan, namun belum memenuhi prinsip ijarah karna belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan (*al-adl*) dalam Islam. Penelitian ini juga menemukan bahwa praktik pengupahan yang tidak adil tidak hanya bertentangan dengan nilai nilai syariah, tetapi juga dengan peraturan perundang-undangan nasional, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang, Ketenagakerjaan yang mengamanatkan skala upah berdasarkan tanggungjawab dan produktivitas. Ketimpangan pengupahan berpotensi menimbulkan konflik sosial, menurunkan motivasi kerja, serta merusak harmoni dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap sistem pengupahan agar sesuai dengan nilai-nilai syariah dan mempertimbangkan keadilan atas beban kerja yang diterima.

Kata Kunci : *Ijarah, Upah Karyawan, Beban Kerja, Hukum Ekonomi Syariah, Laundry, Keadilan Pengupahan.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	ix
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Pustaka yang Relevan.....	7
B. Tinjauan Teori.....	11
1. Teori Perjanjian.....	11
2. Teori Upah.....	14
3. Teori <i>Urf</i>	21
C. Kerangka Konseptual	23
D. Kerangka Pikir.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Fokus Penelitian	27
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	28

F. Uji Keabsahan Data	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Sistem penetapan upah karyawan di laundry dengan perbedaan beban kerja.....	32
B. Sistem penetapan upah karyawan di laundry telah sesuai dengan prinsip ijarah dalam Islam	44
C. Pandangan hukum ekonomi syariah terhadap penetapan upah di Laundry Nurul Kota Parepare.....	66
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
PEDOMAN WAWANCARA.....	78



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	Bagan kerangka pikir	Terlampir
Gambar 2	Dokumentasi	Terlampir

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin dari IAIN Parepare	Terlampir
Lampiran 2	Surat Izin Rekomendasi Penelitian dari DPMPTSP	Terlampir
Lampiran 3	Surat Keterangan telah melakukan penelitian	Terlampir
Lampiran 4	Surat keterangan wawancara	Terlampir
Lampiran 5	Dokumentasi penelitian	Terlampir
Lampiran 6	Biodata Penulis	Terlampir

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya kedalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha

ر	Ra	R	Er
ز	4Rzai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ş	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	đ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ţ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
فا	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (')

2. Vokal

a) Vokal tunggal (monofong) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
و	Dammah	U	U

b) Vokal rangkap (diftong) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَـِٕ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُـُ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, tranlitasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ/أَـِٕ	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
يَـِٕ	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
وُـُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta
 رَمَى : ramā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]
- Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat ^{sukun}, transliterasinya adalah [h].
- Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ	: Raudah al-jannah atau Raudatul jannah
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: Al-madīnah al-fāḍilah atau Al-madīnatul fāḍilah
الْحِكْمَةُ	: Al-hikmah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا	: Rabbanā
نَجَّيْنَا	: Najjainā
الْحَقُّ	: Al-Haqq
الْحَجُّ	: Al-Hajj

نُعِمَ : Nu'ima

عَدُوٌّ : 'Aduwwn

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia litransliterasi seperti huruf maddah (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : "Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الْشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukan az-zalزالah)

الْفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilād

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْءُ : al-nau'

شَيْءٌ : syai'un
أَمْرٌ : umirtu

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dar Qur'an), Sunnah.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafz lā bi khusus al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudaf ilahi (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : Dīnullah

بِاللَّهِ : Billah

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ Hum fi rahmmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'ā linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi Abū Zaid, Naṣr Hamīd (bukan: Zaid, Naṣr Hamīd Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

1. swt. = subḥānāhu wa ta'āla
2. saw. = ṣallallāhu 'alaihi wa sallam

- | | | |
|----------------|---|---|
| 3. a.s | = | 'alaih sallām |
| 4. H | = | Hijriah |
| 5. M | = | Masehi |
| 6. SM | = | Sebelum Masehi |
| 7. w. | = | Wafat Tahun |
| 8. QS../...: 4 | = | QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., aya4 |
| 9. HR | = | Hadis Riwayat |

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص=		صفحة
د	=	بدون مكان
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di jelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed.: editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al. : “dan lain-lain” atau “ dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk.(“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet.: Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj: Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan semakin pesatnya perkembangan dunia usaha, dibutuhkan adanya kepastian hukum yang secara jelas mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Ketentuan hukum ini penting untuk menjamin perlindungan terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perlindungan tersebut bertujuan untuk memastikan hak-hak pekerja dan pengusaha dapat terpenuhi secara adil, sekaligus menciptakan rasa keadilan serta kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja seluruh elemen dalam sebuah badan usaha.

Sistem pengupahan merupakan salah satu aspek yang penting dalam menjamin perlindungan hak-hak tenaga kerja. Pemberian upah menandakan adanya hubungan timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja yang dibangun atas dasar komitmen serta kepentingan bersama. Bagi pihak pengusaha, memberikan upah kepada karyawan adalah bentuk penghargaan yang juga berfungsi untuk memelihara loyalitas serta mendorong produktivitas kerja. Sementara itu, dari sudut pandang karyawan, besarnya upah yang diterima dianggap sepadan dengan kontribusi yang telah mereka berikan demi kemajuan perusahaan.¹

Dalam ekonomi Islam, konsep upah sering kali terkait erat dengan *akad ijarah*. Akad ini mengacu pada transaksi sewa-menyewa atau upah-mengupah atas suatu jasa atau barang dalam jangka waktu tertentu, melalui pembayaran tertentu. Menurut fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN), akad ijarah adalah transaksi yang memungkinkan pemindahan hak guna barang atau jasa, namun tidak disertai dengan

¹ Titin Rusmiati, 'Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjanjian Kerja Di Bmt An-Nafi Batanghari Lampung Timur Oleh Npm . 13112959 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah Fakultas : Syariah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro Lampung 1440 H / 2018 M Metro Lampung', *Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjanjian Kerja Di Bmt An-Nafi Batanghari Lampung Timur*, upah pekerja, 2018, 110.

pemindahan kepemilikan barang tersebut. Hal ini penting karena ijarah memungkinkan transaksi yang adil, di mana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang jelas tanpa menimbulkan sengketa di kemudian hari.²

Muhammad Syafi'i Antonio mengemukakan bahwa akad ijarah adalah perjanjian yang memindahkan hak guna atas barang atau jasa dengan pembayaran upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan. Ini berarti bahwa pekerja atau penyedia jasa memiliki hak atas upah sebagai imbalan untuk tenaga yang dikeluarkan, namun mereka tidak memiliki barang atau peralatan yang digunakan dalam proses kerja tersebut. Akad ini diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk industri laundry yang banyak beroperasi di Indonesia, khususnya di daerah yang padat penduduk.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat yang semakin sibuk, terutama di kota-kota besar, usaha laundry tumbuh pesat sebagai solusi bagi masyarakat yang tidak memiliki cukup waktu untuk mencuci pakaian sendiri. Di Muncar, salah satu kota industri perikanan di Indonesia, masyarakat umumnya mempunyai kesibukan yang tinggi, dengan para ayah bekerja sebagai nelayan dan ibu sebagai buruh pabrik. Keterbatasan waktu membuat banyak keluarga sulit mengurus pekerjaan rumah tangga, seperti mencuci pakaian. Situasi ini membuka peluang bagi usaha laundry untuk menyediakan jasa pencucian yang praktis dan efisien.³

Dalam industri laundry, upah karyawan diberikan berdasarkan volume atau berat pakaian yang dicuci dan disetrika. Sistem pembayaran upah pun bervariasi, ada yang dilakukan harian, mingguan, atau bulanan, tergantung pada kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawan. Pengaturan waktu pembayaran ini menjadi penting agar pekerja memiliki kepastian akan penghasilan mereka, yang tentunya akan memengaruhi kesejahteraan hidup mereka. Selain itu, kesepakatan ini juga

² Devianita Devianita, 'Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah', *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2.1 (2021), 43–55 .

³ Dwi Astuti and Rika Putri Kinasih, 'Kajian Literatur Pengaruh Karbon Aktif Terhadap Penurunan Kadar Fosfat Pada Pengolahan Air Limbah Laundry', *Jurnal Semesta Sehat (J-Mestahat)*, 2.2 (2023), 82–100 .

memengaruhi loyalitas dan kepuasan kerja para karyawan laundry, terutama karena sebagian besar pekerja di sektor ini adalah perempuan yang biasanya memiliki tanggung jawab rumah tangga lainnya.⁴

Meskipun banyak perusahaan telah menerapkan sistem upah yang adil, masih terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya, terutama dalam sektor informal seperti usaha laundry. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya pengawasan terhadap kondisi kerja dan upah para pekerja informal, yang sering kali tidak dilindungi oleh peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Banyak pekerja di sektor informal yang bekerja tanpa kontrak tertulis, sehingga mereka rentan terhadap pemotongan upah yang tidak adil atau bahkan tidak dibayar sama sekali.⁵

Dalam dunia usaha, khususnya di industri jasa seperti laundry, penetapan upah bagi karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kelangsungan kerja, produktivitas, dan keadilan di lingkungan kerja. Salah satu sistem yang umum diterapkan adalah pemberian upah harian kepada karyawan. Namun, dalam praktiknya, tantangan muncul ketika beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan berbeda, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian sistem upah yang berlaku dengan prinsip keadilan dan efisiensi yang diatur dalam hukum ekonomi Islam, salah satunya dalam konsep ijarah. Ijarah, yang merujuk pada akad sewa atau jasa dalam Islam, menuntut adanya transparansi, keadilan, dan persetujuan dalam kesepakatan kerja, termasuk penentuan upah. Penetapan upah yang tidak mempertimbangkan perbedaan beban kerja berpotensi menciptakan ketimpangan dalam pengupahan, menurunkan motivasi kerja, serta dapat dianggap tidak sesuai dengan prinsip dasar ijarah yang menekankan aspek keadilan dan proporsionalitas.⁶

⁴ Elisa Refiani and Mudji Kuswinarno, 'Kompensasi Berbasis Kinerja: Studi Kasus Aqila Laundry Graha Kamal', *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2.6 (2024).

⁵ Jihad Lukis Panjawa and Daryono Soebagiyo, 'Efek Peningkatan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran', *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15.1 (2014), 48–54.

⁶ M Maharani, N Syahira, and S P Siagian, 'Analisis Penerapan Akuntansi Ijarah Berdasarkan PSAK 107: Akad Ijarah (Upah Sewa Menyewa) Menggunakan Vosviwer', *Materialitas*, 2023.

Seperti kasus yang ada di kota Parepare banyak usaha laundry yang mepekerjakan karyawan dengan jumlah upah yang sama. Khususnya di Nurul Laundry terdapat ketimpangan dalam penetapan upah karena tidak selalu mempertimbangkan perbedaan beban kerja masing-masing karyawan. Beberapa pekerja mungkin mendapatkan jumlah upah yang sama meskipun memiliki tingkat pekerjaan yang lebih berat dibandingkan rekan kerja lainnya. Ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan masih bekerja diluar dari jam kerja tapi tidak mendapat upah tambahan atau sering disebut dengan bonus. Perbedaan beban kerja karyawan laundry dengan upah yang tetap sama dapat menimbulkan ketidakadilan dalam lingkungan kerja. Misalnya dalam pembagian tugas seorang karyawan harus bertanggungjawab atas melipat pakaian dalam jumlah besar dan harus melayani pelanggan secara langsung akan memiliki beban kerja yang jauh lebih berat dibandingkan dengan karyawan yang hanya bertugas di bagian pencucian.

Jika semua karyawan menerima upah yang sama tanpa mempertimbangkan tingkat kesulitan, waktu, dan energi yang dikeluarkan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasaan dan menurunkan motivasi kerja. Dan karyawan laundry memiliki beban kerja fisik yang cukup tinggi mulai dari mencuci, menyetrika, melipat hingga melayani pelanggan. Meskipun demikian, banyak dari mereka menerima gaji dibawah standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Jika dibandingkan dengan laundry lain yang menerapkan sistem pengupahannya sesuai dengan berat pekerjaan yang diberikan contohnya pemilik laundry memberikan tawaran jika karyawannya menyelesaikan perkerjanya sesuai target maka akan diberikan bonus.

Oleh sebab itu, skripsi ini tujuannya untuk menganalisis bagaimana sistem penetapan upah harian karyawan di sebuah usaha laundry dapat disesuaikan dengan prinsip ijarah, khususnya dalam menghadapi tantangan perbedaan beban kerja. Analisis ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi pelaku usaha laundry dalam menetapkan upah yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan nilai-

nilai syariah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang permasalahan yang diangkat dalam penelitian antaralain:

1. Bagaimana sistem penetapan upah karyawan di laundry dengan perbedaan beban kerja?
2. Apakah sistem penetapan upah karyawan di laundry telah sesuai dengan prinsip ijarah dalam Islam?
3. Bagaimana pandangan hukum ekonomi syariah terhadap penetapan upah di Laundry

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tetapkan di atas selanjutnya penelitian tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem penetapan upah karyawan di laundry dengan perbedaan beban kerja.
2. Untuk menganalisis bagaimana konsep ijarah dalam Islam mengatur sistem penetapan upah bagi karyawan dengan perbedaan beban kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum ekonomi syriah terhadap penetapan upah di laundry

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelian ini berdaya guna sebagai berikut:

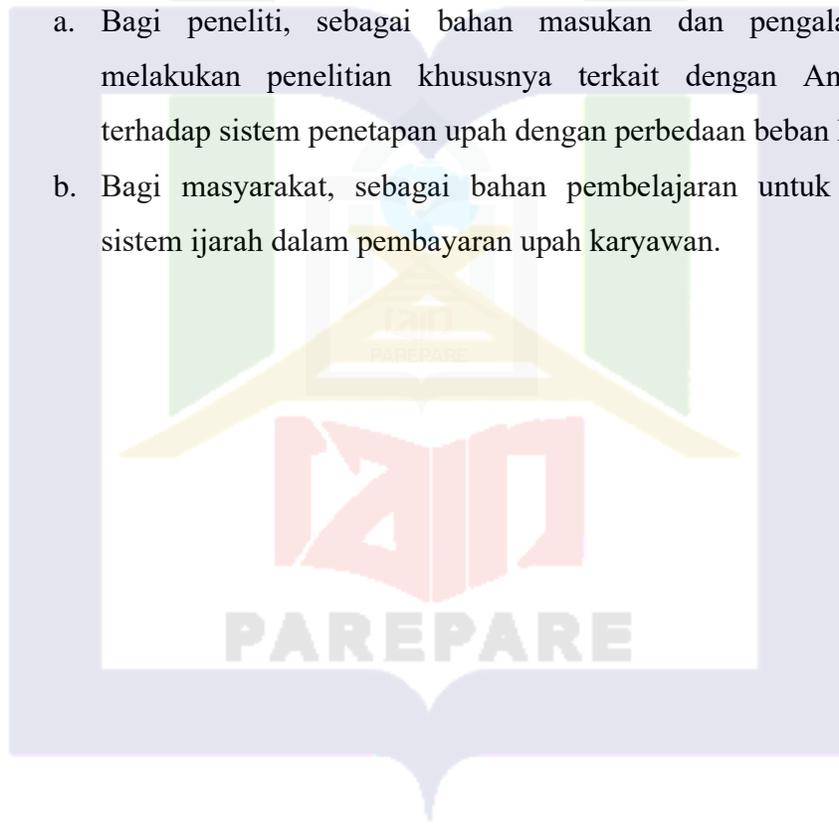
1. Kegunaan teoritis
 - a. Bagi Peneliti, penelitian ini selain menambah dan memperluas pengetahuan penulis terkait sistem ijarah dalam penetapan upah, juga

merupakan bentuk implementasi dari teori-teori yang pernah didapatkan.

- b. Bagi masyarakat, memberikan dan menambah wawasan masyarakat tentang ekonomi Islam khususnya terkait etika bisnis Islam yang selalu Rasulullah SAW. junjung.
- c. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat menjadi sumber dan menambah ilmu pengetahuan bagi kalangan mahasiswa dalam menunjang akademis.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai bahan masukan dan pengalaman dalam melakukan penelitian khususnya terkait dengan Analisis Ijarah terhadap sistem penetapan upah dengan perbedaan beban kerja.
- b. Bagi masyarakat, sebagai bahan pembelajaran untuk menerapkan sistem ijarah dalam pembayaran upah karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka yang Relevan

Penelitian pustaka relevan memiliki peran yang penting dalam proses penelitian karena mampu memberikan dasar yang kuat bagi suatu penelitian. Penelitian yang relevan membantu peneliti untuk mengidentifikasi celah pengetahuan yang dapat diisi oleh penelitian yang baru. Fungsi lainnya juga untuk memperbanyak teori dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan, dan juga untuk mengetahui persamaan dan perbedaan yang menjadi acuan untuk melakukan penelitian. Adapun penelitian itu di antaranya:

Apyliani Usman yang berjudul "Analisis Akad Ijarah Terhadap Pemberian Upah Jasa Kelompok Tani (Studi di Desa Bambapuang Kab.Enrekang)" hasil penelitiannya yaitu: Sistem upah yang diterapkan di desa Bambapuang ada dua jenis yaitu upah harian dan upah borongan, untuk upah kelompok tani lebih sering digunakan sistem harian dengan alasan lebih menguntungkan untuk anggota kelompok tani, selain itu terdapat standar upah yang telah disepakati bersama yaitu menanam bibit, memupuk tanaman dan panen upahnya Rp 75.000, untuk yang massoppo (memikul hasil panen) Rp. 100.000, dan untuk pattassi (ojek motor) Rp.150.000, dan lembur Rp.10.000/jam. Meskipun telah ada kesepakatan upah namun adakalanya petani mendapatkan gaji dibawah standar yang telah di tentukan. Dan praktek pengupahan yang ada di desa bambapuang berdasarkan adat kebiasaan masyarakat setempat karena telah berlangsung lama dan keberadaannya telah

dipertahankan oleh masyarakat dengan alasan sistem upah tersebut saling menguntungkan.⁷

Persamaan pertama yang dapat diidentifikasi terletak pada kajian yang dilakukan dalam konteks akad ijarah, yang melibatkan sistem pemberian upah atas jasa atau pekerjaan tertentu. Keduanya berfokus pada implementasi konsep ijarah dalam praktik ekonomi lokal, dengan analisis terhadap keadilan dan kelayakan penetapan upah bagi pekerja, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Selain itu, kedua penelitian menyoroti pentingnya pemenuhan hak-hak pekerja dalam akad kerja, serta menganalisis penerapan prinsip syariah dalam sistem pengupahan. Namun, terdapat perbedaan yang mendasar dalam ruang lingkup penelitian. Skripsi pertama berfokus pada pekerja di sektor laundry di Kota Parepare, dengan penekanan pada perbedaan beban kerja yang mempengaruhi sistem penetapan upah harian. Pendekatan ini memberikan wawasan tentang bagaimana konsep ijarah diterapkan dalam pengaturan tenaga kerja di sektor jasa modern, serta mengkaji tantangan dalam pengelolaan keseimbangan upah yang adil berdasarkan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosita Dewi Rasmawati dengan judul *"Tinjauan Akad Ijarah Terhadap Pembayaran Upah Tenaga Kerja di Bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) (Studi Kasus pada Yudi Jaya Sablon Jatisobo, Kecamatan Polokarto, Kabupaten Sukoharjo)"* menemukan bahwa sistem pembayaran upah tenaga kerja di Yudi Jaya Sablon diterapkan melalui dua skema, yaitu sistem kerja harian dan sistem kerja borongan atau serabutan. Jika ditinjau dari perspektif akad ijarah, pelaksanaannya dinilai belum sepenuhnya sesuai. Hal ini disebabkan oleh ketidaktepatan dalam pelaksanaan *sighat* akad (ijab dan qabul) yang tidak sesuai dengan perjanjian awal. Selain itu, besaran upah yang diberikan kepada

⁷Apyliani Usman, " Analisis Akad Ijarah Terhadap Pemberian Upah Jasa Kelompok Tani (Studi Desa Bambapuang Kab Enrekang)", SKRIPSI, Oleh,"2023

karyawan berada di bawah standar UMK yang berlaku, serta pembayarannya tidak mengikuti kesepakatan akad yang telah disepakati sejak awal kerja.⁸

Kedua penelitian ini sama-sama mengangkat tema tentang sistem penetapan upah berdasarkan akad ijarah, yang merupakan salah satu bentuk kontrak kerja dalam hukum Islam. Persamaan pertama terletak pada penggunaan akad ijarah sebagai kerangka hukum yang digunakan untuk menganalisis sistem pengupahan, serta menyoroti bagaimana akad tersebut diterapkan dalam konteks tenaga kerja di sektor industri tertentu. Namun, terdapat perbedaan dalam konteks dan ruang lingkup penelitian. Penelitian saya berfokus pada analisis sistem penetapan upah harian dengan memperhatikan faktor perbedaan beban kerja di sektor laundry di Kota Parepare, sementara penelitian dengan Judul Tinjauan akad ijarah terhadap pembayaran upah tenaga kerja di bawah UMK mengkaji penerapan akad ijarah dalam pembayaran upah di bawah UMK dengan studi kasus di sebuah usaha sablon di Sukoharjo. Pendekatan yang digunakan juga berbeda, di mana penelitian saya lebih memfokuskan pada dinamika di lapangan terkait variasi beban kerja, sedangkan penelitian dengan judul Tinjauan akad ijarah terhadap pembayaran upah tenaga kerja di bawah UMK menyoroti penerapan akad ijarah dalam kaitannya dengan ketentuan upah minimum yang berlaku di daerah tersebut. Perbedaan konteks wilayah dan jenis usaha ini memberikan perspektif yang berbeda dalam melihat bagaimana akad ijarah dapat diimplementasikan dalam pengaturan pengupahan yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ali Taufan pada tahun 2022 dengan judul Analisis Ijarah Dalam Praktik Pemberian Upah Karyawan Pada Industri Rumahan SNA Celana di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang, hasil penelitiannya membahas : Dalam praktiknya, home industri SNA Celana hanya

⁸ Rosita Dewi Rasmawati, "Tinjauan Akad Ijarah Terhadap Pembayaran Upah Tenaga Kerja di Bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) (Studi Kasus Pada Yudi Jaya Sablon di Dusun Jatisobo Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo)" SKRIPSI, oleh 2023

membayarkan sebagian dari upah karyawan, yaitu setengah dari total upah yang seharusnya diterima. Sisanya akan dihitung sebagai kekurangan dan dijanjikan untuk dibayarkan secara penuh menjelang Hari Raya Idul Fitri. Praktik ini dinilai masih diperbolehkan dalam perspektif akad ijarah, karena tidak bertentangan dengan rukun dan syarat sahnya akad tersebut. Alasan utama pembayaran upah secara parsial ini disebabkan oleh ketidakstabilan hasil penjualan produk serta sistem pembayaran celana yang dilakukan secara tempo oleh pembeli. Oleh karena itu, sisa upah yang belum dibayarkan dianggap sebagai utang yang akan diselesaikan di kemudian hari, tepatnya menjelang hari besar keagamaan tersebut.⁹

Kedua penelitian ini sama-sama membahas akad ijarah, yaitu konsep dalam hukum Islam terkait dengan sistem upah atau jasa. Kemudian fokus kajiannya sama-sama menganalisis praktik pemberian upah karyawan dalam suatu industri atau usaha, kedua penelitian ini menggunakan perspektif akad ijarah dalam sistem ketenagakerjaan dan objek penelitiannya sama-sama meneliti sistem upah bagi karyawan dalam industri kecil atau sektor informal.

Adapun perbedaan dari kedua penelitian ini adalah judul pertama membahas praktek pemberian upah karyawan secara umum dalam industri rumahan dan lebih berfokus pada praktik akad ijarah dalam sistem pemberian upah, sedangkan judul kedua menyoroti perbedaan beban kerja dalam sistem upah harian karyawan laundry dan menganalisis bagaimana akad ijarah diterapkan dalam perbedaan beban kerja dan sistem upah harian.

⁹ Ali Taufan, "Analisis Akad Ijarah Dalam Praktik Pemberian Upah Karyawan Pada Industri Rumahan SNA Celana di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang, SKRIPSI Oleh, 2022

B. Tinjauan Teori

1. Teori Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Dalam konteks hukum perburuhan, perjanjian antara karyawan dan pemberi kerja dikenal sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja memiliki unsur-unsur penting yaitu kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan hukum para pihak, adanya pekerja yang diperjanjikan dan adanya upah sebagai imbalan.¹⁰

Perjanjian adalah suatu kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang memiliki kekuatan hukum dan mengikat para pihak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Perjanjian dapat berupa kontrak, perjanjian kerja, perjanjian jual beli, dan lain-lain. Adapun ciri-ciri perjanjian :

- 1) Kesepakatan : Perjanjian harus didasarkan kesepakatan antara pihak.
- 2) Kekuatan Hukum : Perjanjian memiliki kekuatan hukum dan dapat dipaksa pelaksanaannya.
- 3) Mengikat : Perjanjian mengikat para pihak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Perjanjian dalam hukum perdata diartikan sebagai suatu perbuatan hukum antara dua pihak atau lebih, yang menimbulkan hak dan kewajiban. Menurut pasal 1313 KUHPerduta, “Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih

¹⁰ Fenny Natalia Khoe, ‘Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Univeritas Surabaya*, 2.1 (2021), 3.

mengikat dirinya terhadap satu oranglain atau lebih. “Dalam konteks hukum Islam, perjanjian disebut sebagai ‘aqd, yang berarti ikatan atau komitmen antara dua belah pihak untuk saling melaksanakan apa yang telah disepakati. Perjanjian merupakan dasar utama dari hubungan hukum dalam aktivitas muamalah. Dalam dunia kerja, perjanjian menjadi dasar pelaksanaan hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam ranah ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah **perjanjian khusus** yang tunduk tidak hanya pada hukum perdata umum, tetapi juga pada **hukum ketenagakerjaan**. Dalam **UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14**, perjanjian kerja didefinisikan sebagai:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.”

Dengan demikian, perjanjian kerja memiliki dimensi sosial yang lebih kuat, sehingga meskipun kebebasan berkontrak berlaku, pengaturannya dibatasi untuk melindungi hak-hak pekerja.

b. Asas-asas Perjanjian

Menurut Paul Scholten, asas-asas hukum merupakan pikiran-pikiran dasar yang ada di dalam dan belakang tiap-tiap sistem hukum, yang telah mendapat bentuk sebagai perundang-undangan atau putusan pengadilan, dan ketentuan-ketentuan dan keputusan itu dapat dipandang sebagai penjabarannya.¹¹ Dengan demikian, asas-asas hukum selalu merupakan fenomena yang penting dan mengambil tempat yang sentral dalam hukum positif. 8 Asas-asas hukum berfungsi sebagai pendukung bangunan hukum, menciptakan harmonisasi, keseimbangan dan mencegah adanya tumpang tindih diantara semua norma hukum yang ada. Asas hukum merupakan landasan fundamental dalam pembangunan sistem hukum serta berperan penting dalam mewujudkan kepastian hukum yang berlaku di tengah masyarakat. Berdasarkan

¹¹ Hernoko, Agus Yudha, and M. H. Sh. *Hukum Perjanjian*. Prenada Media, 2021.

teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak (freedom of contract), asas konsensualisme (consensualism), asas kepastian hukum (pacta sunt servanda), asas itikad baik (good faith) dan asas kepribadian (personality).¹²

c. Akad ijarah sebagai bentuk perjanjian

Ijarah adalah akad dalam Islam yang mirip dengan sewa menyewa atau upah mengupah. Ijarah dalam konteks tenaga kerja berarti sewa menyewa jasa seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan imbalan tertentu. Menurut para ulama fikih, rukun ijarah adalah :

- 1). Pihak-pihak yang berakad (mu'jir dan musta'jir)
- 2). Objek ijarah (manfaat dari pekerjaan atau jasa)
- 3). Imbalan (Ujrah)
- 4). Ijab dan qabul¹³

Islam menekankan prinsip keadilan dalam setiap bentuk akad, termasuk ijarah. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang berbeda, maka keadilan menuntut agar upah disesuaikan dengan tingkat beban kerja. Jika dua karyawan dibayar sama padahal satubekerja lebih berat, maka hal ini dapat menimbulkan ketimpangan yang bertentangan dengan maqashid syariah.¹⁴

¹² Refly R. Umbas, 'Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan', *Lex Privatum*, 2.3 (2014), 167–79.

¹³ Ananda Muhammad Tri Utama, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Bagi Pedagang Simpur Center (Studi Pada Pedagang Simpur Center Bandar Lampung)," 9 (2022), 356–63.

¹⁴ Firdaus Muhammad Arwan, 'Ijarah Muntahiyah Bittamlik As Construction of Hire Purchase', *Millah: Journal of Religious Studies*, 19.1 (2019), 23–50 .

d .Perjanjian kerja dalam prespektif ijarah dan hukum ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa : Perjanjian kerja dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja dalam perspektif ijarah menekankan keadilan, kejelasan, dan kesepakatan bersama dalam hubungan kerja. Ini sejalan dengan prinsip dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Integrasi antara prinsip ijarah dan hukum positif dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang etis, adil, dan bermartabat.¹⁵

2. Teori Upah

Menurut pandangan ulama Malikiyah dan Hanafiyah, upah atau biaya sewa belum memiliki status sebagai kewajiban yang mengikat semata-mata karena terjadinya akad. Kewajiban pembayaran upah baru dianggap sah dan mengikat apabila pihak yang menerima jasa telah memperoleh manfaat secara nyata dari pekerjaan tersebut, atau paling tidak telah berada dalam posisi yang memungkinkan untuk memperoleh manfaat tersebut. Dengan kata lain, kewajiban upah timbul pada saat manfaat dari objek akad benar-benar dapat dinikmati oleh pihak yang menyewa atau mempekerjakan, karena pada saat itulah manfaat tersebut dianggap telah berpindah kepemilikannya.¹⁶

Upah merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk materi yang adil dan layak di dunia maupun sebagai pahala yang lebih baik di akhirat. Dalam pandangan Islam, seorang pekerja hanya berhak menerima upah setelah ia menyelesaikan tugasnya

¹⁵ Muh Aqil Fatahillah and Andi Tenri Padang, 'Analisis Tentang Hukum... ANALISIS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA', 2 (2021), 402–13.

¹⁶ Indika Juang Putra, 'Strategi Ketahanan Untuk Keberlanjutan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Perspektif Syariah Di Kota Solok', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7.2 (2023), .

sebagaimana mestinya dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa kaum Muslimin terikat oleh syarat-syarat yang mereka sepakati, selama syarat tersebut tidak menghalalkan yang haram dan tidak mengharamkan yang halal.¹⁷ Dalam transaksi sewa, si penyewa membayar upah sewa karena adanya mamfaat sewa yang dinikmati¹⁸. Waktu pembayaran upah bergantung pada kesepakatan yang telah dibuat antara kedua belah pihak. Secara prinsip, pembayaran upah diperbolehkan dilakukan sebelum pekerjaan diselesaikan. Namun demikian, dalam praktiknya, lebih dianjurkan agar upah dibayarkan setelah pekerjaan selesai, mengingat pada dasarnya seseorang yang memberikan jasa tentu mengharapkan imbalan yang segera dan tidak mengalami penundaan.¹⁹

Upah merupakan sejumlah imbalan berupa uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai kompensasi atas jasa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Dari definisi ini, dapat dipahami bahwa upah adalah bentuk pembayaran atas tenaga yang digunakan dalam proses produksi atau sebagai imbalan atas kontribusi tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Dengan kata lain, upah merupakan "harga" dari tenaga yang diberikan dalam kegiatan produksi. Ketika pekerja tidak memperoleh upah sebagaimana mestinya, hal ini dapat berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan dan standar hidup mereka.²⁰

Upah merupakan sejumlah imbalan berupa uang yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai kompensasi atas jasa yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Dari definisi ini, dapat dipahami bahwa upah adalah bentuk

¹⁷ Alan Yati, Helma Maraliza, and Iip Nurul Topani, 'Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha)', *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2.4 (2024), 775–86.

¹⁸ Haeril Anwar, Rusnaena, and Zainal Said, 'Persepsi Masyarakat Islam Terhadap Solusi Permodalan Pada Lembaga Keuangan Di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang', *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2.1 (2020), .

¹⁹ Armansyah Waliyam, 'Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam', *Jurnal Birsnis Dan Manajemen Islam*, 5.2 (2020), 265–92.

²⁰ Puji Kurniawan, 'Analisis Kontrak Ijarah', *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyarlahan Dan Pranata Sosial*, 4.2 (2018), 201–13 .

pembayaran atas tenaga yang digunakan dalam proses produksi atau sebagai imbalan atas kontribusi tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Dengan kata lain, upah merupakan "harga" dari tenaga yang diberikan dalam kegiatan produksi. Ketika pekerja tidak memperoleh upah sebagaimana mestinya, hal ini dapat berdampak langsung terhadap tingkat kesejahteraan dan standar hidup mereka.²¹ Pemberian upah sebaiknya didasarkan pada akad atau kontrak perjanjian kerja yang jelas. Hal ini penting karena perjanjian tersebut menciptakan hubungan kerja sama antara pekerja dan pemberi kerja, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam konteks ini, hak yang dimiliki oleh salah satu pihak menjadi kewajiban bagi pihak lainnya. Salah satu kewajiban utama yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja atau majikan adalah membayar upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.²²

a. Jenis- jenis upah

1. Upah nominal merupakan sejumlah uang yang dibayarkan secara langsung kepada pekerja atau buruh sebagai kompensasi atas jasa atau pelayanan yang telah diberikan. Pembayaran ini dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak.
2. Upah nyata adalah sejumlah uang yang secara riil diterima oleh pekerja atau buruh sebagai hak atas jasa yang telah diberikan. Sementara itu, upah hidup merujuk pada tingkat penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara menyeluruh, tidak hanya mencakup kebutuhan dasar, tetapi juga kebutuhan keluarga seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain. Upah wajar adalah besaran upah yang secara relatif dianggap adil dan pantas oleh

²¹ Nur Aksin, 'UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)', *Jurnal Meta Yuridis*, 1.2 (2021), .

²² Sakinah Pokhrel, 'Praktek Pembiayaan Upah Pengangkut Kayu Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Di Pekon Way Sindi Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat)', *Ayan*, 15.1 (2024), 37–48.

kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pekerja, sebagai bentuk imblan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Upah jenis ini merupakan bentuk pengharapan yang ideal dari para pekerja. Adapun upah minimum merupakan standar upah terendah yang dijadikan acuan oleh pengusaha dalam menentukan besarnya upah yang dibayarkan kepada pekerja di perusahaannya. Penetapan upah minimum biasanya ditetapkan oleh pemerintah dan disesuaikan secara berkala, umumnya setiap tahun, guna menjamin perlindungan dan kesejahteraan pekerja.²³

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak di dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa supply dan demand tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dimana biasanya jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak begitu besar sehingga upahnya cenderung tinggi.

2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemahnya tidaknya organisasi buruh tetap ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Bahkan sebuah organisasi yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen perusahaan dan ikut menentukan upah yang dibayar.

3. Kemampuan untuk membayar

Realisasi pemberian upah dan gaji tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan, jika ditinjau dari dari segi perusahaan upah dikelompokkan sebagai salah satu komponen biaya produksi. Tingginya

²³ Putri Stelly GitaLaras Berlianty, *“Tinjauan hukum islam tentang penentuan upah pekerja sanggar bunga (Studi di Lynda florist Kota Metro)”* (Universitas Islam Negri Raden Intan, 2023).

biaya produksi mengakibatkan kerugian dan perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas kepada pegawai.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi seharusnya semakin tinggi upah yang diterima. Prestasi dinyatakan sebagai produktivitas.

5. Biaya hidup

Upah cenderung meningkat di kota-kota besar pemerintah telah menetapkan peraturan upah untuk suatu yang disesuaikan dengan kekuatan ekonomi suatu daerah.

3. Dasar Hukum Upah Mengupah

Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, “kewajiban upah didasarkan pada tiga perkara:

1. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
2. Mempercepat tanpa adanya syarat.
3. Dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang akad bersepakat untuk mengakhirkan upah, hal itu dibolehkan.

Menyangkut dengan hukum upah mengupah terbagi menjadi dua pembagian yaitu:

1. Upah mengupah khusus. Upah mengupah khusus adalah Ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja terhadap suatu pekerjaan yang telah melakukan akad ijarah tersebut sehingga pekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah agar tidak terjadi perselisihan.
2. Upah mengupah Musytarik. Upah mengupah musytarik adalah suatu akad ijarah yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Dalam hukum upah mengupah tersebut dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.

Membayar upah merupakan kewajiban bagi pengusaha kepada pekerja. Bila masyarakat mempercepat upah yang menangguhkannya adalah sah, seperti halnya

mempercepat yang sebagian dan menagguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Tetapi jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkannya, maka upah wajib dibayar pada waktu berakhirnya pekerjaan. Ini sebagaimana diriwayatkan dala hadis berikut:

«أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ» قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: عَنْ ابْنِ عُمَرَ. قَالَ (937: رواه ابن ماجه، رقم)

Terjemahnya :

Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering“. (H.R Ibnu Majah). NO 937

Upah adalah salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk prestasi dari pengusaha ketika buruh itu sendiri telah memberikan prestasi pula kepada pengusaha yaitu suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Bab 1 Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan: “Upah merupakan hak pekerja/atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan”. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’, 2003. Dapat disimpulkan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atau jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.²⁴

²⁴ Nila Shintia and Syahrizal Abbas, ‘Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh’, *Jurnal Justisia : Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, 3.1 (2023).

Tujuan utama pemerintah dalam mengatur sistem upah dan pengupahan adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dari kemungkinan tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha dalam menentukan besaran upah. Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh penghasilan yang layak dan mencukupi kebutuhan hidup secara manusiawi. Oleh karena itu, pemberian upah harus dilakukan secara adil, tidak merugikan salah satu pihak, dan dijamin perlindungannya oleh hukum. Dalam hal ini, peran pemerintah sangat penting, yaitu dengan menetapkan kebijakan pengupahan yang bertujuan melindungi pekerja agar mampu memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Berdasarkan uraian mengenai dasar-dasar hukum, baik yang bersumber dari dalil syara' maupun peraturan perundang-undangan terkait sistem pengupahan (al-Ijarah), dapat disimpulkan bahwa praktik sewa-menyewa atau upah-mengupah diperbolehkan, baik dalam perspektif hukum Islam maupun hukum positif, selama dilaksanakan secara sah menurut syariat dan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja atau buruh.²⁵

Penetapan upah idealnya dilakukan dengan cara yang adil dan layak, tanpa adanya tekanan yang tidak semestinya terhadap salah satu pihak. Baik pekerja maupun pemberi kerja harus menerima haknya secara proporsional sesuai dengan kontribusi dan kinerja masing-masing, tanpa menzalimi pihak lainnya. Ketidakadilan terhadap pekerja terjadi ketika mereka tidak menerima upah secara layak dan tidak didasarkan pada hak yang semestinya dari hasil kerja dan kontribusi mereka dalam hubungan kerja. Sebaliknya, ketidakadilan terhadap pemberi kerja muncul ketika mereka dipaksa untuk membayar upah yang melebihi kemampuan finansial mereka, sehingga menimbulkan beban yang tidak seimbang dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut.²⁶ Al-Mawardi dalam al-Ahkām as-Sultāniyyah berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja merupakan standar cukup, artinya gaji atau upah

²⁵ Rizki Amalia Fitriani and others, 'Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja', *Jurnal Usm Law Review*, 5.2 (2022), 809.

²⁶ Afryani Siregar, H Junda Harahap, and Nur Jannah Nasution, 'Konsep Pembayaran Upah Jasa Pembajak Sawah Di Desa Aek Bonban Kecamatan Aek Nabara Barumun Dalam Ekonomi Islam', *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1.4 (2023), 115.

pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum. Tetapi tidak semua penulis muslim menyetujui ini. Al-Mālikī mengatakan bahwa orang-orang kapitalis memberikan upah kepada seorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidup bertambah pada batas paling minimum. Sebaliknya, akan menguranginya apabila beban hidup berkurang, sehingga menurut mereka upah ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa atau manfaat tenaga yang diberikan.²⁷

3. Teori *Urf*

a. Pengertian *urf*

Dalam kamus *al-ta''rifat*, menyebutkan bahwa *urf* merupakan perbuatan atau kepercayaan yang dipegang teguh oleh sebagian besar masyarakat sebagai suatu kebenaran. *Urf* adalah kebiasaan yang dilakukan oleh masyarakat secara terus menerus dan diterima oleh akal sehat manusia serta tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Syarat *urf* dijadikan metode penerapan hukum dalam Islam adalah *urf* menjadi kebiasaan masyarakat banyak dan dilaksanakan secara terus menerus dan berulang-ulang dan tidak bertentangan dengan nash shahih dan berlaku pada permasalahan yang tidak ada nash secara eksplisit dari Al-Qur'an dan Al-hadist.

b. Pembagian *Urf*

1.) Berdasarkan Objeknya

a) *Urf qauli/lughawi*

Kebiasaan yang berlaku dalam penggunaan kata-kata atau ucapan bukan pengertiannya secara kebahasaan.

b) *Urf Amali?fi'li*

Kebiasaan yang berlaku dalam perbuatan, misalnya ukuran atau kriteria adalah keadilan untuk diterimanya kesaksian seseorang.

²⁷ Ika Novi Nur Hidayat, 'Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif Ika Novi Nur Hidayati', *Az Zarqa*, 9.2 (2017), 198.

Keadilan diartikan sebagai sifat yang melekat pada diri seseorang sehingga ia senantiasa bertaqwa kepada Allah dan menjaga muru'ahnya.

2.) Berdasarkan Pandangan Hukum Syara

a) *Urf shahih*

Suatu hal yang baik menjadi kebiasaan suatu masyarakat, tidak bertentangan dengan ajaran agama, sopan santun, dan budaya yang luhur.

b) *Urf Fasid*

Suatu kebiasaan yang sampai pada penghalalan sesuatu yang diharamkan Allah (bertentangan dengan ajaran agama), undang-undang, Negara, dan sopan santun.

3.) Berdasarkan Cakupannya

a) *Urf Al-'am* (kebiasaan yang bersifat umum)

Kebiasaan tertentu yang berlaku secara luas di seluruh masyarakat dan di seluruh daerah.

b) *Urf Al-Khas* (Kebiasaan yang bersifat khusus)

Kebiasaan yang berlaku di daerah atau masyarakat tertentu.

c. Kehujjahan *Urf*

Golongan Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa *Urf* adalah hujah untuk menetapkan hukum, golongan Syafiiyah dan Hambaliyah tidak menganggap *urf* sebagai hujah atau dalil hukum syar'indengan alasan ketika ayat-ayat Al-Qur'an turun banyak sekali ayat yang mengukuhkan kebiasaan yang terdapat di tengah-tengah masyarakat.

d. Syarat-syarat *Urf*

Sebagian ulama yang, menggunakan *urf* sebagai hujjah, memberikan syarat-syarat tertentu dalam menggunakan *Al-urf* sebagai sumber hukum diantaranya sebaga berikut:

- 1) Tidak bertentangan dengan Al-quran dan As-sunnah jika bertentangan seperti kebiasaan orang minum khamer, riba, berjudi, dan jual beli *gharar* dll maka tidak boleh diterapkan.
- 2) Adat kebiasaan tersebut sudah menjadi tradisi dalam muamalat mereka atau pada sebagian besarnya, jikahanya dilakukan pada tempo tertentu atau hanya beberapa individu maka hal itu tidak dapat dijadikan sumber hukum.
- 3) Tidak ada kesepakatan sebelumnya tentang penentangan adat tersebut. Jika adat suatu negeri mendahulukan sebagian mahar dan menunda sebagiannya, namun kedua calon suami istri sepakat untuk membayarnya secara tunai lalu keduanya berselisih pendapat, maka yang menjadi patokan adalah apa yang sudah disepakati oleh keduanya karena tidak ada arti bagi sebuah adat kebiasaan yang sudah didahului oleh sebuah kesepakatan untuk menentangnya.
- 4) Adat istiadat tersebut masih dilakukan oleh orang ketika kejadian itu berlangsung. Adat lama yang sudah ditinggalkan orang sebelum permasalahan muncul tidak dapat digunakan, sama seperti adat yang baru lahir setelah permasalahannya muncul.

C. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari terjadinya kesalahan intepretasi atau pandangan dalam penelitian yang berjudul Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah Harian Karyawan Dengan Perbedaan Beban Kerja di Laundry Kota Parepare. Maka Penulis memberikan pengertian dari judul yang diangkat yaitu:

1. Analisis

Kata analisis berasal dari bahasa Yunani Kuno, yaitu “*analisis*” yang artinya melepaskan. Menurut KKBI Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan lainnya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musbah, duduk perkara, dan sebagainya). Analisis adalah aktifitas yang terdiri dari serangkaian kegiatan seperti, mengurangi, membedakan, memilah sesuatu untuk dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu dan kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya.

Analisis merupakan kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu. Menurut Harahap analisis adalah memecahkan atau menguraiakan suatu unit menjadi unit terkecil.

2. Ijarah

Menurut bahasa ijarah berarti upah, ganti atau imbalan. Lafaz ijarah mempunyai pengertian umum yaitu upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktivitas. Jadi akad ijarah adalah suatu perjanjian yang bertujuan untuk memindahkan manfaat atau hak guna suatu barang selama periode masa berlaku akad ijarah, yaitu setelah pembayaran upah sewa, tanpa diikuti oleh pergantian kepemilikan atas barang tersebut.

3. Upah

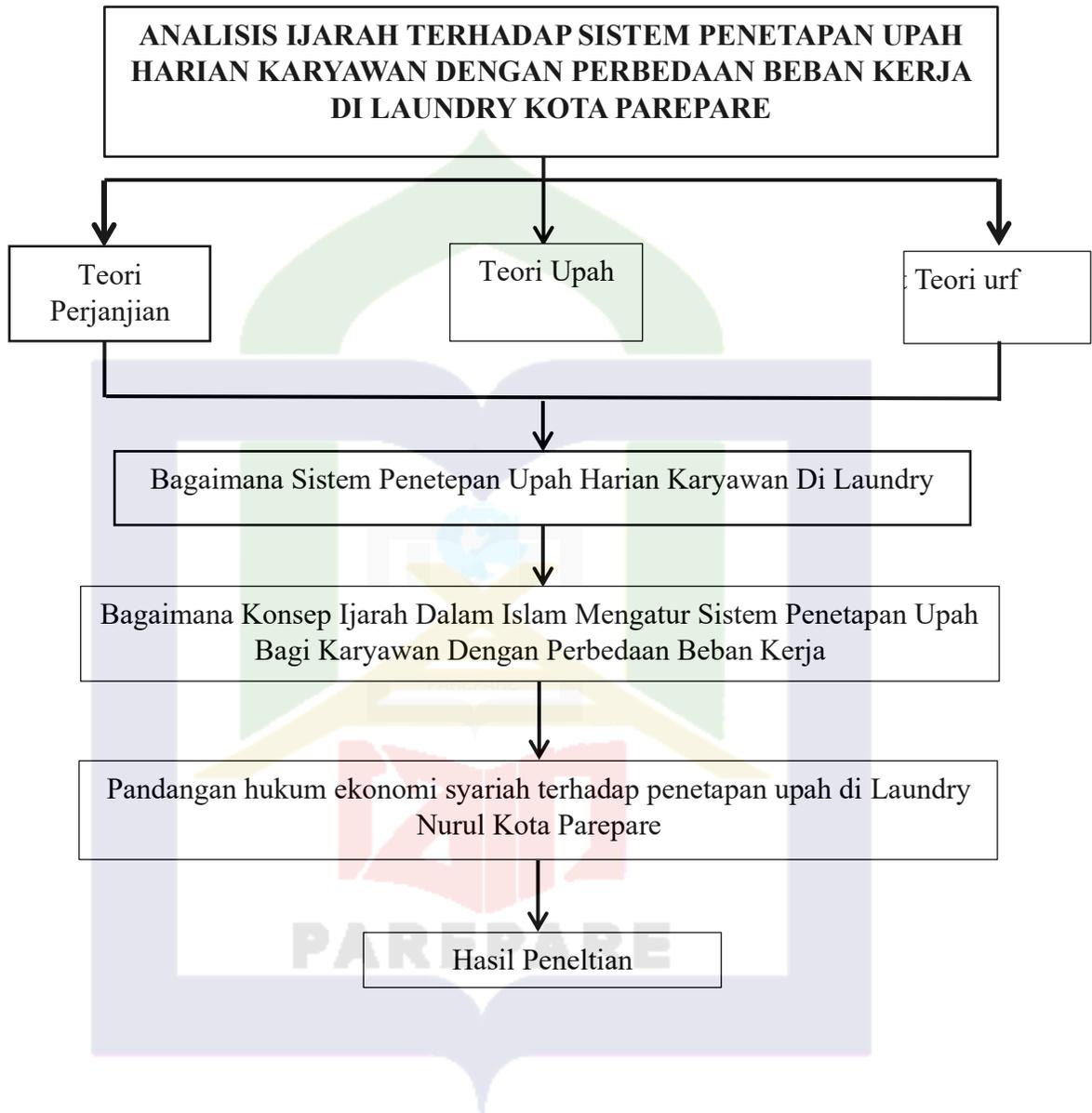
Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. Karyawan

karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

D. Kerangka Pikir

Menurut Widayat dan Amirullah kerangka pikir atau yang disebut juga kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi masalah yang penting. Atau secara defenitif kerangka pikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesikan dari fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan oleh karena itu kerangka pikir memuat teori, dalil, atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Sedangkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif adalah. Pertama, untuk mempermudah mendeskripsikan hasil penelitian dalam bentuk alur cerita atau teks naratif sehingga lebih mudah untuk dipahami. Pendekatan ini menurut peneliti mampu menggali data dan informasi sebanyak-banyaknya dan sedalam mungkin untuk keperluan peneliti. Kedua, pendekatan penelitian ini diharapkan mampu membangun keakraban dengan subjek penelitian atau informan ketika mereka berpartisipasi dalam kegiatan penelitian sehingga peneliti dapat mengemukakan data berupa fakta-fakta yang terjadi dilapangan. Ketiga, peneliti mengharapkan pendekatan penelitian ini mampu memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah diajukan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Parepare. Adapun waktu yang dibutuhkan peneliti untuk melakukan untuk melakukan sebuah penelitian yaitu kurang lebih 1 bulan. Dari segi waktu penelitian dimana kegiatan tersebut meliputi tahapan yang berbeda yaitu persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, pengolahan data dan penyusunan hasil penelitian.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan judul penulis maka akan difokuskan untuk melaksanakan penelitian tentang penetapan upah harian karyawan dengan perbedaan beban kerja di laundry.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber asli atau informan dengan cara melakukan wawancara untuk mendukung kekuatan data, dimana penelitian ini meliputi sumber data atau dokumen yang dikumpulkan secara langsung melalui wawancara karyawan laundry.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung melalui media perantara, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu buku, laporan, jurnal, literature maupun pihak lain yang bersangkutan. Dalam hal ini peneliti akan mencari data terkait penelitian yang informasi mengenai pembayaran upah kelompok tani berdasarkan akad ijarah.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penyusunan penelitian ini:

1. Pengamatan observasi (*observasi*)

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati dan mencatat suatu peristiwa dengan penyaksian langsung dan biasanya peneliti dapat sebagai partisipan atau observasi dalam menyaksikan atau mengamati suatu objek yang sedang ditelitinya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi dengan berinteraksi secara langsung antara dua orang atau lebih yang saling berhadapan, dengan tujuan mendapatkan informasi mengenai suatu objek. Pada dasarnya wawancara merupakan teknik yang sering digunakan oleh peneliti untuk

mendapatkan data atau informasi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah alat pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Dalam hal ini mengumpulkan dokumen-dokumen serta mengambil gambar yang terkait dengan pembahasan dan permasalahan peneliti.

F. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang berbeda antara data yang diperoleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sebagai keabsahan data yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan . Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yaitu :

1. Uji Kredibilitas (credibility)

Uji credibility atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah.

2. Uji Keteralihan (Transferability)

Transferability merupakan validasi eksternal dalam penelitian kualitatif. Validasi eksternal menunjukkan derajat ketetapan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil.

3. Uji (Dependability))

Penelitian yang dependability atau reabilitas adalah penelitian yang apabila penelitian yang dilakukan orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian dependability dilakukan dengan cara

melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktifitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Uji Kepastian (Confirmability)

Dalam penelitian kualitatif, uji confirmability mirip dengan uji dependability sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji confirmability berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standart confirmability. Dalam penelitian jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk memberi interpretasi terhadap data yang telah disusun sehingga mendapatkan kesimpulan yang valid. Analisa data nantinya akan menarik kesimpulan yang bersifat khusus atau berangkat dari kebenaran yang bersifat umum mengenai suatu fenomena dan menggeneralisasikan kebenaran tersebut pada suatu peristiwa atau data yang berindikasi sama dengan fenomena yang bersangkutan.

Pengelolaan data ini ditempuh dengan beberapa cara dalam menganalisis data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Dalam teknik reduksi data yang pertama kali dilakukan adalah memilih hal-hal pokok dan penting mengenai permasalahan dalam penelitian, kemudian membuang data yang dianggap tidak penting.

2. Penyajian Data

Dimana penelitian melakukan interpretasi dan penetapan makna dari kata yang tersaji. Kegiatan ini dilakukan dengan cara komparasi dan pengelompokkan. Data yang tersaji kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan sementara. Kesimpulan sementara tersebut senantiasa akan terus berkembang sejalan dengan oemgumpulan data baru dari sumber data lainnya, sehingga akan diperoleh suatu kesimpulan yang sebenarnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Penetapan Upah Karyawan di Laundry Dengan Perbedaan Beban Kerja.

Usaha laundry merupakan salah satu bentuk usaha jasa yang berkembang pesat di Kota Parepare. Sebagian besar usaha laundry yang beroperasi berskala kecil hingga menengah, dan dikelola secara pribadi oleh pemilik usaha bersama beberapa karyawan. Sistem pengupahan yang umum digunakan adalah sistem harian, di mana setiap karyawan mendapatkan upah harian tetap yang dibayarkan setiap sore setelah selesai bekerja. Rata-rata upah yang diberikan sebesar Rp33.000.

Namun, dari hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa tidak semua karyawan memiliki beban kerja yang sama. Ada karyawan yang bertugas mencuci pakaian, ada yang melipat, menyetrika, melayani pelanggan, hingga melakukan pengantaran pakaian ke rumah pelanggan. Meski begitu, upah yang diberikan cenderung sama tanpa memperhitungkan beban kerja atau tanggung jawab masing-masing karyawan. Hal ini memunculkan ketimpangan dan ketidakpuasan di kalangan pekerja, khususnya mereka yang merasa pekerjaannya lebih berat dari yang lain.

Sistem pengupahan merupakan bagian penting dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.²⁸ Dalam konteks usaha laundry, sistem pengupahan umumnya dilakukan secara harian tetap, di mana setiap karyawan menerima bayaran dalam jumlah yang sama setiap harinya, terlepas dari variasi beban kerja yang diterima masing-masing. Sistem ini sering kali dianggap sebagai bentuk pengupahan yang sederhana dan efisien dari sudut pandang pemilik usaha, karena dapat mengurangi kerumitan dalam pengelolaan keuangan harian serta memudahkan

²⁸ Ekonomi Syariah dan Risma Almukharima, “Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT. Kinenta,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 4.1 (2024),h 8.

penjadwalan kerja dan administrasi.²⁹ Namun, meskipun terkesan praktis, sistem upah harian tetap memiliki kelemahan serius dari segi keadilan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan di lokasi penelitian, ditemukan bahwa setiap karyawan laundry mendapatkan upah yang sama setiap hari, sebesar Rp33.000 per hari, tanpa memperhitungkan berapa banyak pekerjaan yang mereka selesaikan. Padahal, dalam praktiknya, beban kerja yang dihadapi setiap individu sangat bervariasi. Ada karyawan yang hanya bertugas menyetrika, sementara yang lain menangani pekerjaan lebih kompleks seperti mencuci dengan mesin berat, melipat pakaian dalam jumlah besar, menerima dan mencatat order pelanggan, serta mengantarkan hasil cucian ke rumah pelanggan.

Perbedaan beban kerja ini seharusnya menjadi pertimbangan dalam penetapan upah, karena karyawan yang mengerjakan pekerjaan lebih berat dan berisiko secara logika layak memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Ketika sistem pengupahan tidak mengakomodasi hal tersebut, maka akan muncul perasaan tidak adil di kalangan pekerja. Hal ini bisa memicu penurunan semangat kerja, ketidakpuasan, bahkan pergantian karyawan secara berkala. Selain itu, karyawan yang bekerja lebih keras merasa tidak dihargai, karena penghasilan mereka tidak mencerminkan upaya dan tanggung jawab yang mereka emban.³⁰

Dengan penerapan sistem pengupahan yang lebih adil dan proporsional, tidak hanya akan meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga akan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini sejalan dengan tujuan syariat Islam dalam muamalah, yaitu menjaga hak dan kewajiban masing-masing pihak serta menciptakan keadilan dalam kehidupan sosial dan ekonomi.

²⁹ Agustina Berutu, Aulia Fahira Hanan, and Fauziah Lubis, 'Penerimaan Honor/Upah Advokat Dalam Perspektif Hukum Islam', *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 22.1 (2023), .

³⁰ Siti Nurmala, Saiin Saiin, and Seri Yanti Siagian, 'Sistem Pengupahan Pekerja UMKM Dalam Perspektif Ekonomi Islam', *AL-Muqayyad*, 5.1 (2022), 60–68 .

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mahyudi sebagai pemilik Laundry Nurul :

"Kalau di tempat saya, upah karyawan masih kami tetapkan secara harian dengan jumlah yang sama, yaitu Rp33.000 per hari, untuk semua karyawan. Jadi, mau dia bagian menyetrika, mencuci, atau antar-jemput, semuanya sama. Alasannya karena sistem ini lebih mudah kami kelola dan kami masih usaha kecil, jadi belum bisa membedakan secara detail upah masing-masing. Kadang saya tahu ada karyawan yang kerjanya lebih berat, misalnya yang harus melipat pakaian dengan jumlah yang banyak dan bolak balik melayani pelanggan atau kerja sampai malam, tapi kami belum bisa kasih upah lebih karena keterbatasan modal. Kami sadari hal ini belum ideal, tapi untuk sementara seperti itu dulu. Mungkin ke depan kalau pemasukan sudah stabil, baru bisa kami sesuaikan dengan beban kerja masing-masing. Kemudian sistem pembayaran upah karyawan dibayarkan setiap bulan.³¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha laundry, dapat disimpulkan bahwa sistem penetapan upah yang diterapkan masih bersifat seragam dengan jumlah Rp33.000 perhari tanpa mempertimbangkan perbedaan beban kerja antar karyawan. Hal ini dilakukan dengan alasan efisiensi manajemen dan keterbatasan modal usaha. Dalam praktiknya, seluruh karyawan menerima upah harian yang sama meskipun ada perbedaan tanggung jawab dan tingkat kesulitan pekerjaan yang dijalankan masing-masing karyawan. Usaha di Nurul Laundry Kota Parepare umumnya merupakan usaha mikro dan kecil, dikelola oleh individu atau keluarga, serta mempekerjakan beberapa karyawan. Sistem pengupahan yang digunakan adalah sistem upah harian tetap, rata-rata sebesar Rp33.000 per hari, yang dibayarkan secara bulanan, tergantung jumlah hari kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha laundry, diperoleh gambaran bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di tempat usaha tersebut masih bersifat seragam dan belum mempertimbangkan perbedaan beban kerja masing-masing karyawan. Pemilik laundry menetapkan upah harian sebesar Rp33.000 per

³¹ Wawancara dengan Bapak Mahyudi, selaku pemilik Laundry Jln Bulu Nippong Soreang tanggal 6 mei 2025

orang, yang kemudian dibayarkan secara bulanan, tanpa adanya perbedaan antara jenis pekerjaan atau tingkat kesulitan kerja yang dijalani oleh setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mahyudi sebagai pemilik Laundry Al Hijrah :

Di laundry kami, sistem pengupahan karyawan masih kami terapkan secara harian. Setiap karyawan mendapatkan upah sebesar Rp30.000 per hari, tanpa membedakan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Baik yang bertugas menyetrika, mencuci pakaian, melayani pelanggan, ataupun melakukan antar-jemput pakaian ke rumah pelanggan, semua menerima jumlah upah yang sama. Kami menerapkan sistem ini karena lebih praktis dan sesuai dengan kondisi usaha kami yang masih tergolong kecil. Kami belum memiliki sistem penggajian yang kompleks atau pembagian kerja yang diikuti dengan perbedaan besaran upah. Meskipun dalam kenyataannya kami menyadari bahwa beban kerja tiap karyawan tidak selalu sama, ada yang harus bekerja lebih lama atau menangani lebih banyak pekerjaan dibandingkan yang lain. Misalnya, ada karyawan yang sering kali lembur karena harus melipat pakaian dalam jumlah besar atau bolak-balik mengantarkan pakaian pelanggan. Tapi karena keterbatasan keuangan, kami belum bisa menetapkan sistem upah yang berdasarkan beban kerja secara adil. Untuk saat ini, yang penting semua karyawan kami upah secara konsisten setiap hari, dan pembayaran totalnya kami serahkan tiap akhir bulan. Kami berharap ke depannya, saat usaha ini sudah lebih berkembang dan modal mencukupi, kami bisa mulai menerapkan sistem upah yang lebih adil dan proporsional sesuai dengan jenis dan berat pekerjaan masing-masing.”³²

Dari pernyataan pemilik laundry, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan masih bersifat upah harian tetap tanpa mempertimbangkan perbedaan beban kerja antar karyawan. Semua pekerja, baik yang menangani pekerjaan ringan maupun berat, menerima jumlah upah yang sama sebesar Rp30.000 per hari. Pemilik menyadari adanya ketimpangan dalam distribusi beban kerja, namun belum mampu menerapkan sistem upah yang lebih adil karena alasan keterbatasan modal dan kondisi usaha yang masih berkembang. Meskipun demikian,

³² Wawancara dengan pemilik Laundry Al-Hijra jln. Bau Massepe

terdapat niat dan rencana jangka panjang untuk melakukan perbaikan sistem pengupahan agar lebih proporsional dan sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan, seiring dengan peningkatan pemasukan usaha.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang digunakan lebih menekankan pada kemudahan administrasi dan keterbatasan modal usaha, bukan pada asas keadilan atau proporsionalitas. Semua karyawan, baik yang bertugas menyetrika, mencuci, melipat pakaian dalam jumlah banyak, hingga yang melayani pelanggan secara langsung, mendapatkan upah yang sama. Padahal, dari sudut pandang keadilan, seharusnya terdapat perbedaan kompensasi sesuai dengan beratnya beban kerja dan tanggung jawab masing-masing.

Selain itu, pemilik juga mengakui bahwa sistem yang digunakan saat ini belum ideal, namun menjadi pilihan sementara karena kondisi keuangan usaha yang masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dari pihak pemilik bahwa sistem ini masih belum mampu mencerminkan keadilan yang sebenarnya, terutama bagi karyawan yang bekerja lebih keras.

Sistem pembayaran bulanan juga menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan berpenghasilan rendah, karena dengan jumlah yang sama per hari, total penghasilan bulanan mereka berada di bawah standar kebutuhan hidup layak. Hal ini bisa berdampak pada kesejahteraan karyawan dan potensi penurunan motivasi kerja.

Selain itu hasil wawancara dengan dengan Ernayanti selaku karyawan Laundry Nurul:

"Menurut saya, upah yang diterima sebenarnya belum sepenuhnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan bekerja mulai dari pagi sampai sore, dan tugas saya bukan hanya mencuci pakaian, tapi juga melipat dan melayani pelanggan, kadang harus antar-jemput pakaian ke pelanggan. Sementara itu, upah harian yang saya terima sama dengan karyawan lain yang hanya bekerja di bagian menyetrika saja. Beban kerjanya jelas beda, tapi

upahnya sama. Saya tidak mau menuntut banyak karena saya tahu ini usaha kecil, tapi saya berharap ke depan bisa ada pertimbangan soal perbedaan kerja dan tanggung jawab."³³

Dari hasil wawancara di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat ketimpangan antara beban kerja karyawan dengan upah yang diterima. Meskipun upah diberikan secara merata, kenyataannya tidak semua karyawan memiliki beban kerja yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan masih bersifat umum tanpa mempertimbangkan variasi pekerjaan dan tanggung jawab. Keadaan ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap sistem pengupahan agar lebih adil dan proporsional sesuai prinsip ijarah dalam Islam maupun asas keadilan dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan laundry, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan upah yang diterima. Karyawan menyatakan bahwa pekerjaannya tidak hanya terbatas pada mencuci pakaian, tetapi juga mencakup melipat, melayani pelanggan, dan bahkan melakukan antar-jemput cucian ke rumah pelanggan. Seluruh pekerjaan tersebut dilakukan dari pagi hingga sore hari, yang secara logis menuntut tenaga dan waktu lebih besar dibandingkan rekan kerja yang hanya menangani bagian penyetrikaan.

Namun demikian, karyawan tersebut menyatakan bahwa upah harian yang diterima tetap sama, yakni tanpa perbedaan atau tambahan upah meskipun pekerjaan yang dijalani lebih berat dan kompleks. Hal ini mencerminkan sistem pengupahan yang tidak mempertimbangkan tingkat beban kerja, jenis tugas, atau waktu kerja, melainkan disamaratakan untuk seluruh karyawan.

³³ Wawancara dengan Ernayanti, selaku karyawan Laundry Nurul Jln Bulu Nippong Soreang tanggal 6 mei 2025

Karyawan yang diwawancarai tampak memahami kondisi usaha laundry yang masih tergolong kecil dan belum memiliki modal besar. Ia tidak menuntut kenaikan upah secara langsung, tetapi menyampaikan harapan agar ke depan ada pertimbangan terhadap perbedaan tanggung jawab kerja. Pernyataan ini menandakan bahwa meskipun pekerja bersikap toleran, terdapat ketidakpuasan tersirat yang jika dibiarkan dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan Laundry Al-Hijra :

Saya sudah bekerja di sini kurang lebih 1 tahun. Di tempat ini, semua karyawan digaji harian, sebesar Rp30.000 per hari. Sistemnya memang rata, jadi saya dan teman-teman yang menyetrika, mencuci, melipat, atau bahkan antar-jemput pakaian, semua dapat upah yang sama. Tapi kalau bicara soal beban kerja, menurut saya tidak semua sama. Saya misalnya, tugas saya mencuci dan melipat pakaian. Kadang kerja bisa dari pagi sampai malam kalau pakaian pelanggan banyak. Belum lagi kalau pelanggan datang langsung dan harus dilayani, saya juga yang maju. Teman saya yang hanya menyetrika, beban kerjanya tidak seberat itu, tapi tetap dapat upah yang sama.³⁴

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa sistem pengupahan di laundry tersebut masih menggunakan sistem upah harian tetap sebesar Rp30.000 per hari untuk semua karyawan, tanpa mempertimbangkan perbedaan jenis pekerjaan atau tingkat beban kerja. Karyawan yang diwawancarai menyampaikan bahwa terdapat ketimpangan beban kerja, di mana tugas seperti mencuci, melipat pakaian, dan melayani pelanggan membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih banyak dibandingkan tugas menyetrika.

Meskipun merasa sistem tersebut kurang adil, karyawan tetap menerima karena memahami keterbatasan modal dan kondisi usaha yang masih kecil. Namun, terdapat harapan agar ke depannya sistem pengupahan dapat disesuaikan secara proporsional dengan beban kerja masing-masing sebagai bentuk penghargaan atas

³⁴ Wawancara dengan Karyawan Laundry AL- Hijrah Jln Bau Massepe

usaha dan kontribusi karyawan. Hal ini mencerminkan pentingnya keadilan dalam sistem pengupahan, meskipun saat ini masih dalam tahap toleransi dan penyesuaian.

Sistem pengupahan yang berlaku di usaha laundry, sebagaimana dijelaskan dalam hasil observasi dan wawancara, menggambarkan kondisi di mana pengupahan dilakukan secara merata tanpa memperhitungkan perbedaan beban kerja antar karyawan. Hal ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan dan prinsip ijarah dalam Islam. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, keadilan dalam pengupahan merupakan bagian dari hak normatif pekerja yang harus dijunjung tinggi. Sedangkan dalam Islam, sistem ijarah mengatur bahwa kompensasi (ujrah) yang diberikan kepada pekerja harus sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, baik dari sisi waktu, tenaga, maupun jenis tugas yang diberikan.³⁵

Dalam konteks ini, upah harian besaran yang diberikan secara seragam kepada seluruh karyawan laundry, tanpa melihat variasi tanggung jawab, berpotensi menimbulkan ketidakadilan. Karyawan yang bekerja di bagian yang membutuhkan tenaga lebih besar dan waktu kerja lebih panjang, seperti bagian pencucian, pelipatan, dan pengantaran, tidak mendapatkan tambahan kompensasi. Hal ini menunjukkan adanya pengabaian terhadap asas proporsionalitas dalam penetapan upah. Ketika upah tidak merefleksikan tingkat kesulitan dan tanggung jawab kerja, maka pekerja yang merasa dirugikan akan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan loyalitas terhadap tempat kerja.

Jika dikaitkan dengan prinsip ijarah, akad kerja antara pemilik usaha dan karyawan seharusnya dilandasi oleh kesepakatan yang jelas mengenai jenis pekerjaan dan upah yang akan diterima. Dalam fiqih muamalah, upah (ujrah) harus ditentukan secara transparan sejak awal, dan sebanding dengan beban kerja yang disepakati.

³⁵ Safwan, Benazir. "Sistem pengupahan dalam perspektif Hukum Islam." *Jurnal Tahqiq* 17.1 (2023).

Rasulullah SAW sendiri telah menegaskan pentingnya memberikan hak pekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah), yang menekankan urgensi dalam menunaikan kewajiban kepada pekerja secara adil dan tepat waktu.³⁶

Pengakuan dari pemilik usaha bahwa sistem yang berlaku saat ini belum ideal menunjukkan adanya niat baik untuk memperbaiki sistem di masa mendatang. Namun demikian, tetap diperlukan langkah konkret dalam mengevaluasi dan menyesuaikan struktur pengupahan agar lebih berkeadilan. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan membedakan upah berdasarkan jenis pekerjaan atau dengan menerapkan sistem insentif tambahan bagi pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan risiko lebih tinggi.

Selain itu, pelatihan manajemen sumber daya manusia sederhana bagi pemilik usaha dapat membantu mereka memahami pentingnya sistem pengupahan yang adil. Hal ini dapat dimulai dengan membuat daftar tugas harian setiap karyawan, memperkirakan beban kerja secara obyektif, serta mengalokasikan upah berdasarkan kontribusi masing-masing. Jika sistem ini diterapkan secara bertahap dan dengan pendekatan kekeluargaan yang sudah menjadi budaya usaha kecil, maka keseimbangan antara keadilan dan keberlangsungan usaha dapat tercapai.

Dengan demikian, usaha laundry di Kota Parepare perlu mempertimbangkan sistem pengupahan yang lebih adil dan proporsional, baik dari perspektif hukum positif maupun prinsip syariah. Penyesuaian sistem ini bukan hanya akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan terhadap jerih payah dan loyalitas para karyawan yang telah berkontribusi besar terhadap keberlangsungan usaha. Prinsip keadilan dalam upah, sebagaimana ditekankan dalam ijarah, menuntut agar upah diberikan sesuai kadar

³⁶ Rosita Tehuayo, Fakultas Syariah, and Islam Iain, 'Tahkim'.

pekerjaan, bukan disamaratakan tanpa mempertimbangkan kondisi kerja nyata di lapangan.

Di samping itu, sistem pengupahan yang tidak membedakan beban kerja dapat berdampak jangka panjang terhadap kondisi psikologis karyawan. Ketika seseorang merasa bahwa usahanya tidak dihargai secara pantas, hal ini dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan mental, bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih layak. Dalam konteks usaha laundry yang mengandalkan tenaga kerja manusia dalam operasional sehari-hari, stabilitas dan loyalitas karyawan sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan kelangsungan usaha. Ketimpangan pengupahan, meskipun tampak kecil, berpotensi menimbulkan konflik internal di antara karyawan, terutama antara mereka yang merasa memikul tanggung jawab lebih besar dengan yang hanya mengerjakan tugas ringan namun menerima imbalan yang sama.

Dalam syariat Islam, prinsip 'adl (keadilan) merupakan nilai yang sangat dijunjung tinggi dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam hal muamalah atau transaksi kerja. Seorang majikan dituntut untuk tidak hanya memperhitungkan aspek keuntungan bisnis, tetapi juga wajib memenuhi hak-hak pekerjanya secara proporsional. Dalam praktik ijarah, akad kerja dianggap sah apabila objek kerja (ma'qud 'alayh) jelas, upah ditentukan, dan tidak ada unsur penipuan (gharar). Jika pemilik usaha menyamaratakan upah tanpa pertimbangan adil terhadap jenis pekerjaan, maka secara prinsip akad tersebut dapat dinilai cacat dari sisi keadilannya, meskipun tetap sah secara administratif.³⁷

Oleh karena itu, usaha laundry skala kecil sekalipun harus mulai beranjak dari pola pengupahan seragam menuju sistem yang berbasis pada keadilan. Langkah awal yang bisa diambil adalah dengan mengidentifikasi kategori pekerjaan dan

³⁷ Muhamad Arfah and Subhan Ansori, 'Analisis Akad Pembayaran Cash On Delivery Lazada Dalam Hukum Ekonomi Syariah', *Jurnal Fundamental Justice*, 99, 2023, 49–64.

menyusun skala upah sederhana berdasarkan bobot tugas. Misalnya, karyawan bagian pengantaran atau pencucian berat bisa diberikan insentif tambahan harian atau bulanan. Dengan begitu, keadilan bisa diwujudkan secara bertahap tanpa membebani keuangan usaha secara drastis.

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, pengusaha berkewajiban untuk menetapkan struktur dan skala upah yang adil dan proporsional. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, di mana pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur serta skala upah di perusahaannya. Struktur dan skala upah ini bertujuan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerja yang memiliki tanggung jawab kerja berbeda, namun menerima upah yang sama. Dalam konteks usaha laundry, hal ini seharusnya menjadi dasar pertimbangan dalam menyusun sistem upah, terutama karena jenis pekerjaan dan tanggung jawab karyawan sangat bervariasi.³⁸

Jika dikaitkan dengan akad ijarah, maka praktik penyamarataan upah tanpa memperhatikan variasi kerja dapat dianggap sebagai bentuk gharar (ketidakjelasan) dalam akad, karena tidak adanya kejelasan tentang proporsi upah yang sesuai dengan jasa atau tenaga yang diberikan. Dalam Islam, ijarah tidak hanya mengikat secara syariat tetapi juga harus menjamin keadilan bagi semua pihak, baik penyewa jasa (majikan) maupun pekerja ('ajir). Adanya beban kerja yang tidak seimbang seharusnya diiringi dengan kompensasi yang berbeda pula agar prinsip keadilan tidak dilanggar.

Sebagai solusi, pemilik laundry dapat mulai menyusun kategori pekerjaan berdasarkan jenis dan beban kerja, lalu menetapkan skema insentif atau tunjangan tambahan bagi karyawan yang melakukan tugas lebih berat seperti pengantaran,

³⁸ Wulandari, Tri Handayani. *Perlindungan Konsumen Pada Jasa Laundry Ditinjau dari Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di Desa Prambatan Kidul Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus)*. Diss. IAIN Kudus, 2023.

pencucian berat, atau pelayanan pelanggan. Dengan menyusun sistem ini secara sederhana dan bertahap, usaha laundry tetap dapat berjalan efisien tanpa mengorbankan hak pekerja. Ini sejalan dengan semangat UU Ketenagakerjaan maupun prinsip ijarah yang menekankan transparansi, keadilan, dan kemaslahatan bersama dalam hubungan kerja.

Permasalahan pengupahan di Laundry Nurul Kota Parepare, memperlihatkan adanya ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dengan prinsip keadilan dalam ketenagakerjaan, khususnya dalam hal kesetaraan upah terhadap beban kerja. Para karyawan sering kali menerima upah yang sama meskipun tanggung jawab dan beban kerja yang ditanggung berbeda secara signifikan. Sebagian karyawan hanya bertugas menyetrika atau melipat pakaian, sementara yang lain harus mencuci, melayani pelanggan, hingga melakukan antar-jemput cucian ke rumah pelanggan. Ketimpangan ini tidak hanya menimbulkan ketidakpuasan kerja, tetapi juga bertentangan dengan prinsip syariat Islam dalam akad ijarah, yang menuntut adanya kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diberikan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil, termasuk upah yang proporsional dengan beban kerja serta kompensasi atas kerja lembur. Namun pada kenyataannya, beberapa pekerja laundry harus bekerja melebihi jam kerja normal tanpa adanya tambahan upah lembur yang jelas dan sesuai aturan. Selain itu, hak-hak normatif seperti hari libur, tunjangan, dan pencatatan jam kerja sering kali tidak diberikan secara layak dan transparan.

Kondisi ini menunjukkan pentingnya penataan ulang sistem pengupahan di usaha laundry, agar sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dan prinsip ijarah dalam Islam yang menekankan keadilan, kejelasan akad, dan keseimbangan hak dan kewajiban. Para pekerja perlu memiliki keberanian dan kesadaran untuk

memperjuangkan hak-hak mereka, demi terciptanya hubungan kerja yang sehat, adil, dan saling menghargai antara pemilik usaha dan karyawan.

B. Sistem Penetapan Upah Karyawan di Kaundry Telah Sesuai Dengan Prinsip Ijarah Dalam Islam

Nurul Laundry adalah salah satu usaha jasa pencucian pakaian yang beroperasi di Kota Parepare. Usaha ini memiliki beberapa karyawan yang menangani pekerjaan seperti mencuci, menyetrika, melipat pakaian, melayani pelanggan, hingga melakukan layanan antar-jemput. Sistem kerja yang diterapkan adalah kerja penuh waktu dengan pembayaran upah secara bulanan, namun dihitung berdasarkan jumlah hari kerja harian yang telah ditentukan sebesar Rp33.000 per hari.

Dalam usaha laundry, tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menunjang operasional. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan laundry mencakup beragam aktivitas, mulai dari mencuci, membilas, mengeringkan, menyetrika, melipat pakaian, melayani pelanggan, hingga melakukan layanan antar-jemput cucian ke rumah pelanggan. Semua pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian, ketekunan, dan tenaga fisik yang cukup besar. Oleh karena itu, sistem pemberian upah yang diterapkan harus mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan secara adil dan proporsional.³⁹

Dalam sistem pengupahan pada usaha laundry di Nuru Laundry, ditemukan bahwa seluruh karyawan menerima upah harian yang sama tanpa memperhatikan perbedaan beban kerja. Beberapa karyawan hanya menyetrika, sedangkan lainnya melakukan pekerjaan tambahan seperti mencuci, melipat, melayani pelanggan, dan mengantar cucian.

³⁹ Tri Handayani Wulandari, 'Perlindungan Konsumen Pada Jasa Laundry Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Di Desa Prambatan Kidul Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus)' (Institut Agama Islam Negri Kudus, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hanisa selaku karyawan laundry Nurul :

Menurut saya, upah yang diterima sebenarnya belum sepenuhnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Kami bekerja mulai dari pagi sampai sore. Tugas saya bukan hanya mencuci pakaian, tapi juga melipat dan melayani pelanggan yang datang ke tempat, beban kerja jelas beda. Ada teman saya yang hanya bagian menyetrika saja, tidak ikut mencuci atau melipat. Tapi upah harian kami tetap sama, tidak ada perbedaan. Meskipun tugas saya lebih banyak dan lebih berat, tidak ada tambahan atau bonus tertentu. Sejujurnya saya merasa kurang adil. Tapi saya juga tidak mau menuntut banyak karena saya paham ini usaha kecil. Mungkin memang belum bisa membedakan gaji. Tapi dalam hati tetap berharap, semoga ke depan ada pertimbangan soal perbedaan kerja dan tanggung jawab, supaya lebih adil untuk semua karyawan.⁴⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan laundry di Kota Parepare, di temukan bahwa sistem pengupahan yang berlaku masih bersifat seragam, yakni menggunakan upah harian tetap tanpa mempertimbangkan variasi tugas dan tanggung jawab antar karyawan. Karyawan yang diwawancarai menyampaikan bahwa ia tidak hanya bertugas mencuci pakaian, namun juga melipat, melayani pelanggan, hingga melakukan layanan antar-jemput ketika diperlukan. Di sisi lain, terdapat karyawan lain yang hanya bertugas menyetrika pakaian, namun tetap menerima jumlah upah yang sama, yaitu sebesar Rp 33.000 per hari. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam beban kerja yang tidak diimbangi dengan perbedaan upah atau sistem kompensasi tambahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Linda selaku karyawan Laundry:

Biasanya kalau lagi banyak-banyaknya pakaian yang harus dilipat, saya harus kerja ekstra dari pagi sampai sore untuk menyelesaikan semuanya. Apalagi kalau jadwal pengambilan pakaian dari pelanggan sudah ditentukan di hari yang sama, jadi saya benar-benar harus memaksimalkan tenaga dan waktu agar semua pakaian selesai dilipat sebelum pelanggan datang. Kondisi seperti ini tidak terjadi setiap hari, tapi bisa beberapa kali dalam seminggu, apalagi kalau

⁴⁰ Wawancara dengan Hanisa selaku karyawan Laundry Nurul jln. Bulu Nippong Soreang.

akhir pekan atau habis musim hujan, pakaian yang masuk biasanya jauh lebih banyak dari biasanya.⁴¹

Berdasarkan pernyataan karyawan, dapat disimpulkan bahwa terdapat lonjakan beban kerja pada hari-hari tertentu, khususnya ketika pakaian yang harus dilipat meningkat drastis karena jadwal pengambilan pelanggan jatuh di hari yang sama. Dalam situasi tersebut, karyawan harus bekerja ekstra dari pagi hingga sore untuk memastikan seluruh pakaian selesai tepat waktu. Hal ini tidak terjadi setiap hari, namun cukup sering, terutama saat akhir pekan atau setelah musim hujan, ketika jumlah pakaian yang masuk meningkat tajam. Meskipun beban kerja pada hari-hari tersebut jauh lebih berat dari biasanya, tidak terdapat sistem kompensasi atau tambahan upah yang diberikan, sehingga menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan imbalan. Kondisi ini mencerminkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan belum sepenuhnya memperhatikan keadilan kerja, baik dari segi volume pekerjaan maupun tingkat tekanan waktu.

Kemudian wawancara dengan karyawan Laundry Al-Hijra :

“Kalau sudah masuk hari-hari sibuk seperti akhir pekan atau setelah hujan beberapa hari, jumlah pakaian yang masuk bisa dua kali lipat dari biasanya. Saat seperti itu, saya yang bertugas melipat pakaian harus bekerja lebih keras dari pagi sampai sore, bahkan kadang sampai lewat jam kerja. Apalagi kalau sudah ada jadwal pengambilan dari pelanggan, kami harus pastikan semua pakaian selesai dan rapi sebelum mereka datang. Memang tidak setiap hari begini, tapi dalam seminggu bisa beberapa kali terjadi. Kami jadi dituntut untuk kerja lebih cepat dan lebih teliti, karena kalau sampai salah lipat atau pakaian belum siap, pelanggan bisa komplain. Tapi meskipun beban kerja bertambah, upah yang saya terima tetap sama seperti hari-hari biasa. Kadang saya merasa tidak adil juga, karena teman yang kerjanya lebih ringan tetap dapat bayaran yang sama, padahal saya bisa kerja lebih berat dari mereka.⁴²

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan laundry, dapat disimpulkan bahwa dalam praktiknya terdapat ketimpangan antara beban kerja dan

⁴¹ Wawancara dengan Linda, selaku karyawan Nurul Laundry jl. Bulu Nippong Soreang

⁴² Wawancara dengan Riska Salah satu karyawan Laundry Al Hijra

sistem upah yang diterapkan. Karyawan yang bertugas melipat pakaian mengaku harus bekerja ekstra keras terutama pada hari-hari sibuk, seperti akhir pekan atau setelah musim hujan, di mana volume pakaian meningkat drastis. Dalam kondisi tersebut, karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih panjang dan dengan intensitas kerja yang lebih tinggi demi memenuhi target penyelesaian sebelum waktu pengambilan pelanggan.

Meskipun beban kerja meningkat secara signifikan, upah yang diterima tetap sama seperti hari biasa, tanpa adanya tambahan kompensasi atau pertimbangan atas pekerjaan ekstra yang dilakukan. Hal ini menimbulkan rasa ketidakadilan karena upah diberikan secara merata, tanpa membedakan berat ringannya pekerjaan antar karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan belum mempertimbangkan asas keadilan dan proporsionalitas dalam distribusi upah berdasarkan beban kerja aktual masing-masing pekerja.

Dalam hukum Islam, akad ijarah digunakan sebagai dasar hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Ijarah dalam konteks ini adalah perjanjian yang mengatur pemanfaatan jasa seseorang dengan imbalan yang telah disepakati. Sistem ini menekankan pentingnya keadilan, kejelasan, dan kesepakatan yang saling menguntungkan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan, baik pemberi kerja maupun pekerja.

Dalam perspektif ijarah, sistem tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip dasar akad sewa-menyewa dalam Islam, terutama dalam hal keadilan ('adl) dan kejelasan ('uqūd). Ijarah merupakan akad sewa jasa, di mana seseorang menerima bayaran (ujrah) atas tenaga atau jasa yang diberikannya. Salah satu prinsip penting dalam ijarah adalah bahwa besarnya upah harus sesuai dengan beban kerja dan tingkat kesulitan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki tanggung jawab lebih

besar dan beban kerja lebih berat, maka semestinya upah yang diterima juga lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lain yang memiliki tugas lebih ringan.

Dalam praktiknya, ditemukan bahwa karyawan dengan pekerjaan yang lebih kompleks tidak mendapatkan tambahan insentif ataupun bonus. Seorang karyawan bahkan menyampaikan bahwa saat pakaian yang harus dilipat menumpuk karena jadwal pengambilan pelanggan hari itu juga, ia harus bekerja ekstra dari pagi hingga sore, sekaligus melayani pelanggan yang datang langsung ke tempat. Meski beban kerjanya meningkat, upah yang diterima tetap sama, tanpa pertimbangan volume kerja ataupun tanggung jawab tambahan tersebut. Kondisi ini tentu menimbulkan ketimpangan dan ketidakadilan.

Prinsip ijarah menuntut adanya kejelasan akad, termasuk di dalamnya kejelasan jenis pekerjaan, jangka waktu, dan jumlah upah. Dalam QS. At-Talaq ayat 6 disebutkan:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ^ط
 وَإِنْ كُنَّ أُولَى حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ^ج
 أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ^ج وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَزْعِمُوا لَهَا أُخْرَى^ط

Terjemahnya:

kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui

kesulitan (dalam hal penyusunan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁴³

Ayat ini tidak hanya menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam pembayaran upah, tetapi juga menuntut adanya kerja keras seorang karyawan. Memberikan upah yang tidak mencerminkan beban kerja merupakan bentuk pengabaian terhadap keadilan kerja, yang sangat dijunjung tinggi dalam Islam.

Dari sisi hukum positif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Permenaker No. 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, secara tegas mewajibkan setiap pengusaha untuk menyusun sistem pengupahan yang memperhatikan jabatan, masa kerja, beban kerja, dan kompetensi. Dengan demikian, praktik penyamarataan upah tanpa mempertimbangkan perbedaan tanggung jawab dapat dikategorikan sebagai tidak sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Secara keseluruhan, sistem pengupahan di laundry Nurul Kota Parepare belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ijarah karena:

1. Tidak mempertimbangkan perbedaan beban kerja;
2. Tidak ada penambahan upah atau bonus atas pekerjaan yang lebih berat;
3. Tidak ada kejelasan akad secara tertulis terkait pembagian tugas dan besaran upah;
4. Tidak mencerminkan asas keadilan (al-'adl) dalam Islam maupun dalam hukum nasional.

Selain itu, akad ijarah juga mensyaratkan adanya kejelasan (ta'yīn) dalam isi perjanjian, baik terkait jenis pekerjaan, waktu kerja, maupun jumlah upah. Tidak dibenarkan dalam Islam jika pekerja tidak mengetahui secara pasti besaran upah yang

⁴³ 'Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim'.

akan diterima atau tidak jelas pembagian tugasnya. Kontrak kerja, baik secara tertulis maupun lisan yang disepakati kedua belah pihak, wajib mencerminkan transparansi dan kerelaan (tarāḍin).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suarning, selaku tokoh agama sekaligus dosen IAIN Parepare :

sebenarnya tidak ada masalah jika tingkat beban kerja yang dimaksud berbeda dari sisi kuantitas, misalnya satu orang menangani lebih banyak pakaian daripada yang lain. Tetapi dari segi kualitas beban kerjanya sama, misalnya semua sama-sama mencuci dan menyetrika, hanya volumenya saja yang beda. Kalau kondisinya seperti itu, dan sudah didasari dengan sebuah perjanjian sebelumnya, maka tidak menjadi masalah. Artinya, para pekerja sudah sepakat di awal menerima pekerjaan dan upah seperti itu. Kalau sampai menyalahi isi akad atau perjanjian awal, maka itu tidak boleh dalam Islam. Salah satu unsur penting dalam akad ijarah adalah kejelasan upah atau gaji yang harus diterima oleh pekerja. Dalam sebuah hadis juga disebutkan bahwa 'Tentukanlah upah pekerja sebelum ia mulai bekerja'. Jadi dasar awal dari sistem pengupahan itu tetap diukur atas beban kerja yang ditanggung, tapi semuanya harus jelas di awal, melalui kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kalau semua sudah sepakat di awal, maka hukumnya boleh dan sah. Tapi kalau tidak ada kesepakatan dan pekerja merasa dirugikan, itu bisa jadi masalah dalam perspektif syariah."⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan dalam usaha laundry dapat dibenarkan meskipun terdapat perbedaan beban kerja, asalkan didasarkan pada kesepakatan awal antara pekerja dan pemberi kerja. Narasumber menegaskan bahwa tidak ada masalah jika perbedaan beban kerja hanya dari sisi kuantitas, sementara kualitas atau jenis pekerjaannya relatif sama, selama hal tersebut sudah menjadi bagian dari isi akad kerja (perjanjian awal).

Namun, jika sistem pengupahan yang diterapkan menyimpang dari isi akad, atau tidak ada kejelasan sejak awal terkait upah dan tanggung jawab kerja, maka hal tersebut bertentangan dengan prinsip akad ijarah dalam Islam. Dalam akad ijarah,

⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Suarning selaku Tokoh Agama sekaligus Dosen IAIN Parepare

upah (ujrah) harus ditentukan secara jelas dan adil sejak awal, sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW: *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”*

Dengan demikian, keadilan dalam pengupahan tidak hanya dilihat dari besar kecilnya upah, tetapi juga dari transparansi, kesepakatan, dan kepatuhan terhadap perjanjian yang disepakati antara kedua belah pihak. Prinsip ini sejalan dengan nilai-nilai dalam hukum ekonomi Islam, yang mengedepankan kejelasan akad, keadilan, dan tidak adanya unsur eksploitasi terhadap tenaga kerja.

Salah satu prinsip utama dalam ijarah adalah al-‘adl (keadilan), yakni pemberian upah harus sesuai dengan tingkat beban kerja, waktu yang dicurahkan, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab yang ditanggung oleh pekerja. Islam tidak membenarkan penyamarataan upah terhadap pekerjaan yang beban dan kualitasnya berbeda. Dalam QS. An-Najm ayat 39, Allah SWT berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Terjemahnya:

Dan bahwa manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”⁴⁵

Ayat ini menegaskan bahwa upah atau imbalan harus didasarkan pada usaha dan kontribusi yang nyata dari seseorang. Oleh karena itu, dalam konteks dunia kerja, semakin berat dan kompleks usaha atau pekerjaan yang dilakukan, maka semakin besar pula imbalan atau upah yang seharusnya diterima.

⁴⁵ ‘Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim’.

Selain itu, akad ijarah juga mensyaratkan adanya kejelasan (ta'yīn) dalam isi perjanjian, baik terkait jenis pekerjaan, waktu kerja, maupun jumlah upah. Tidak dibenarkan dalam Islam jika pekerja tidak mengetahui secara pasti besaran upah yang akan diterima atau tidak jelas pembagian tugasnya. Kontrak kerja, baik secara tertulis maupun lisan yang disepakati kedua belah pihak, wajib mencerminkan transparansi dan kerelaan (tarāḍin).

Dalam konteks laundry, ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan lebih dari satu jenis, seperti mencuci, melipat, menyetrika, dan melayani pelanggan, maka menurut konsep ijarah, upah yang diberikan harus mengikuti proporsi beban kerja tersebut. Jika pekerja hanya melakukan satu jenis pekerjaan, misalnya menyetrika, maka upahnya tidak seharusnya disamakan dengan pekerja lain yang melakukan beberapa jenis pekerjaan tambahan.

a. Praktek Ijarah Yang Dilakukan Sebaiknya Mendatangkan Mashlahat Dan Jauh Dari Kemudharatan

Tujuan Hukum Ekonomi Islam yaitu menciptakan kemashlahatan dan mencegah kemudharatan, konsep hukum Islam menganjarkan kita berbuat adil dalam segi apapun terlebih lagi dalam persoalan pekerjaan. Masalah atau mashlahat dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendatangkan kebaikan, faedah, guna, dan manfaat kepada manusia, secara umum mashlahat merupakan segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam atri menarik atau menghasilkan keuntungan atau kesenangan.⁴⁶

Agar kemashlahatan bagi kelompok tani tercipta maka sistem pengupahan yang dilakukan sebaiknya menggunakan aturan yang sesuai dengan syariat Islam, hal ini dikarenakan upah merupakan hak para kelompok tani yang telah bekerja yang harus

⁴⁶ Muhammad Ali Rusdi, 'Maslahat Sebagai Metode Ijtihad Dan Tujuan Utama Hukum Islam', *DIKTUM : Jurnal Syariah Dan Hukum*, 15.2 (2017), 152–67.

di berikan secara seimbang sesuai kinerja setiap karyawan laundry. Sebagaimana dalam firman Allah swt QS Al-Ahqaf/46:19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya :

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.⁴⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa —pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan kepada pekerja yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar dari segi mashlahah bentuk muamalah perburuhan sangat dibutuhkan oleh manusia, sebab muamalah dalam bentuk perburuhan ini sangat besar manfaatnya terhadap upaya memenuhi kebutuhan hidup.

b.Ijarah Terlepas Dari Unsur Gharar, Kedzaliman Dan Unsur Lain Yang Bertentangan Dengan Syara’

Hukum syariat bisa ditetapkan dengan mengacu pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku selama tidak bertentangan dengan dalil-dalil syara’, yaitu di dalam ijarah tidak di perbolehkan adanya unsur gharar mengenai upahnya serta tidak boleh merugikan diri sendiri maupun orang lain dan mengenai upah tidak boleh ditangguhkan tanpa adanya persetujuan antara pekerja dan pemberi kerja sebelum pekerjaan di mulai karena hal tersebut termasuk kedzaliman, maka dari itu prinsip yang berlaku dalam suatu perjanjian atau akad adalah atas dasar kerelaan dan kesepakatan pihak yang terlibat agar hak-hak pihak-pihak yang terlibat dapat terpenuhi.⁴⁸

⁴⁷ ‘Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim’.

⁴⁸ Dimyaudin Djawaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, h. 156.

Gharar merupakan bentuk keraguan, tipuan, atau tindakan yang bertujuan untuk merugikan orang lain, menurut madzhab Syafi'i *gharar* merupakan sesuatu yang akibatnya tersembunyi dari pandangan dan sesuatu yang dapat memberikan akibat yang tidak diharapkan atau akibat yang menakutkan. *Gharar* merupakan sesuatu yang tidak dapat diukur penerimaannya baik ada atau tidak adanya suatu barang. Suatu transaksi haruslah sesuai dengan ketentuan hukum Islam, maksudnya ialah memenuhi persyaratan-persyaratan, rukun-rukun yang sesuai dengan hukum syara'.⁴⁹

Islam telah mengatur kesepakatan kerja yang mengatur segala macam baik mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja agar terjadi keseimbangan diantara keduanya. Islam memberikan kesempatan luas bagi perkembangan bentuk dan macam muamalah yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan hidup masyarakat. Sistem upah yang berlaku di usaha laundry Nurul di Kota Parepare pada umumnya dilakukan secara sederhana dan informal. Pemilik laundry biasanya langsung merekrut karyawan tanpa melalui kontrak kerja tertulis. Perekrutan dilakukan melalui komunikasi langsung antara pemilik usaha dengan calon karyawan. Dalam proses awal, akad kerja (ijarah) hanya disampaikan secara lisan, mencakup jam kerja, jenis pekerjaan, dan sistem pembayaran upah secara harian.⁵⁰

Umumnya, karyawan bekerja dari pagi hingga sore, dengan tugas yang berbeda-beda tergantung kebutuhan usaha, seperti mencuci pakaian, melipat, menyetrika, melayani pelanggan, dan melakukan antar-jemput pakaian ke rumah pelanggan. Namun, dalam praktiknya, penjelasan mengenai besaran upah biasanya tidak disampaikan secara rinci di awal akad. Pekerja hanya mengetahui bahwa mereka akan dibayar harian, tanpa kejelasan apakah beban kerja tambahan akan dihitung secara terpisah atau tidak.

⁴⁹ Sinta Rusmalinda and others, 'Prinsip Dan Asas Filsafat Hukum Ekonomi Syariah', *Jurnal Riset Ekonomi Syariah Dan Hukum Al-Falah (RIESYHA)*, 1.1 (2022), 30–36.

⁵⁰ Syariah and Almukharima.

Setelah karyawan menjalankan pekerjaannya dalam satu hari penuh, maka pada sore hari mereka akan menerima upah harian yang telah ditetapkan secara umum oleh pemilik usaha, tanpa memperhitungkan adanya variasi tugas atau tingkat kesulitan pekerjaan. Dalam kondisi ini, jika kedua pihak telah menyetujui sistem tersebut sejak awal, maka telah terpenuhilah salah satu rukun akad ijarah, yaitu adanya sighat (ijab dan qabul) dalam bentuk kesepakatan kerja meskipun hanya secara lisan.

Dari sisi rukun dan syarat sah akad ijarah, transaksi kerja antara pemilik laundry dan karyawan dapat dinilai sah karena:

1. Subjek akad (pihak yang berakad) adalah orang yang telah dewasa, sehat akal, dan cakap hukum.
2. Objek akad (jasa kerja) jelas, yaitu tenaga dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.
3. Sighat (lafadz ijab qabul) terjadi melalui kesepakatan langsung antara karyawan dan pemilik usaha.
4. Terdapat kerelaan kedua belah pihak atas pekerjaan dan sistem upah yang dijalankan.

Meskipun demikian, dari perspektif hukum ekonomi syariah, sistem ini masih kurang ideal, karena tidak ada kejelasan sejak awal mengenai besaran upah yang seharusnya proporsional terhadap jenis dan beban kerja.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Ernayanti salah satu karyawan Laundry :

Kalau ada yang mau kerja di laundry, biasanya langsung datang sendiri mi ke tempat, tanya-tanya apakah butuh karyawan. Kadang juga ada yang diajak kerja sama teman atau keluarga yang sudah kerja duluan di situ. Nanti pemilik laundry yang jelaskan jam kerja dan apa saja yang harus dikerjakan, misalnya nyuci, nyetrika, atau lipat pakaian. Tapi biasanya tidak dijelaskan rinci berapa upah per tugas,

hanya dibilang dibayar harian. Kalau saya misalnya cuma butuh satu atau dua orang tambahan, saya juga bisa carikan teman yang mau kerja, apalagi banyak juga yang memang cari kerja harian.”⁵¹

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan karyawan di usaha laundry berlangsung secara informal dan sederhana. Calon karyawan biasanya datang langsung ke tempat laundry untuk menanyakan lowongan, atau diajak oleh teman dan kerabat yang sudah bekerja di tempat tersebut. Pemilik usaha akan memberikan penjelasan umum mengenai jam kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan, seperti mencuci, menyetrika, atau melipat pakaian.

Namun, penjelasan tentang sistem upah tidak disampaikan secara rinci, terutama terkait pembagian upah berdasarkan jenis pekerjaan. Karyawan hanya diberi tahu bahwa mereka akan dibayar harian, tanpa rincian kompensasi berdasarkan beban kerja. Selain itu, jika dibutuhkan tambahan tenaga, karyawan sendiri dapat membantu mencarikan pekerja tambahan dari kalangan remaja yang biasa mencari kerja harian.

Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja dan pengupahan di laundry tersebut belum sepenuhnya mengikuti prinsip transparansi dan keadilan, sebagaimana yang diajarkan dalam akad ijarah dalam Islam, khususnya terkait kejelasan upah dan tanggung jawab kerja.

c. Ijarah Haruslah Adil Dan Diharapkan Dapat Meningkatkan Perekonomian

Islam sangat memperhatikan seluruh aspek kehidupan manusia, baik yang berkaitan dengan ibadah maupun muamalah. Dalam aspek muamalah, Islam telah mengatur berbagai aktivitas sosial dan ekonomi secara komprehensif, mulai dari prinsip-prinsip hukum hingga implementasinya dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu fokus penting dalam muamalah adalah bidang ekonomi, yang menjadi bagian integral dari ajaran Islam untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.

⁵¹ Wawancara dengan Ernayanti, selaku karyawan Laundry Nurul Jln Bulu Nippong Soreang

Paradigma ekonomi Islam menawarkan konsep ekonomi yang berkeadilan, yang tidak hanya menekankan pada aspek keuntungan semata, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai moral, kejujuran, dan kesetaraan. Keadilan ekonomi dalam Islam tercermin melalui persamaan dalam kompensasi kerja, kesetaraan di hadapan hukum, serta pembagian hasil usaha secara proporsional sesuai kontribusi masing-masing pihak.

Lebih dari itu, Islam sangat memperhatikan kesejahteraan masyarakat baik secara kolektif maupun personal. Islam mendorong tercukupinya kebutuhan dasar manusia, seperti sandang, pangan, dan papan, serta mendorong terciptanya keadilan sosial yang merata. Tujuan utama dari sistem ekonomi Islam sejalan dengan sistem ekonomi lainnya, yakni untuk menciptakan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari masyarakat, tetapi dengan pendekatan yang menjamin keadilan dan tidak menimbulkan penindasan atau ketimpangan.⁵²

Sebagaimana yang dikatakan oleh Sinar Selaku Karyawan Laundry :

Saya kerja di laundry ini untuk bantu orangtua biayai kuliah. Kalau hanya mengandalkan kiriman dari rumah, kadang tidak cukup, apalagi kalau lagi banyak tugas atau harus bayar kebutuhan kampus. Kerja di sini memang capek, dari pagi sampai sore kadang kalau ramai bisa lembur, tapi saya jalani saja karena butuh. Upahnya harian, tidak besar, tapi Alhamdulillah bisa bantu-bantu. Terkadang saya juga merasa kerjaan saya lebih berat dari teman lain, tapi upahnya sama. Saya paham sih ini usaha kecil, tapi kadang berharap juga ada pertimbangan kalau kerja lebih banyak atau lembur.”⁵³

Berdasarkan wawancara dengan karyawan laundry yang juga merupakan seorang mahasiswa, dapat disimpulkan bahwa motivasi utama bekerja adalah untuk membantu mencukupi kebutuhan pendidikan dan hidup sehari-hari, karena kiriman

⁵²M Khoiruddin, Imam Syafi I, dan Ahmad Fajri, “Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di CV . Motor Jaya 2 Gending),” 09.01 (2024).

⁵³ Wawancara dengan Sinar selaku karyawan Nurul Laundry Jln. Bulu Nippong Soreang

dari orang tua sering kali tidak mencukupi. Mahasiswa tersebut bekerja penuh waktu dari pagi hingga sore, bahkan terkadang harus lembur saat pekerjaan sedang ramai.

Meskipun upah harian yang diterima tidak besar, ia tetap bersyukur karena pekerjaan tersebut bisa membantu meringankan beban biaya kuliah. Namun, ia juga mengungkapkan adanya ketimpangan dalam sistem pengupahan, di mana beban kerja yang lebih berat atau jam kerja tambahan tidak diiringi dengan penyesuaian upah, sehingga terasa kurang adil. Meski memahami keterbatasan usaha kecil, ia tetap berharap ke depannya ada pertimbangan yang lebih adil terhadap pekerja yang memiliki beban kerja lebih banyak.

Hal ini mencerminkan bahwa sistem pengupahan seragam yang tidak memperhitungkan perbedaan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, khususnya mereka yang memiliki tanggung jawab ganda sebagai mahasiswa dan pencari nafkah. Oleh karena itu, penyesuaian sistem upah yang adil dan proporsional sangat penting untuk diterapkan agar sesuai dengan prinsip ijarah dan nilai keadilan dalam Islam.

Laundry Nurul Kota Parepare menerapkan sistem pengupahan harian tetap sebesar Rp33.000 per hari kepada seluruh karyawan, tanpa memperhitungkan jenis pekerjaan atau beban kerja yang dijalankan oleh masing-masing individu. Dalam praktiknya, tugas yang diemban oleh para karyawan sangat bervariasi. Ada yang hanya menyetrika, ada yang bertugas mencuci dan melipat, sementara ada pula yang harus melayani pelanggan dan mengantar jemput cucian.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti di lapangan, ditemukan bahwa:

1. Tidak terdapat struktur upah yang membedakan tanggung jawab pekerjaan.
2. Karyawan yang memiliki tugas tambahan atau bekerja lebih berat tidak memperoleh tambahan kompensasi.

3. Tidak terdapat kesepakatan tertulis atau kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.
4. Perusahaan beralasan bahwa usaha masih tergolong mikro dan belum mampu menerapkan sistem upah proporsional.

Situasi ini mengindikasikan bahwa penetapan upah tidak memperhatikan prinsip keadilan dalam beban kerja, baik dari sisi hukum positif maupun syariat Islam.

Permasalahan pengupahan merupakan isu yang sering muncul dalam hubungan industrial, terutama ketika hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak tidak terpenuhi. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, dasar hukum mengenai upah-mengupah diatur dalam:

- Pasal 88 Ayat (1): Pekerja berhak atas penghasilan yang layak.
- Pasal 90 Ayat (1): Pengusaha dilarang membayar di bawah upah minimum.
- Pasal 77–79: Mengatur waktu kerja, lembur, dan hak atas istirahat.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah yang disesuaikan dengan golongan, jabatan, masa kerja, dan beban kerja. Hal ini diperkuat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017, yang mengatur bahwa struktur dan skala upah harus menjadi pedoman dalam penetapan upah karyawan.⁵⁴

Dengan tidak menerapkan sistem skala upah berdasarkan perbedaan beban kerja, maka praktik yang dilakukan oleh Laundry Nurul dapat dikategorikan melanggar asas keadilan sebagaimana diamanahkan oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia.

⁵⁴ M Khoiruddin, Imam Syafi I, dan Ahmad Fajri, “Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di CV . Motor Jaya 2 Gending),” 09.01 (2024).

Dalam fiqih muamalah, hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja merupakan bentuk akad ijarah, yaitu transaksi sewa menyewa jasa. Akad ijarah harus memenuhi syarat dan rukun tertentu, seperti adanya:

- Ijab qabul (akad) yang sah.
- Kejelasan pekerjaan yang dilakukan.
- Kejelasan jumlah upah yang diberikan.
- Kerelaan dari kedua belah pihak.

Ketidajelasan dalam penentuan dan perbedaan beban kerja tanpa disertai penyesuaian upah menunjukkan ketidaksesuaian dengan prinsip ujah al-mithli. Sementara kesepakatan upah yang tidak adil dan tidak transparan menunjukkan cacat pada prinsip ujah al-musamma.

Dalam perspektif Islam, sistem pengupahan harus berlandaskan prinsip keadilan ('adl) dan kesesuaian antara beban kerja dengan imbalan (mu'awadhah). Prinsip ini tercermin dalam konsep ijarah, di mana setiap jasa yang diberikan wajib memperoleh imbalan yang setara dan disepakati dengan ridha kedua belah pihak. Ketimpangan dalam pemberian upah, seperti pemberian bayaran yang sama meskipun beban kerja berbeda, bertentangan dengan nilai-nilai ijarah dan semangat keadilan dalam Islam.

Allah Swt. berfirman dalam QS. Al-A'raf: 85

وَالِي مَدِينٍ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ

رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ

إِصْلَاحِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Terjemahnya :

“Kepada penduduk Madyan, Kami (utus) saudara mereka, Syu‘aib. Dia berkata, “Wahai kaumku, sembahlah Allah. Tidak ada bagimu tuhan (yang disembah) selain Dia. Sungguh, telah datang kepadamu bukti yang nyata dari Tuhanmu. Maka, sempurnakanlah takaran dan timbangan, dan janganlah merugikan (hak-hak) orang lain sedikit pun. Jangan (pula) berbuat kerusakan di bumi setelah memperbaikannya. Itulah lebih baik bagimu, jika kamu beriman.”⁵⁵

Ayat ini berbicara tentang pentingnya menegakkan keadilan dalam muamalah, termasuk dalam hal memberikan hak orang lain. Dalam ayat tersebut, Allah memerintahkan umat manusia untuk menyempurnakan takaran dan timbangan, serta tidak mengurangi hak orang lain. Ayat ini ditujukan kepada kaum Madyan melalui Nabi Syuaib, namun kandungannya bersifat universal dan tetap relevan dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk dalam sistem ketenagakerjaan dan pengupahan.

Makna dari ayat ini sangat dalam, karena menekankan bahwa keadilan dalam pemberian hak, baik berupa barang, upah, maupun perlakuan, adalah bagian dari iman seseorang. Apabila seseorang dengan sengaja mengurangi hak pihak lain, maka hal tersebut bukan hanya merugikan orang tersebut secara duniawi, tetapi juga akan mendatangkan kemurkaan Allah. Dalam dunia kerja, perilaku mengurangi hak dapat terjadi dalam bentuk pembayaran upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, tidak dibayarkannya lembur, atau pemberian gaji yang tidak mencerminkan kontribusi nyata seorang pekerja.

Dalam konteks usaha laundry seperti yang terjadi di Nurul Laundry Kota Parepare, ayat ini menjadi sangat relevan. Karyawan yang memiliki beban kerja lebih berat seperti mencuci, melipat, menyetrika, melayani pelanggan, hingga mengantar

⁵⁵ ‘Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim’.

cucian ke rumah pelanggan, seharusnya mendapatkan penghargaan yang lebih besar dalam bentuk upah yang sesuai. Namun ketika semua karyawan menerima bayaran yang sama tanpa melihat variasi tugas dan tanggung jawab, hal ini bisa dikategorikan sebagai mengurangi hak pekerja secara tidak langsung. Meskipun dilakukan bukan karena niat buruk, melainkan karena keterbatasan manajemen atau modal, praktik seperti ini tetap bertentangan dengan semangat keadilan yang diajarkan dalam ayat tersebut.

Allah juga menegaskan dalam ayat ini agar manusia tidak membuat kerusakan di bumi setelah diperbaiki. Ketika suatu hubungan kerja sudah terbangun atas dasar saling percaya dan keterbukaan, maka praktik ketidakadilan seperti ketimpangan upah dapat mencederai keharmonisan tersebut. Itu sebabnya, menjaga keadilan dalam sistem kerja, terutama dalam hal pengupahan, bukan hanya bentuk tanggung jawab sosial, tetapi juga manifestasi dari iman dan bentuk ketaatan kepada perintah Allah

Ayat lain dalam QS. Al-Baqarah: 286, yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ
 نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا
 تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

الْكَافِرِينَ

Terjemahnya :

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”⁵⁶

Allah menegaskan bahwa Dia tidak akan membebani seorang hamba melebihi kemampuannya. Ini menunjukkan bahwa dalam syariat Islam, semua hukum, perintah, dan kewajiban disesuaikan dengan kapasitas manusia. Dalam konteks pekerjaan, ayat ini memberikan pesan penting kepada para pemberi kerja agar tidak membebani tugas di luar batas kemampuan karyawan. Apabila seorang karyawan diberikan pekerjaan berat tanpa diimbangi dengan upah dan dukungan yang sepadan, maka hal itu bisa bertentangan dengan prinsip keadilan yang ditegaskan dalam ayat ini.

Kedua, setiap individu bertanggung jawab atas apa yang ia usahakan, baik perbuatan baik maupun buruk. Prinsip ini menekankan pentingnya keadilan personal: seseorang tidak menanggung dosa orang lain, dan kebaikan atau keburukannya akan dibalas sesuai dengan amalnya sendiri. Dalam dunia kerja, ini bisa dimaknai bahwa seseorang yang bekerja lebih keras dan memikul tanggung jawab lebih besar selayaknya memperoleh imbalan atau penghargaan yang lebih besar pula. Sistem pengupahan yang seragam tanpa mempertimbangkan beban kerja dapat mencederai prinsip ini.

⁵⁶ ‘Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim’.

Ketiga, ayat ini juga merupakan doa yang diajarkan oleh Allah kepada hamba-Nya agar memohon keringanan, ampunan, dan pertolongan. Doa ini menunjukkan kelemahan manusia yang terbatas dan membutuhkan belas kasih Tuhan dalam menjalankan hidup, termasuk dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Para pekerja yang merasa terbebani, tertekan, atau tidak mendapatkan hak yang layak, bisa mengambil pelajaran dari ayat ini untuk tetap berserah diri kepada Allah, sambil berupaya menegakkan keadilan sesuai kemampuan mereka.

Keempat, permohonan agar tidak dibebani seperti umat terdahulu menegaskan bahwa Islam datang dengan membawa kemudahan dan tidak membebani umat dengan hal-hal yang tidak sanggup dipikul. Maka, dalam dunia kerja, baik pekerja maupun pemberi kerja sebaiknya memperhatikan prinsip-prinsip kemudahan dan tidak memberatkan secara berlebihan, demi menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan sesuai ajaran Islam.

Sangat relevan jika dikaitkan dengan sistem kerja dan pengupahan di usaha laundry, khususnya dalam konteks beban kerja dan keadilan terhadap karyawan. Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu hanya dibebani tugas atau tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini bukan hanya menjadi prinsip spiritual dalam hubungan manusia dengan Allah, tetapi juga menjadi landasan moral dalam hubungan sosial dan ekonomi, termasuk hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan.

Dalam usaha laundry, sering kali ditemukan bahwa beban kerja antar karyawan tidak merata. Ada karyawan yang bertugas mencuci dengan mesin berat, menyetrika dalam jumlah besar, melipat pakaian, melayani pelanggan, dan bahkan mengantar hasil cucian ke rumah pelanggan. Namun, semua karyawan tetap menerima jumlah upah harian yang sama, tanpa memperhatikan jenis dan berat pekerjaan yang dilakukan. Kondisi ini jelas bertentangan dengan semangat ayat

tersebut, karena memberikan beban kerja yang berat kepada seseorang tanpa kompensasi yang adil pada dasarnya melanggar prinsip “tidak membebani melebihi kesanggupan”.

Ayat ini mengingatkan pemilik usaha laundry agar tidak menetapkan beban kerja melebihi kemampuan fisik dan mental karyawan, serta untuk menilai secara proporsional kerja keras dan kontribusi mereka. Ketika ada karyawan yang mengerjakan pekerjaan lebih berat, maka sudah seharusnya ada bentuk penghargaan berupa upah yang lebih layak. Sebaliknya, mempersamakan upah tanpa menilai perbedaan tanggung jawab bisa menimbulkan ketidakadilan dan rasa tidak puas di kalangan pekerja.

Lebih jauh, ayat ini juga menekankan bahwa setiap orang akan mendapatkan hasil dari apa yang diusahakannya. Maka dalam konteks laundry, karyawan yang menunjukkan dedikasi lebih, menyelesaikan pekerjaan lebih banyak, dan bekerja lebih keras, seharusnya mendapatkan balasan yang setimpal. Hal ini dapat diwujudkan melalui sistem pengupahan berbasis beban kerja atau insentif tambahan.

Ayat ini juga memuat doa agar tidak dibebani lebih dari kemampuan, yang mencerminkan kerendahan hati manusia dan permohonan akan keadilan. Dalam usaha laundry, doa ini mencerminkan harapan para pekerja agar mendapatkan perlakuan yang adil, tidak hanya dalam hal beban kerja, tetapi juga dalam hal pengupahan dan kesejahteraan. Pemilik usaha yang memahami nilai-nilai ini akan terdorong untuk menyeimbangkan antara kemampuan finansial usahanya dengan hak-hak dasar karyawan.

Dengan demikian, penerapan prinsip ijarah harus diperkuat oleh nilai-nilai syariat yang menjamin keadilan dan kelayakan hidup bagi pekerja. Upah yang adil

tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap hukum negara, tetapi juga bentuk ibadah dan tanggung jawab moral dalam muamalah.

C. Pandangan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penetapan Upah di Laundry Nurul Kota Parepare

Salah satu bentuk muamalah dalam hal urusan ekonomi adalah kerja sama antara manusia dimana satu pihak sebagai penyedia jasa atau tenaga yang bisa disebut sebagai majikan. Dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya pihak karyawan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kerjasama seperti ini dalam *literature fiqh* sering disebut dengan istilah *ijarah al-'amal*, yakni sewa-menyewa jasa tenaga manusia dengan adanya imbalan atau upah. Ijarah dalam konteks ini harus memenuhi prinsip keadilan dan kerelaan.

Sistem pengupahan yang menyamaratakan upah semua karyawan tanpa memperhatikan beban kerja yang berbeda tidak sesuai dengan hukum ekonomi syariah. Hal ini melanggar prinsip keadilan dan transparansi yang menjadi dasar dalam akad ijarah. Oleh karena itu, dalam perspektif syariah, sistem pengupahan tersebut perlu diperbaiki agar lebih adil dan proporsional, dengan mempertimbangkan tingkat beban kerja, jenis tugas, dan waktu kerja yang dijalankan oleh setiap karyawan.

Hukum Islam sangat menekankan pada kompensasi yang adil berdasarkan beban kerja. Dalam akad *ijarah*, seorang pekerja menyewakan jasanya kepada majikan, dan majikan berkewajiban membayar sesuai dengan kadar jasa dan kesulitan pekerjaan.

Jika karyawan laundry A hanya menyetrika pakaian selama 4 jam dan karyawan B mencuci, melipat, serta mengantar pakaian selama 8 jam, maka mereka tidak semestinya menerima jumlah upah yang sama. Hal ini bertentangan dengan

prinsip *al-'adl*, karena memberikan imbalan yang sama kepada dua pihak yang memberikan tingkat kontribusi berbeda.⁵⁷

Dalam Islam, keadilan tidak selalu berarti "menyamakan", melainkan memberikan hak sesuai porsi. Dengan demikian, adanya karyawan yang mendapat pekerjaan tambahan seharusnya menjadi pertimbangan dalam penyusunan sistem upah.

Tidak adanya penyesuaian terhadap beban kerja dapat menimbulkan:

- Ketidakpuasan karyawan.
- Ketimpangan produktivitas.
- Kecemburuan sosial antar pekerja.
- Potensi pelanggaran hak dalam Islam.

1. Prinsip Keadilan (*Al-'adl*)

Dalam Islam, keadilan (*al-'adl*) merupakan salah satu nilai fundamental yang harus diwujudkan dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam aktivitas ekonomi dan hubungan kerja. Keadilan tidak hanya menyangkut pembagian yang sama rata, tetapi lebih dari itu adalah pemberian hak sesuai dengan kadar usaha, kontribusi, dan beban yang ditanggung masing-masing pihak. Dalam akad *ijarah al-'amal* atau sewa-menyewa jasa tenaga kerja, keadilan menjadi syarat sahnya akad agar tidak terjadi kezhaliman terhadap salah satu pihak, khususnya karyawan.

Prinsip keadilan dalam syariah menghendaki bahwa setiap individu harus diperlakukan secara adil dan proporsional sesuai dengan hak dan kewajibannya. Dalam konteks usaha laundry, prinsip ini harus tercermin dalam sistem pengupahan yang sesuai dengan beban kerja masing-masing

⁵⁷ Andi Resky Nursyam Muspita Sari, "JURNAL AR-RISALAH Program Studi Hukum Keluarga Islam Pascasarjana IAIN Bone 25 | P a g e," 3.11 (2023), h 36.

karyawan. Adakalanya dalam operasional laundry terjadi situasi di mana satu atau beberapa karyawan harus mengerjakan tugas tambahan, misalnya menggantikan rekan yang tidak hadir, menangani jumlah cucian yang lebih banyak, atau menyelesaikan pekerjaan lebih cepat karena permintaan pelanggan meningkat.⁵⁸

Dalam kondisi seperti itu, penambahan beban kerja harus diimbangi dengan tambahan upah atau bonus, karena tenaga, waktu, dan energi yang dikeluarkan oleh karyawan melebihi dari tugas pokoknya. Memberikan upah yang sama kepada semua karyawan tanpa memperhitungkan perbedaan beban kerja dapat dikategorikan sebagai bentuk ketidakadilan dan bertentangan dengan semangat ijarah dalam Islam.

Untuk merealisasikan prinsip *al-'adl* secara nyata dalam usaha laundry, pemilik usaha sebaiknya menerapkan kebijakan seperti:

- Menetapkan sistem upah berbasis beban kerja, misalnya dengan menghitung upah berdasarkan jumlah cucian, berat pakaian, atau jenis layanan (cuci kilat, setrika cepat, dll.).
- Memberikan tunjangan tambahan bagi karyawan yang menggantikan rekan atau bekerja di luar jam normal.
- Mengadakan evaluasi rutin terhadap pembagian tugas dan keseimbangan kerja antar karyawan.
- Melibatkan karyawan dalam diskusi pengupahan, untuk memastikan keadilan bukan hanya dari sisi pengusaha tetapi juga dirasakan oleh pekerja.

Dengan kebijakan seperti ini, maka keadilan dapat diwujudkan secara lebih nyata dan tidak hanya menjadi nilai abstrak. Pemilik usaha juga perlu

⁵⁸ Mughits, Abdul. "Penerapan Prinsip at-Taradi dalam Akad-akad Muamalat." *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama* 17.1 (2017): 49-61.

menyadari bahwa keadilan dalam Islam bersifat menyeluruh, mencakup keadilan niat, keadilan tindakan, dan keadilan hasil.

2. Prinsip Kerelaan (*taradi*)

Prinsip kerelaan atau *at-taradi* dalam hukum ekonomi syariah adalah asas yang menyatakan bahwa setiap transaksi atau akad harus dilakukan atas dasar kesepakatan dan kerelaan penuh dari kedua belah pihak yang terlibat tanpa adanya paksaan, tekanan, atau penipuan. Jika salah satu pihak tidak rela maka akad tersebut dianggap batal atau tidak sah menurut syariah Islam.

Dalam praktik usaha laundry, hubungan antara pemilik usaha dan karyawan sering melibatkan pembagian tugas yang bersifat fleksibel. Misalnya, ketika ada karyawan yang berhalangan hadir, maka rekan kerja lainnya sering kali diminta menggantikan pekerjaan yang kosong. Dalam kondisi seperti ini, kerelaan dari pihak karyawan yang bersedia menggantikan peran tersebut menjadi penting agar akad tetap sah.⁵⁹

UU No. 13 Tahun 2003 merupakan dasar utama dalam pengaturan hubungan kerja di Indonesia. Prinsip keadilan sangat tampak dalam pasal-pasal yang mengatur tentang pengupahan, beban kerja, dan hak-hak karyawan.

- Pasal 88 ayat (1):

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

⁵⁹ Abdul Mughits, ‘Penerapan Prinsip At-Taradi Dalam Akad-Akad Muamalat’, *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 17.1 (2019), 49 .

Pasal ini selaras dengan prinsip keadilan dalam Islam, karena mengharuskan pemberi kerja (pemilik laundry) memberikan upah yang adil **dan cukup** sesuai beban kerja agar karyawan bisa hidup layak.

- **Pasal 90 ayat (1):**

“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.”

Ini menjadi jaminan keadilan ekonomi agar tidak ada eksploitasi terhadap tenaga kerja. Dalam konteks laundry, meskipun skala usaha tergolong kecil-menengah, tetap wajib mematuhi standar minimum ini sebagai bagian dari keadilan sistemik.

- **Pasal 93 ayat (2):**

"Upah tetap dibayar apabila pekerja melakukan pekerjaan di luar jam kerja, kecuali diperjanjikan lain."⁶⁰

Ini menunjukkan bahwa pekerjaan tambahan yang dilakukan oleh karyawan harus diberi kompensasi, sesuai prinsip keadilan dan semangat *ijarah* dalam Islam.

Dalam praktiknya, Laundry Nurul memberikan besaran upah yang sama kepada seluruh karyawan, meskipun beban kerja yang ditanggung masing-masing karyawan berbeda-beda. Ada karyawan yang hanya menyetrika atau melipat, sementara karyawan lain harus mencuci, melayani pelanggan, hingga melakukan antar-jemput cucian. Ketimpangan ini jelas bertentangan dengan prinsip dasar *ijarah* yang menekankan bahwa imbalan harus sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, dan bahwa beban kerja harus diukur secara adil dan proporsional.

Dalam hukum ekonomi syariah, setiap akad, termasuk akad *ijarah* dalam hubungan kerja, harus memenuhi unsur kejelasan, keadilan, dan kesepakatan. Syariat

⁶⁰ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum*, Setara Press Kelompok Intrans Publishing, 2013, xi.

Islam juga menekankan pentingnya pencatatan atau dokumentasi tertulis dalam setiap transaksi untuk menghindari perselisihan di kemudian hari. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam, yang memerintahkan agar transaksi ditulis secara rinci dan disaksikan oleh dua orang saksi.

Pada kenyataannya, sistem pengupahan di laundry tersebut belum menerapkan prinsip transparansi secara menyeluruh, baik dalam bentuk pencatatan kontrak kerja, kejelasan job desk, maupun penghitungan beban kerja. Ketiadaan akad tertulis dan kesepakatan yang rinci dapat membuka peluang terjadinya ketidakadilan dan ketimpangan antara pekerja dan pemilik usaha.

Dengan tidak diterapkannya prinsip kejelasan dalam penetapan upah berdasarkan beban kerja, maka sistem pengupahan ini tidak dapat dikatakan sesuai dengan maqashid al-syariah, khususnya dalam aspek keadilan ('adl) dan penjagaan harta (hifzh al-mal). Oleh karena itu, penting bagi pemilik usaha laundry untuk merevisi sistem pengupahan mereka agar sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab moral dalam bermuamalah.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan datadan hasil penelitian serta analisis pembahasan yang mengacu pada rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka peneliti dadpat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pertama, sistem pengupahan karyawan di laundry Kota Parepare, khususnya pada Laundry Nurul, menggunakan sistem upah harian tetap. Masing-masing karyawan menerima jumlah upah yang sama setiap harinya, tanpa mempertimbangkan seberapa berat atau ringannya pekerjaan yang dilakukan. Dalam praktiknya, terdapat perbedaan signifikan dalam beban kerja antar karyawan. Ada yang hanya bertugas menyetrika, ada yang mencuci dan menjemur, bahkan ada pula yang mengantar pakaian ke pelanggan atau menggantikan rekan yang tidak hadir. Namun demikian, upah yang diterima tetap seragam. Meskipun kadang-kadang karyawan mendapat bonus atau uang makan tambahan, hal tersebut tidak dilakukan secara terstruktur dan konsisten.
2. Kedua, dari perspektif hukum ekonomi Islam, sistem pengupahan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ijarah, terutama dalam hal prinsip keadilan (*al-'adl*). Dalam Islam, keadilan tidak berarti perlakuan yang sama kepada semua orang, tetapi memberikan hak sesuai dengan kadar usahanya. Dalam akad ijarah, upah harus diberikan berdasarkan tingkat pekerjaan yang dilakukan, kesulitan, waktu, dan tenaga yang dikeluarkan. Ketika seseorang bekerja lebih keras atau menerima beban kerja lebih banyak, maka secara syar'i ia berhak atas kompensasi tambahan. Hal ini sejalan dengan kaidah fiqhiyyah "*Al-ajru bi qadril 'amal*", yang berarti upah ditentukan berdasarkan kadar usaha. Praktik pengupahan yang tidak memperhitungkan hal ini dikhawatirkan dapat melahirkan bentuk kedzaliman yang bertentangan dengan ajaran Islam.

3. Ketiga, meskipun prinsip keadilan belum sepenuhnya diterapkan, sistem pengupahan di Laundry Nurul telah memenuhi unsur kerelaan (*at-tarādī*). Karyawan mengaku menerima sistem kerja tersebut secara ikhlas dan tidak merasa terpaksa. Namun, perlu digarisbawahi bahwa kerelaan dalam Islam tidak boleh hanya bersifat formal atau karena keterpaksaan terselubung, melainkan harus benar-benar didasarkan pada pemahaman yang jernih dan kesepakatan yang adil. Jika kerelaan muncul karena tidak adanya pilihan lain, atau karena takut kehilangan pekerjaan, maka akad kerja tersebut tetap perlu dikaji ulang agar tidak terjadi ketimpangan yang dapat mengarah pada eksploitasi.

Akhirnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem penetapan upah karyawan di Laundry Nurul Kota Parepare telah memenuhi prinsip kerelaan, namun belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dalam Islam. Oleh karena itu, disarankan agar pihak pengelola usaha laundry melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap sistem pengupahan dengan mengedepankan prinsip-prinsip syariah, seperti kejelasan akad, proporsionalitas upah, serta musyawarah dalam penentuan upah kerja tambahan. Dengan begitu, akad kerja yang dijalankan akan menjadi sah secara fikih, berkah dalam praktik, dan adil dalam kenyataan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang peneliti simpulkan yaitu:

1. Bagi Pemilik Usaha Laundry, disarankan untuk mulai menerapkan sistem penetapan upah yang lebih adil dan proporsional berdasarkan perbedaan beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing karyawan. Sistem pengupahan yang disamaratakan tanpa mempertimbangkan volume atau tingkat kesulitan pekerjaan berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan mengurangi keberkahan usaha. Prinsip keadilan (*al-'adl*) dan kerelaan (*at-*

tarāqī) dalam Islam harus menjadi dasar utama dalam menyusun akad kerja dan sistem kompensasi tenaga kerja.

2. Bagi Para Karyawan, hendaknya lebih aktif dalam menyampaikan aspirasi secara baik kepada pemilik usaha terkait dengan sistem kerja dan pengupahan. Jika terdapat ketimpangan beban kerja, maka perlu dibahas bersama melalui musyawarah, agar tercipta akad kerja yang saling menguntungkan dan sesuai dengan prinsip syariah.
3. Bagi Pemerintah Daerah dan Dinas Tenaga Kerja, khususnya di Kota Parepare, diharapkan dapat memberikan sosialisasi serta pendampingan supah yang sesuai dengan aturan ketenagakerjaan dan prinsip keadilan. Hal ini penting agar pekerja sektor informal juga mendapatkan perlindungan hukum dan hak yang layak.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengembangan kajian lebih lanjut, baik dengan pendekatan kuantitatif maupun studi komparatif antar usaha laundry di daerah lain. Penelitian lanjutan dapat pula menggali persepsi pelanggan terhadap kualitas pelayanan yang berkaitan dengan sistem kerja karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh keadilan upah terhadap kualitas usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Al Karim

Aksin, Nur, 'UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)', *Jurnal Meta Yuridis*, 1.2 (2018), 72–79

ANANDA MUHAMAD TRI UTAMA, 'Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Bagi Pedagang Simpung Center (Studi Pada Pedagang Simpung Center Bandar Lampung)', 9 (2022), 356–63

Anwar, Haeril, Rusnaena, and Zainal Said, 'Persepsi Masyarakat Islam Terhadap Solusi Permodalan Pada Lembaga Keuangan Di Kecamatan Cempa Kabupaten Pinrang', *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2.1 (2020), 44–64

Aqil Fatahillah, Muh, and Andi Tenri Padang, 'Analisis Tentang Hukum... ANALISIS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA', 2 (2021), 402–13

Arfah, Muhamad, and Subhan Ansori, 'Analisis Akad Pembayaran Cash On Delivery Lazada Dalam Hukum Ekonomi Syariah', *Jurnal Fundamental Justice*, 99, 2023, 49–64

Arwan, Firdaus Muhammad, 'Ijarah Muntahiyah Bittamlik As Construction of Hire Purchase', *Millah: Journal of Religious Studies*, 19.1 (2019), 23–50

Astuti, Dwi, and Rika Putri Kinasih, 'Kajian Literatur Pengaruh Karbon Aktif Terhadap Penurunan Kadar Fosfat Pada Pengolahan Air Limbah Laundry', *Jurnal Semesta Sehat (J-Mestahat)*, 2.2 (2023), 82–100

Berutu, Agustina, Aulia Fahira Hanan, and Fauziah Lubis, 'Penerimaan Honor/Upah Advokat Dalam Perspektif Hukum Islam', *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 22.1 (2023), 301–6

Budiarta, I Nyoman Putu, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum, Setara Press Kelompok Intrans Publishing*, 2013, XI

Devianita, Devianita, 'Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah', *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2.1 (2021), 43–55

Fitriani, Rizki Amalia, Rahmad Satria, Agustinus Astono, Angelia Pratiwi Mastiurlani Christina Sitorus, and Setyo Utomo, 'Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja', *Jurnal Usm Law Review*, 5.2 (2022),

'Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim'

- Khoe, Fenny Natalia, 'Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Univeritas Surabaya*, 2.1 (2021), 3
- Khoiruddin, M, Imam Syafi I, and Ahmad Fajri, 'Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di CV . Motor Jaya 2 Gending)', 09.01 (2024), 196
- Kurniawan, Puji, 'Analisis Kontrak Ijarah', *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Pranata Sosial*, 4.2 (2018), 201–13
- Lukis Panjawa, Jihad, and Daryono Soebagiyo, 'Efek Peningkatan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran', *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15.1 (2014), 48–54
- Maharani, M, N Syahira, and S P Siagian, 'Analisis Penerapan Akuntansi Ijarah Berdasarkan PSAK 107: Akad Ijarah (Upah Sewa Menyewa) Menggunakan Vosviwer', *Materialitas*, 2023
- Mughits, Abdul, 'Penerapan Prinsip At-Taradi Dalam Akad-Akad Muamalat', *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 17.1 (2017),
- Muspita Sari, Andi Resky Nursyam, 'JURNAL AR-RISALAH Program Studi Hukum Keluarga Islam Pascasarjana IAIN Bone 25 | P a g E', 3.11 (2023), 36
- Nur Hidayat, Ika Novi, 'Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif Ika Novi Nur Hidayati', *Az Zarka*, 9.2 (2017), 198
- Nurmala, Siti, Saiin Saiin, and Seri Yanti Siagian, 'Sistem Pengupahan Pekerja UMKM Dalam Perspektif Ekonomi Islam', *AL-Muqayyad*, 5.1 (2022), 60–68
- Pokhrel, Sakinah, 'Praktek Pembiayaan Upah Pengangkut Kayu Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Di Pekon Way Sindi Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat)', *Ayan*, 15.1 (2024), 37–48
- Putra, Indika Juang, 'Strategi Ketahanan Untuk Keberlanjutan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Perspektif Syariah Di Kota Solok', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7.2 (2023), 501–18
- Refiani, Elisa, and Mudji Kuswinarno, 'Kompensasi Berbasis Kinerja: Studi Kasus Aqila Laundry Graha Kamal', *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2.6 (2024)
- Rusdi, Muhammad Ali, 'Maslahat Sebagai Metode Ijtihad Dan Tujuan Utama Hukum Islam', *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 15.2 (2017), 152–67
- Rusmalinda, Sinta, Windari Nurazijah, Al-Falah Stai, and Bandung Cicalengka, 'Prinsip Dan Asas Filsafat Hukum Ekonomi Syariah', *Jurnal Riset Ekonomi*

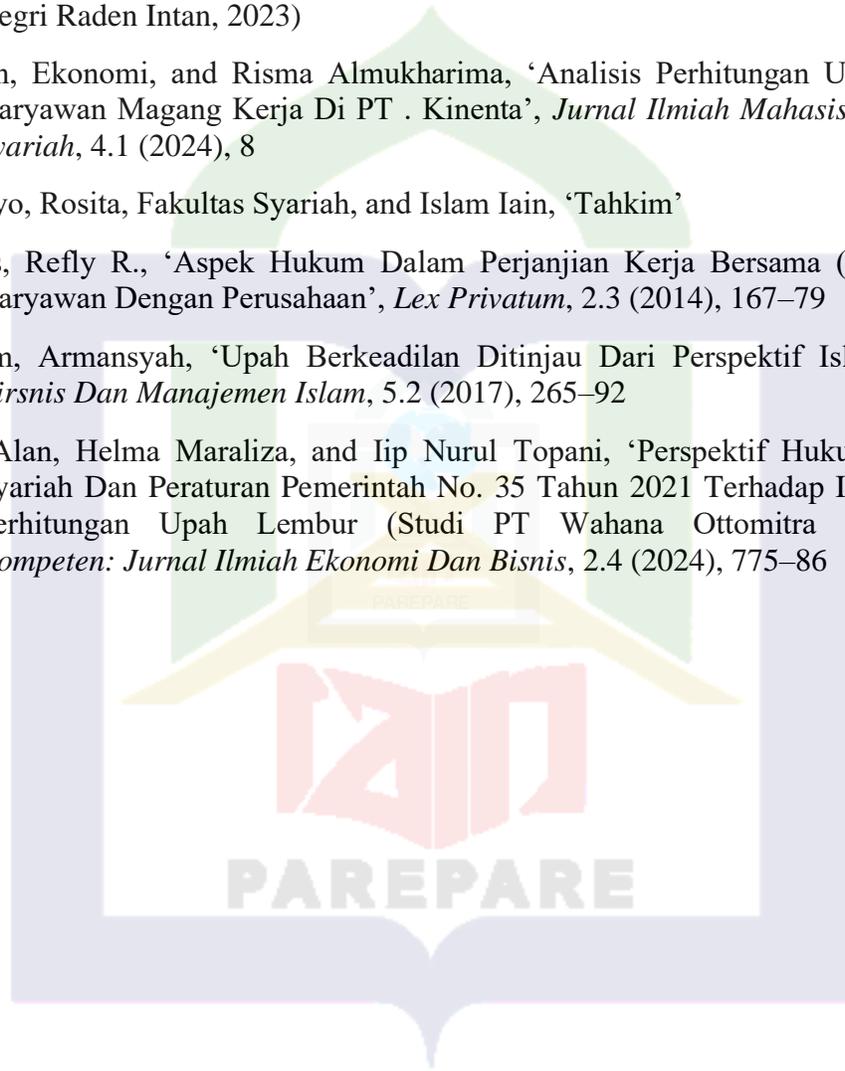
Syariah Dan Hukum Al-Falah (RIESYHA), 1.1 (2022), 30–36

- Rusmiati, Titin, 'Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di Bmt An-Nafi Batanghari Lampung Timur Oleh Npm . 13112959 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah Fakultas : Syariah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro Lampung 1440 H / 2018 M Metro Lampung', *Implementasi Sisteme Pengupahan Pada Perjanjian Kerja Di Bmt An-Nafi Batanghari Lampung Timur*, upah pekerja, 2018, 110
- Shintia, Nila, and Syahrizal Abbas, 'Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh', *Jurnal Justisia : Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, 3.1 (2019), 164
- Siregar, Afryani, H Junda Harahap, and Nur Jannah Nasution, 'Konsep Pembayaran Upah Jasa Pembajak Sawah Di Desa Aek Bonban Kecamatan Aek Nabara Barumon Dalam Ekonomi Islam', *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1.4 (2023), 115
- Stelly GitaLaras Berlianty, Putri, 'Tinjauan Hukum Islam Tentang Penentuan Upah Pekerja Sanggar Bunga (Studi Di Lynda Florist Kota Metro)' (Universitas Islam Negri Raden Intan, 2023)
- Syariah, Ekonomi, and Risma Almukharima, 'Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja Di PT . Kinenta', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 4.1 (2024), 8
- Tehuayo, Rosita, Fakultas Syariah, and Islam Iain, 'Tahkim'
- Umbas, Refly R., 'Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan', *Lex Privatum*, 2.3 (2014), 167–79
- Waliam, Armansyah, 'Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam', *Jurnal Birsnis Dan Manajemen Islam*, 5.2 (2017), 265–92
- Yati, Alan, Helma Maraliza, and Iip Nurul Topani, 'Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha)', *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2.4 (2024), 775–86
- Aksin, Nur, 'UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)', *Jurnal Meta Yuridis*, 1.2 (2018), 72–79
- ANANDA MUHAMAD TRI UTAMA, 'Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Bagi Pedangang Simpung Center (Studi Pada Pedagang Simpung Center Bandar Lampung)', 9 (2022), 356–63
- Anwar, Haeril, Rusnaena, and Zainal Said, 'Persepsi Masyarakat Islam Terhadap Solusi Permodalan Pada Lembaga Keuangan Di Kecamatan Cempa Kabupaten

- Pinrang', *BANCO: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2.1 (2020), 44–64
- Aqil Fatahillah, Muh, and Andi Tenri Padang, 'Analisis Tentang Hukum... ANALISIS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA', 2 (2021), 402–13
- Arfah, Muhamad, and Subhan Ansori, 'Analisis Akad Pembayaran Cash On Delivery Lazada Dalam Hukum Ekonomi Syariah', *Jurnal Fundamental Justice*, 99, 2023, 49–64
- Arwan, Firdaus Muhammad, 'Ijarah Muntahiyah Bittamlik As Construction of Hire Purchase', *Millah: Journal of Religious Studies*, 19.1 (2019), 23–50
- Astuti, Dwi, and Rika Putri Kinasih, 'Kajian Literatur Pengaruh Karbon Aktif Terhadap Penurunan Kadar Fosfat Pada Pengolahan Air Limbah Laundry', *Jurnal Semesta Sehat (J-Mestahat)*, 2.2 (2023), 82–100
- Berutu, Agustina, Aulia Fahira Hanan, and Fauziah Lubis, 'Penerimaan Honor/Upah Advokat Dalam Perspektif Hukum Islam', *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 22.1 (2023), 301–6
- Budiartha, I Nyoman Putu, *Hukum Outsourcing Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, Dan Kepastian Hukum, Setara Press Kelompok Intrans Publishing*, 2013, xi
- Devianita, Devianita, 'Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah', *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2.1 (2021), 43–55
- Fitriani, Rizki Amalia, Rahmad Satria, Agustinus Astono, Angelia Pratiwi Mastiurlani Christina Sitorus, and Setyo Utomo, 'Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja', *Jurnal Usm Law Review*, 5.2 (2022), 809
- 'Kementrian Agama RI, Al-Quran Al-Karim'
- Khoe, Fenny Natalia, 'Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Univeritas Surabaya*, 2.1 (2021), 3
- Khoiruddin, M, Imam Syafi I, and Ahmad Fajri, 'Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di CV . Motor Jaya 2 Gending)', 09.01 (2024), 196
- Kurniawan, Puji, 'Analisis Kontrak Ijarah', *Jurnal El-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Pranata Sosial*, 4.2 (2018), 201–13

- Lukis Panjawa, Jihad, and Daryono Soebagiyo, 'Efek Peningkatan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pengangguran', *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 15.1 (2014), 48–54
- Maharani, M, N Syahira, and S P Siagian, 'Analisis Penerapan Akuntansi Ijarah Berdasarkan PSAK 107: Akad Ijarah (Upah Sewa Menyewa) Menggunakan Voswiwer', *Materialitas*, 2023
- Mughits, Abdul, 'Penerapan Prinsip At-Taradi Dalam Akad-Akad Muamalat', *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 17.1 (2017), 49
- Muspita Sari, Andi Resky Nursyam, 'JURNAL AR-RISALAH Program Studi Hukum Keluarga Islam Pascasarjana IAIN Bone 25 | P a g E', 3.11 (2023), 36
- Nur Hidayat, Ika Novi, 'Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif Ika Novi Nur Hidayati', *Az Zarga*, 9.2 (2017), 198
- Nurmala, Siti, Saiin Saiin, and Seri Yanti Siagian, 'Sistem Pengupahan Pekerja UMKM Dalam Perspektif Ekonomi Islam', *AL-Muqayyad*, 5.1 (2022), 60–68
- Pokhrel, Sakinah, 'Praktek Pembiayaan Upah Pengangkut Kayu Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Di Pekon Way Sindi Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat)', *Ayan*, 15.1 (2024), 37–48
- Putra, Indika Juang, 'Strategi Ketahanan Untuk Keberlanjutan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Perspektif Syariah Di Kota Solok', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7.2 (2023), 501–18
- Refiani, Elisa, and Mudji Kuswinarno, 'Kompensasi Berbasis Kinerja: Studi Kasus Aqila Laundry Graha Kamal', *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2.6 (2024)
- Rusdi, Muhammad Ali, 'Maslahat Sebagai Metode Ijtihad Dan Tujuan Utama Hukum Islam', *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 15.2 (2017), 152–67
- Rusmalinda, Sinta, Windari Nurazijah, Al-Falah Stai, and Bandung Cicalengka, 'Prinsip Dan Asas Filsafat Hukum Ekonomi Syariah', *Jurnal Riset Ekonomi Syariah Dan Hukum Al-Falah (RIESYHA)*, 1.1 (2022), 30–36
- Rusmiati, Titin, 'Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerja Di Bmt An-Nafi Batanghari Lampung Timur Oleh Npm . 13112959 Jurusan: Hukum Ekonomi Syariah Fakultas: Syariah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Metro Lampung 1440 H / 2018 M Metro Lampung', *Implementasi Sisteme Pengupahan Pada Perjanjian Kerja Di Bmt An-Nafi Batanghari Lampung Timur*, upah pekerja, 2018, 110
- Shintia, Nila, and Syahrizal Abbas, 'Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh', *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, 3.1 (2019), 164

- Siregar, Afryani, H Junda Harahap, and Nur Jannah Nasution, 'Konsep Pembayaran Upah Jasa Pembajak Sawah Di Desa Aek Bonban Kecamatan Aek Nabara Barumun Dalam Ekonomi Islam', *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1.4 (2023), 115
- Stelly GitaLaras Berlianty, Putri, 'Tinjauan Hukum Islam Tentang Penentuan Upah Pekerja Sanggar Bunga (Studi Di Lynda Florist Kota Metro)' (Universitas Islam Negri Raden Intan, 2023)
- Syariah, Ekonomi, and Risma Almukharima, 'Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja Di PT . Kinenta', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 4.1 (2024), 8
- Tehuayo, Rosita, Fakultas Syariah, and Islam Iain, 'Tahkim'
- Umbas, Refly R., 'Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan', *Lex Privatum*, 2.3 (2014), 167–79
- Waliam, Armansyah, 'Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam', *Jurnal Birsnis Dan Manajemen Islam*, 5.2 (2017), 265–92
- Yati, Alan, Helma Maraliza, and Iip Nurul Topani, 'Perspektif Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha)', *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2.4 (2024), 775–86



LAMPIRAN-LAMPIRAN



Surat Permohonan Izin Penelitian Kampus

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
Alamat : Jl. Amir Bakri No. 8, Sorowig, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 ☎ (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9210, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-837/In.39/P5/H.02/PP.00.9/05/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian 14 Mei 2025

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: MARNA
Tempat/Tgl. Lahir	: ENREKANG, 24 April 2002
NIM	: 2120203874234013
Fakultas / Program Studi	: Syariah dan Ilmu Hukum Islam / Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: URUNG DUSUN URUNG JLN POROS MALIMPUNG, KEC. PATAMPANJA, KAB. PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

ANALISIS IJARAH TERHADAP SISTEM PENETAPAN UPAH KARYAWAN DENGAN PERBEDAAN BEBAN KERJA DI LAUNDRY KOTA PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 15 Mei 2025 sampai dengan tanggal 18 Juli 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkertaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Rahmawati, S.Ag., M.Ag.
NIP 197609012006042001

Surat izin dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu

	
PEMERINTAH KOTA PAREPARE DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU <small>Jl. Bando Madae No. 1 Telp. (0412) 23194 Pasukan (0412) 27119 Kode Pos 91151, Email : dpm@pkipareparekota.go.id</small>	
REKOMENDASI PENELITIAN Nomor : 425/IP/DPM-PTSP/5/2025	
Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Pendidikan, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Pemberian Rekomendasi Penelitian. 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.	
Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :	
MENGIZINKAN	
KEPADA NAMA :	MABNA
UNIVERSITAS/LEMBAGA Jurusan :	INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
ALAMAT :	MURJUH EKONOMI SYARIAH
UNTUK :	URUNG, KEC. PATAMPANUA, KAB. PINRANG melaksanakan Penelitian/wawancara dalam kota Parepare dengan ketentuan sebagai berikut :
TUJUE PENELITIAN :	ANALISIS EJARAH TERHADAP SISTEM PENETAPAN UPAH KARYAWAN DENGAN PERBEDAAN BEBAN KERJA DI LAUNDRY KOTA PAREPARE
LOKASI PENELITIAN :	PEMPINAN LAUNDRY NURUL PAREPARE
LAMA PENELITIAN :	15 Mei 2025 s.d. 16 Juli 2025
a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan	
Dikeluarkan di : Parepare Pada Tanggal : 16 Mei 2025	
	
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE	
HL. SY. RAHMAN AMIR, ST, MM Pembina Tk. 1 (IV/b) NIP. 19741013 200604 3 013	
Biaya : Rp. 0,00	
<small>1. UU No. 11 Tahun 2001 Pasal 9 ayat 2 Selama proses pembuatan Dokumen Rekomendasi dan/atau rekomendasi dan/atau surat izin penelitian 2. Dokumen ini akan dibatalkan secara otomatis apabila pengajuan dan/atau rekomendasi, yang diterbitkan oleh 3. Dokumen ini akan dibatalkan otomatis dengan alasan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Parepare</small>	

Surat keterangan selesai meneliti di Nurul Laundry

NURUL LAUNDRY
Jl. H. A. M. Arsyad Bulu Nippong Soreang, Kota Parepare Sulawesi Selatan
91132

Nomor : -
Perihal : Telah Selesai Penelitian
Kepada Yth
Dekan Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam
IAIN Parepare
di-
Tempat

Dengan Hormat,
Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini:

Nama : Mahyudi Abdul Rahman
Jabatan : Pemilik Nurul Laundry
Alamat : Jl. H. A. M. Arsyad Bulu Nippong Soreang, Kota Parepare Sulawesi Selatan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare:

Nama : Marna
Nim : 2120203874234013
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Telah selesai melakukan penelitian di Nurul Laundry, (Jl. H. M. Arsyad Bulu Nippong Soreang, Kota Parepare Sulawesi Selatan) yang berlangsung mulai tanggal 15 Mei 2025 s/d 18 Juli 2025 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Analisis Ijarah Terhadap Sistem Penetapan Upah Karyawan Dengan Perbedaan Behan Kerja di Laundry Kota Parepare".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Parepare, 24 Mei 2025
Pemilik usaha Nurul Laundry


Mahyudi Abdul Rahman

Pedoman wawancara

INSTRUMEN PENELITIAN

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91132 Telp. (0421) 21307
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	: MARNA
NIM	: 2120203874234013
FAKULTAS	: SYARIAH DAN ILMU HUKUM ISLAM
PRODI	: HUKUM EKONOMI SYARIAH
JUDUL	: ANALISIS URAH TERHADAP SISTEM PENETAPAN UPAH HARIAN KARYAWAN DENGAN PERBEDAAN BEBAN KERJA DI LAUNDRY KOTA PAREPARE


PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

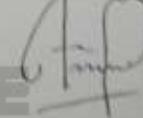
Wawancara Untuk Peimilik Laundry :

1. Berapa jumlah karyawan anda saat ini?
2. Faktor apa saja yang Anda pertimbangkan dalam menentukan besarnya upah untuk setiap karyawan?
3. Apa yang menjadi pertimbangan anda dalam menentukan upah karyawan?
4. Apakah upah yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja?
5. Apakah upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan?
6. Bagaimana tatacara pembayaran upah bagi karyawan?
7. Apakah pembayaran sering atau pernah menalami keterlambatan?
8. Apakah semua karyawan mendapatkan upah yang sama?

Wawancara untuk karyawan Laundry :

1. Sejak kapan anda mulai bekerja di Nurul Laundry?
2. Apakah upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan?
3. Berapa upah yang diterima ketika bekerja sebagai karyawan di Nurul Laundry?
4. Apakah upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari?
5. Bagaimana tanggapan anda terhadap standar upah buruh di Nurul Laundry, dan apakah sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?

Mengetahui
Pembimbing utama



Dr. M. Ali Rusdi, S.Th.L., M.H.L.,
NIP : 198704182015031002

Surat keterangan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mahyudi Abdul Rahman

Alamat : Betawa

Pekerjaan : Guru (pemisik usaha)

Menerangkan bahwa :

Nama : Marna

Nim : 2120203874234013

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar telah melakukan wawancara, dalam rangka menyusun skripsi dengan judul, "Analisis Ijarah Terhadap Sistem penetapan Upah Karyawan Dengan Perbedaan Beban Kerja di Nurul Laundry Kota Parepare"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 17 Mei 2025

PAREPARE
Mahyudi Abdul Rahman

Surat keterangan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ernayanti
Alamat : Soreang
Pekerjaan : karyawan laundry

Menerangkan bahwa :

Nama : Marna
Nim : 2120203874234013
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar telah melakukan wawancara, dalam rangka menyusun skripsi dengan judul, "Analisis Ijarah Terhadap Sistem penetapan Upah Karyawan Dengan Perbedaan Beban Kerja di Nurul Laundry Kota Parepare"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya

Parepare, 18 Mei 2025

E. Ernayanti

IAIN
PAREPARE

Surat keterangan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

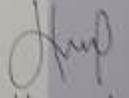
Nama : Haslinda
Alamat : Jl. Laupe Lr. Maspuh
Pekerjaan : Karyawan

Menerangkan bahwa :

Nama : Marna
Nim : 2120203874234013
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar telah melakukan wawancara, dalam rangka menyusun skripsi dengan judul, "Analisis Ijarah Terhadap Sistem penetapan Upah Karyawan Dengan Perbedaan Beban Kerja di Nurul Laundry Kota Parepare"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare 20 Mei 2025

Haslinda

PAREPARE

Surat keterangan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

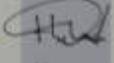
Nama : HANISA
Alamat : UJ. WRO
Pekerjaan : KARYAWAN LAUNDRY

Menerangkan bahwa :

Nama : Marna
Nim : 2120203874234013
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum Islam

Benar telah melakukan wawancara, dalam rangka menyusun skripsi dengan judul, "Analisis Ijarah Terhadap Sistem penetapan Upah Karyawan Dengan Perbedaan Beban Kerja di Nurul Laundry Kota Parepare"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 Mei 2025

HANISA

IAIN
PAREPARE

Dokumentasi
Wawancara dengan pemilik Laundry Nurul (Mahyudi Abdul Rahman)



Dokumentasi wawancara dengan karyawan Nurul Laundry (Ernayanti)



Dokumentasi wawancara dengan karyawan Nurul Laundry (Hanisa)





BIODATA PENULIS



Marna, lahir di Enrekang pada tanggal 24 April 2002, anak ketiga dari lima bersaudara dari pasangan Baba dan Darna yang bertempat tinggal di Urung Desa Siatuo Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan pada tahun 2008 dan melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 130 Patampanua. Setelah tamat, penulis melanjutkan di SMPN 2 Patampanua dan lulus pada tahun 2018. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN 5 Pinrang dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa strata satu (S1) Institut Agama Islam Negeri Parepare Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Program studi Hukum Ekonomi Syariah. Selama menempuh pendidikan penulis banyak mendapatkan pengalamam hidup yang sangat bermanfaat baik pengalaman akademik maupun non akademik. Penulis sangat bangga karena sudah sampai ditahap ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tuaku dan terimakasih kepada orang-orang yang sudah terlibat dalam menjalankan penyusunan skripsi. Pesan peneliti” kalau mau urusan-Nya dipermudah sama Tuhan, jangan pernah lupa untuk berbuat baik sama orang terdekat kita, pasti Tuhan mudahkan, Tuhan kasih jalan, entah gimana caranya dan jangan lupa ikhtiar dan doa”

PAREPARE