



**Practice of Wages for Market Guards
Perspective of Positive Law and Islamic Law
(Case Study in Karang Bulayak Market Praya Central Lombok)**

Parida Angriani

Faculty of Sharia, Mataram State Islamic University

ABSTRACT: Employment in Indonesia is a familiar phenomenon among the public. Sometimes this phenomenon reaps the pros and cons in the midst of society. The research method used is field research with a qualitative research. The data collection technique used in this research is to use observation techniques and interviews. The research approach uses a normative-judicial approach that refers to positive legal norms and Islamic law. The results of the research obtained in the practice of wages in the Karang Bulayak market Praya Central Lombok, were studied with a positive legal perspective and Islamic law had been fulfilled in accordance with Clause 1338 of KUHPperdata, Clause 1328 of KUHPperdata, the terms and pillars of ijarah.

Keywords: wages, market guards, positive law, islamic law.

Corresponding Author: angrianiparida@uinmataram.ac.id

**Praktek Pengupahan Penjaga Pasar
Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam
(Studi Kasus di Pasar Karang Bulayak Praya Lombok Tengah)**

Parida Angriani

Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Mataram

ABSTRAK: Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan fenomena yang familiar dikalangan masyarakat. Terkadang fenomena tersebut menuai pro dan kontra ditengah-tengah Masyarakat. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian *field research* dengan sifat penelitian kualitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan normatif-yuridis yang mengacu pada norma hukum positif dan hukum Islam. Hasil penelitian yang didapatkan dalam praktek pengupahan di pasar Karang Bulayak Praya Lombok Tengah dikaji dengan perspektif hukum positif dan hukum Islam telah terpenuhi sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdara dan Pasal 1328 KUHPerdara dan syarat maupun rukun ijarah.

Kata Kunci: pengupahan, penjaga pasar, hukum positif, hukum islam.

Submitted: 10 June; Revised: 20 June; Accepted: 26 June

Corresponding Author: angrianiparida@uinmataram.ac.id

PENDAHULUAN

Indonesia sangat menjunjung tinggi harkat, martabat manusia. Tentunya hal ini sudah termaktub didalam *staat fundamental norm* yang termaktub didalam sila kedua Pancasila yakni kemanusiaan yang adil dan beradab. Dalam suatu bangsa tentu tidak jauh dengan ikatan antar satu sama lain, khususnya ikatan yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha. Keterlibatan aktif dari pemerintah diharapkan mampu mengharmonisasikan kedua hal tersebut agar tidak terjadi kesenjangan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha.

Fenomena ketenagakerjaan di Indonesia telah sangat familiar dikalangan masyarakat. Terkadang fenomena tersebut menuai pro dan kontra ditengah-tengah Masyarakat. Fenomena yang terjadi terkadang menimbulkan suatu konflik. Tetapi didewasa ini, lebih banyak konflik dibandingkan pemecah konflik (*problem solving*). Maka dari pada itu dibutuhkan pengaturan atau regulasi lebih lanjut guna meminimalisir terjadinya perselisihan. Pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) tanggap terhadap persoalan ketenagakerjaan ini, yakni dengan membuat Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang undang ini dikeluarkan guna melindungi hak serta kewajiban pihak-pihak yang terlibat didalamnya.

Beberapa waktu yang silam pemerintah bersama DPR-RI mencanangkan sebuah peraturan yang dikenal dengan sebutan Rancangan Undang Undang (RUU) Cipta Kerja atau dengan istilah lainnya omnibuslaw. Undang undang Cipta Kerja mengadopsi sebagian ketentuan-ketentuan yang tertuang didalam peraturan Perundang-undangan yang terdiri dari 11 klaster dengan total 79 Undang undang, 1. 201 Pasal serta memilik tebal 1. 187 halaman.

Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 disebutkan tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja sendiri merupakan penggerak perusahaan, partner kerja, aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Selain itu tenaga kerja merupakan asset yang tidak bisa dianggap remeh dalam upaya menaikkan volume pembangunan. Kedudukan serta peran tenaga kerja dalam mengupayakan pembangunan nasional, khususnya dibidang yang sangat dibutuhkan agar terjadi suatu peningkatan mutu oleh para tenaga kerja, maka dari pada itu perlindungan kepada kaum tenaga kerja harus bisa meng-cover kebutuhan dengan tetap menjaga harkat martabat sebagai seorang manusia.

Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur aspek kehidupan manusia, baik akidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah/*iqtishadiyah* (ekonomi Islam) (Mardani, 2013). Muamalah merupakan hukum-hukum syara' yang mengatur perbuatan manusia yang digali dari dalil-dalil Al-Qur'an maupun Hadits yang terperinci yang berhubungan dengan persoalan-persoalan dunia (ekonomi)

atau lebih singkatnya adalah hukum Islam tentang kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh manusia (Harun, 2017).

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam hal muamalah ialah sewamenyewa, yang dalam fiqh Islam disebut "*ijarah*". *Ijarah* berasal dari kata *ajara' ya-juru'* yang berarti upah yang kamu berikan dalam suatu pekerjaan (Mardani, 2017). Pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu *'ain*, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewamenyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah mengupah (Fuad, 2015).

Perlu diketahui bahwa tujuan di syariatkan *ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja. Dipihak lain banyak yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya al-*ijarah* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.

Sesuai dengan firman Allah mengenai pemahaman *ijarah* tertera dalam Surah Al-Baqarah (2) ayat 233 (Depag RI, 2016) :

وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: "... dan jika anak kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran atau upah yang patut"

Dalam sebuah hadits dikatakan (Ibnu, 2012) :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن

ماجه)

Artinya: "Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah saw: Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering" (H.R. Ibnu Majah).

Berdasarkan hadits ini telah jelas bahwa sebaik-baik pembayaran upah adalah setelah bekerja dan tidak diperbolehkan ditunda-tunda karena ada kemungkinan yang bersangkutan sangat membutuhkannya. Pemberian upah itu hendaknya berdasarkan akad perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Salah satu bentuk praktik upah mengupah yang terjadi adalah mengupah penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak yang merupakan salah satu pasar tradisional yang ada di Praya. Dimana pedagang pada pasar Karang Bulayak Praya kerap terjadi hilang barang dagangan yang membuat sejumlah

pedagang di pasar tersebut merasa resah. Sehingga pedagang memerlukan adanya penjaga pasar.

Pengupahan yang dilakukan penjaga pasar diberikan setiap awal bulan diterima para penjaga pasar langsung dari juru pungut yang upahnya dipungut dari pedagang sesuai dengan perjanjian antara penjaga dan pedagang. Namun kenyataannya di lapangan upah penjaga pasar terkadang diberikan tidak tepat pada waktunya, yang membuat para penjaga mengeluh. Sehingga mereka sulit untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka untuk bertahan hidup.

Berdasarkan pemaparan diatas Penulis tertarik meneliti tentang "Praktek Pengupahan Penjaga Pasar Dalam Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Studi Kasus Di Pasar Karang Bulayak Praya Lombok Tengah) karena dalam kegiatan usaha tidak dapat dipisahkan dari 2 aturan hukum yang berlaku, baik secara hukum positif maupun hukum Islam. Penulis ingin mengkaji apakah praktek pengupahan yang terjadi telah memenuhi kriteria hukum positif maupun hukum Islam.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Upah

Upah merupakan bayaran yang harus diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh kaum pekerja, dari hasil kerja keras dari pekerja ini tentu akan menentukan kestabilan perusahaan dan roda perekonomian disuatu negara.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang berupa kompensasi dari pengusaha atau pemberi kerja pekerja atau buruh yang ditetapkan dan tata menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, upah merupakan sesuatu yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan meliputi uang dan termasuk tunjangan.

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

Adapun jenis upah yaitu (Uwiyono, 2014) :

- a. Upah Nominal
- b. Upah Nyata
- c. Upah Hidup
- d. Upah Minimum, dan
- e. Upah Normal

2. Pengertian Ijarah

Kata *ijarah* secara Bahasa berarti *al-ajru*, yaitu “imbalan terhadap suatu pekerjaan” (*al-jazau ‘alal’amal*) dan “pahala” (*tswab*). Dalam bentuk lain, kata *ijarah* juga biasa dikatakan sebagai nama bagi *al-ujrah* yang berarti upah atau sewa (*al-kara-a*) (Djamil, 2013). Singkatnya secara Bahasa, *ijarah* didefinisikan sebagai hak untuk memperoleh manfaat. Manfaat tersebut bisa berupa jasa atau tenaga orang lain, dan bisa pula manfaat yang berasal dari suatu barang/benda. Semua manfaat jasa dan barang tersebut dibayar dengan sejumlah imbalan tertentu. Ada beberapa definisi *ijarah* yang dikemukakan para ulama (Hasan, 2004) :

- a. Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan “Transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan”.
- b. Ulama Mazhab Syafi’i mendefinisikan “Transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu”.
- c. Ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan “Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan”.
- d. Menurut Sayyid Sabiq mendefinisikan “*Ijarah* secara syara ialah akad terhadap suatu manfaat dengan adanya ganti”.

Sehingga dengan demikian Ijarah merupakan sesuatu wujud muamalah yang mengaitkan kedua belah pihak, yakni orang yang menyerahkan benda yang bisa dimanfaatkan kepada orang yang bekerja guna diambil faedahnya dengan penggantian ataupun suatu penukaran yang sudah ditetapkan oleh syara’ tanpa diakhiri dengan kepemilikan.

METODOLOGI

Tulisan ini merupakan penelitian *field research* dengan sifat penelitian kualitatif. Objek penelitian adalah praktek pengupahan penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak Praya Lombok Tengah yang meliputi akad, nominal pengupahan dan sistem pembayaran upah. Adapun teknik pengambilan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik observasi, wawancara. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan normatif-yuridis yang mengacu pada norma hukum positif dan hukum Islam.

HASIL PENELITIAN

Praktik Upah Penjaga Pasar Di Pasar Karang Bulayak Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah

Pasar Karang Bulayak merupakan pasar tradisional dengan transaksi jual beli baik berupa barang maupun jasa. Pasar yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman, Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah ini menempati lahan seluas 1,5 hektar dan diresmikan pada tahun 2007. Pasar ini pada awal dibangun merupakan pemukiman warga Karang Bulayak dan merupakan kumpulan dari beberapa pedagang yang berjualan kebutuhan pokok sehari-hari di pinggir jalan, dengan mempertimbangkan kondisi tersebut serta lokasinya yang strategis dengan pusat kota, maka pemerintah Kabupaten Lombok Tengah berinisiatif mendirikan pasar tradisional untuk kegiatan ekonomi.

Pasar Karang Bulayak beroperasi setiap hari pada pukul 06.00 sampai pukul 17.00 WITA. Jumlah pedagang yang ada di pasar Karang Bulayak Praya sebanyak kurang lebih 150 pedagang yang terdiri dari kios dan los yang mereka sewa. Kios yang ada sebanyak 16 kios, selebihnya los atau pedagang bakulan seperti pedagang pakaian, sayur-sayuran, daging dan kebutuhan sandang pangan lainnya.

Barang jualan pada saat malam hari disimpan di kios ataupun los yang disewa para pedagang, dimana para pedagang kerap kehilangan barang dagangan yang membuat sejumlah pedagang di pasar tersebut merasa resah, sehingga mereka memerlukan adanya penjaga di pasar Karang Bulayak. Salah satu bentuk praktik upah mengupah yang terjadi adalah mengupah penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak untuk meminimalisir terjadinya kehilangan.

Pembayaran upah untuk penjaga pasar diberikan setiap awal bulan yang diterima para penjaga pasar langsung dari juru pungut, dimana upahnya dipungut dari pedagang sesuai dengan perjanjian antara penjaga dan pedagang. Akan tetapi pada praktiknya di lapangan upah penjaga pasar terkadang diberikan tidak tepat pada waktunya, yang membuat para penjaga mengeluh yang berdampak untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka untuk bertahan hidup.

Saat akan memulai suatu pekerjaan terlebih dahulu kedua belah pihak melakukan akad perjanjian yaitu, akad antara Kepala pasar dengan penjaga yang bekerja di pasar Karang Bulayak Praya. Akad perjanjian kerja yang dilakukan penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak menggunakan akad lisan sebagaimana disampaikan oleh Taufan petugas juru pungut di Pasar Karang Bulayak, yang pada dasarnya kedua belah pihak sudah saling menyepakati perjanjian tersebut. Di awal akad hanya dibicarakan besar pembayaran upah dan bagaimana sistem kerjanya serta kedua belah pihak sudah sama-sama mengetahui resiko yang mungkin akan mereka terima.

Menurut penuturan petugas juru pungut bahwasanya tidak ada perjanjian kontrak untuk penjaga pasar, hanya dengan lisan secara langsung kepada penjaga pasar yang merupakan pemuda dewasa di sekitar Karang Bulayak. Adapun penuturan dari Hari salah seorang penjaga pasar, perjanjian

hanya membicarakan terkait dengan sistem dan jam kerja serta upah yang akan mereka terima.

Pada awalnya penentuan upah untuk penjaga pasar ditentukan oleh Lurah dan Petugas Kepolisian sebesar Rp. 150.000, dimana hasil pungutan dari pedagang diserahkan kepada Lurah ataupun Kepolisian. Seiring berjalannya waktu Ketua penjaga pasar konsultasi dengan pihak Lurah dan Kepolisian bahwa hasil pungutnya langsung dibagi kepada penjaga pasar tanpa melalui mereka karena hasil pungutnya sedikit, sehingga upah yang mereka terima naik menjadi Rp. 350.000 per bulan yang ditentukan oleh penjaga pasar sendiri menurut penuturan Zulkifli salah seorang penjaga pasar Karang Bulayak. Apabila uang hasil pungutan ada lebih, oleh ketua penjaga pasar ditabung oleh ketua penjaga dan dibagi rata untuk tunjangan hari raya, yang biasa setiap penjaga mendapat Rp.100.000 sampai Rp.130.000.

Pembayaran upah penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak dibayar perbulannya yaitu Rp. 350.000 dan uang untuk membayar para penjaga dipungut dari pedagang di pasar, dimana untuk pedagang yang menyewa toko sebesar Rp. 2000 dan untuk los sebesar Rp. 1000 sebagaimana penuturan Tuan Irah salah satu pedagang di pasar Karang Bulayak. Kemudian pembayaran upah dibayar dengan dicicil, pembayaran upahnya diberikan setengah atau berapa banyak pungutan yang didapat setelah sebulan pekerjaan itu, sisanya dibayar pada saat juru pungut sudah mengumpulkan hasil pungutan para pedagang. Adapun kendala dalam pembayaran upah yang dilakukan dikarenakan kurangnya pendapatan hasil pungutan dari pedagang, dimana terkadang para pedagang ada yang tidak berjualan bahkan pedagang membayar setengah dari hasil pungutan dengan alasan dagangannya sedang sepi.

PEMBAHASAN

Praktek Pengupahan Penjaga Pasar Perspektif Hukum Positif

Aspek ketenagakerjaan merupakan cerita klasik menjadi permasalahan kita sedari reformasi ini mulai di berlakukan, hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja merupakan kedua sisi yang tidak dapat terpisahkan. Maka dari itu pemenuhan hak dan kewajiban antar keduanya sudah seharusnya dapat seimbang dengan tujuan untuk menghindari sesuatu yang tidak diinginkan. Apresiasi ataupun penghargaan yang diberikan berupa jaminan atas kerja yang dilakukan oleh para pekerja, hal ini dapat diekspresikan salah satunya dengan pemberian upah. Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja dalam hal ini penjaga pasar selama ia melakukan pekerjaan menjaga pasar agar barang dagangan para pedagang aman.

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada

karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

1. Akad perjanjian

Hubungan perjanjian menerbitkan suatu perikatan, dimana pihak yang satu mengikatkan diri dengan pihak lain. Dalam Pasal 1233 KUHPerdata perikatan lahir karena persetujuan atau perintah undang-undang. Suatu perjanjian kerja dinamakan suatu persetujuan, karena para pihak sepakat untuk melakukan sesuatu. Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja baik dalam bentuk lisan maupun tertulis yang berisikan hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya perjanjian kerja akan sah apabila memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian dalam Pasal 1328 KUHperdata, seperti halnya yang tercantum dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Adanya kesepakatan para pihak
- b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa akad perjanjian kerja penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak Praya Lombok Tengah telah memenuhi syarat sahnya perjanjian, karena diawal munculnya perikatan telah terjadi kesepakatan secara lisan untuk menerima hak dan kewajiban yang melekat karena adanya perjanjian kerja.

2. Penentuan Upah

Upah biasanya ditentukan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian sesuai dengan asas kebebasan berkontrak Pasal 1338 KUHPerdata yang tidak bertentangan dengan syarat sahnya perjanjian yang tertuang dalam Pasal 1328 KUHperdata, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan (Husni, 2010). Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktunya. Kompleksitas permasalahannya adalah terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan dalam membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

Dalam menetapkan upah seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya. Penganiayaan

terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.

Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan upah adalah (Asikin, 2016) :

- a. Teori upah normal, oleh David Ricardo
Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongkosi segala keperluan hidup pekerja atau karyawan.
- b. Teori undang-undang Upah Besi, oleh Lessale
Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan "Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahny buruh itu." Oleh karena itu, menurut teori itu, buruh harus berusaha menentangnya (menurut teori upah itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.
- c. Teori dana upah, oleh Stuart Mill Senior
Menurut teori ini, pekerja atau karyawan tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima karyawan, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima karyawan pun akan berkurang

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa penentuan upah yang diberikan kepada Penjaga Pasar Karang Bulayak Praya sudah memenuhi prinsip dasar pengupahan yang berdasarkan kesepakatan para pihak atau berdasarkan nilai produktivitas usaha tersebut, dimana telah ada kesepakatan atau kejelasan akad antara penjaga dan kepala pasar terkait nominal dan cara penerimaan upah, hal tersebut sesuai asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerduta.

3. Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan. Sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara, diantaranya (Zaeni, 2019) :

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jamjaman, per-bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam.
- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.
- c. Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan.

- d. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri.
- e. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima.
- f. Sistem upah dengan skala berubah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan.
- g. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.

Pelaksanaan pengupahan dalam hukum positif juga tidak terlepas dari hak dan kewajiban masing-masing pihak, baik karyawan maupun pengusaha sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, upah yang diberikan kepada Penjaga Pasar Karang Bulayak jika dilihat dari waktu pembayaran yang telah disepakati maupun dari sitem pembayaran upah dalam waktu tertentu yang seharusnya upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan awal yaitu setiap awal bulan, namun karena terjadi penurunan produktivitas hasil usaha maka pembayaran dilakukan secara dicicil bahkan tidak tepat waktu, maka pembayaran upah tersebut tidak sesuai dengan prinsip dasar pengupahan yang menyepakati diawal bulan, kecuali ditentukan lain.

4. Kendala Pembayaran Upah

Perusahaan wajib untuk membayarkan gaji karyawannya yang sudah bekerja, terkadang dikarenakan permasalahan tertentu menyebabkan perusahaan terlambat membayarkan gaji karyawannya. Berdasarkan Pasal 93 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan, perusahaan yang karena kelalaiannya menyebabkan pembayaran gaji tertunda maka akan dikenakan denda dengan ketentuan. Ketentuan pembayaran denda oleh perusahaan tersebut seperti:

- a. Sejak hari ke 4 sampai ke 8 harusnya perusahaan membayarkan gajinya. Jika tidak dibayarkan maka dikenakan denda 5% setiap hari keterlambatan gaji.
- b. Setelah hari ke 8, jika masih belum dibayar maka denda ditambahkan 1% menjadi 6% untuk setiap hari keterlambatan namun dengan aturan 1 bulan tidak boleh lebih dari 50% gaji yang seharusnya dibayarkan.
- c. Setelah satu bulan dan gaji masih belum dibayar, maka perusahaan dikenakan denda sesuai poin 1 dan 2 dan bunga sebanyak suku bunga yang berlaku di bank pemerintah.

Sehingga perusahaan yang terlambat membayarkan gaji harus membayar gaji karyawan sesuai dengan hukum gaji telat pada Pasal 19 PP No 8 Tahun 1981 mengenai Perlindungan Upah. Hal ini dikarenakan gaji tersebut merupakan hak semua pekerja yang sudah tercantum dalam Pasal 88 ayat 1 UU

No 13 Tahun 2003. Jadi sanksi perusahaan yang terlambat membayar gaji karyawan adalah dengan melakukan pembayaran gaji disertai dengan denda yang sudah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan atau hukum gaji telat. Namun jika kita melihat bunyi dalam Pasal 92A Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, keharusan atau kewajiban dalam pembayaran upah ditinjau dari produktivitas pekerja itu sendiri dan kemampuan dari perusahaan. Yang artinya, jika ditelaah secara mendalam dari substansi pasal tersebut, perusahaan mempunyai kewenangan untuk menetapkan kisaran upah yang akan diterima oleh pekerja dikarenakan hal tersebut telah diamanatkan didalam Pasal 92A Undang Undang Cipta Kerja yakni ditinjau dari produktivitas dan kemampuan dari perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penangguhan atau keterlambatan pembayaran upah bagi Penjaga Pasar Karang Bulayak telah sesuai dengan hukum positif, yang mana dengan berlakunya UU Ciptakerja sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 92A yang menyatakan ada pengecualian dalam hal pembayaran upah jika melihat produktivitas atau kemampuan dalam pemberian upah karena alasan tertentu. Sepertihalnya penangguhan pengupahan penjaga pasar tidak dapat dibayarkan tepat waktu karena uang hasil pembayaran belum cukup mengigkat minimnya hasil setoran pedagang akibat sepiunya pembelian. Penangguhan pengupahan tersebut juga telah disepakati para pihak, sehingga hal tersebut menjadi sah, karena kembali ke asas perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1338 KUHPerdara, segala perikatan atau kesepakatan yang dibuat oleh para pihak menjadi undang-undang bagi para pihak.

Praktek Pengupahan Penjaga Pasar Perspektif Hukum Islam

Upah dalam Islam adalah sebuah bentuk kompensasi atau apresiasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja atau bisa disebut sebagai balasan karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak yang mempekerjakannya. Bahwa upah dalam konsep Islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat dimana seorang pekerja (buruh) dituntut untuk memperoleh hak dan kewajiban dalam memperoleh upah secara adil dari majikan atau seseorang yang mempekerjakannya.

Dikatakan dalam teori ijarah bahwa seharusnya pengupahan yang dilakukan mestilah berpegang teguh dan sejalan dengan apa yang dituangkan didalam pedoman kita yaitu Al-Qur'an dan Hadits. Hal ini dimanifestasikan dalam bentuk kegiatan muamalah yang melibatkan kedua belah pihak dengan menjunjung tinggi harkat dan martabat sebagai manusia, terikat dalam suatu akad, menyerahkan harta yang bisa dimanfaatkan kepada orang yang bekerja guna diambil faedahnya dengan penggantian ataupun suatu penukaran yang sudah ditetapkan oleh syara" tanpa diakhiri dengan kepemilikan. Sebagaimana yang termaktub didalam Al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26-27 yang berbunyi sebagai berikut (Depag RI, 2016) :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَّاجًا فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ
عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَكَ عَلَيْكَ سَعْدِئِي ۖ إِنَّ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik". (Q.S Al-Qashas : 26-27)

Ayat di atas menerangkan bahwa ijarah telah disyariatkan oleh umat islam, dalam ayat ini terdapat pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima oleh ayah tersebut.

Uraian analisa praktik pengupahan penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak menurut hukum islam penulis akan menganalisis beberapa hal, antara lain :

1. Akad perjanjian

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang yang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja dengan majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Pada dasarnya semua pekerjaan yang halal menurut hukum Islam itu baik dan sah apabila rukun dan syaratnya terpenuhi. Sementara itu, hal terpenting dari rukun dan syarat *ijarah* terletak pada keabsahan akad. Adapun syarat-syarat akad *ijarah* adalah (Abdul, 2010) :

1. Untuk orang yang berakad menurut ulama Hanafiyah dan Hambali, disyaratkan telah baligh dan berakal.
2. Kedua belah pihak menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad ijarah. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akad ijarahnya tidak sah.
3. Manfaat yang menjadi objek ijarah harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari.
4. Upah atau sewa dalam akad harus jelas.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa akad perjanjian penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak telah memenuhi rukun dan syarat dalam akad *Ijarah*, bahwa pada awal akad telah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak dan perjanjiannya atas dasar suka sama suka.

2. Penentuan upah

Penentuan perkiraan upah dalam Islam disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan. Menurut Al Maliki, hanya ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Ia menegaskan, “transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi jual beli tersebut. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*, jika keduanya telah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan, maka keduanya telah terikat dengan upah tersebut (Badrudin, 2015).

Secara umum ketentuan Al-Qur'an ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah dalam Qs. An-Nahl (16) ayat 90 (Depag RI, 2016) :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

Apabila ayat itu berkaitan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada pemberi kerja untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Dari uraian diatas disimpulkan bahwa upah kerja yang diberikan pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga, sesuai dengan kondisi setempat.

Selain itu dalam hadits diriwayatkan bahwasannya upah ditentukan terlebih dahulu (Fuad, 2018) :

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ

Artinya: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah tentukan upahnya” (Hadist Riwayat Abdul Razzaq)

Menentukan upah harus adanya kesepakatan atau pemberitahuan berapa besar nominal upah yang akan dibayarkan atau harus jelas syarat hak-hak dan kewajiban antara *ajir* dan *mustajir* agar dalam melakukan akad upah mengupah ini tercapai dengan baik dan sesuai dengan tuntunan Nabi Muhamaad Saw, sehingga tidak ada sengketa antara kedua belah pihak baik pemberi kerja dengan pekerja. Dari penjelasan diatas bahwa penentuan upah penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak Praya sudah memenuhi syarat dalam hukum Islam karena terdapat prinsip keadilan yang dimana terletak pada kejelasan akad antara penjaga dengan pedagang dan pada awal akad sebelum penjaga memulai bekerja sudah jelas dalam penentuan upah, berapa besar upah dan bagaimana upah akan diterima oleh pekerja.

3. Pembayaran upah

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut mazhab Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *mus'tajir*, ia berhak menerima bayaran karena penyewa (*mu'stajir*) sudah menerima kegunaan (Badrudin, 2015).

Tata cara pembayaran upah sendiri menurut hukum Islam, sebagaimana telah disabdakan oleh Nabi Muhammad Saw (Fuad, 2018) :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: "Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah saw: Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering" (H.R. Ibnu Majah).

Hadist diatas menjelaskan tentang ketentuan pembayaran upah terhadap orang yang dipekerjakan, yaitu Nabi sangat menganjurkan agar dalam pembayaran upah itu hendaknya sebelum keringatnya kering atau setelah pekerjaan itu selesai dilakukan.

Adapun bagi tiap majikan hendaklah ia tidak mengakhirkan upah bawahannya dari waktu yang telah dijanjikan, saat pekerjaan itu sempurna atau diakhir pekerjaan sesuai kesepakatan. Jika disepakati, upah diberikan setiap bulannya, maka wajib diberikan di akhir bulan. Jika diakhirkan tanpa uzur, maka termasuk bertindak zholim.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pembayaran upah pada penjaga pasar di Pasar Karang Bulayak Praya, pada awal akad dijelaskan bahwa upah diberikan pada awal bulan. Namun, juru pungut tidak memberikan upah kerja dengan tepat waktu bahkan upahnya terkadang dicicil. Sehingga pembayaran upahnya bertentangan dengan hukum Islam.

4. Kendala Pembayaran Upah

Bahwa haram hukumnya menanggukhan upah pekerja tanpa alasan yang syar'i dan itu merupakan bentuk kezaliman. Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakan. Bahkan dalam salah satu hadist Qudsi orang yang tidak mau membayar upah dinyatakan sebagai musuh Allah sebagaimana dalam hadist berikut:

"Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a, dari Nabi Muhammad Saw. Bahwa beliau bersabda: "Allah SWT telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti dihari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku, kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, adalah orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, tetapi tidak membayar upahnya" (Hadist Riwayat Al-Bukhari).

Dari hadits diatas, terlihat bahwa Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lain, namun dalam hadits ini ada penguatan terhadap tiga jenis praktek penzaliman (pelanggaran sumpah atas nama Allah, *trafking* (penjualan orang) dan tidak membayar upah pekerja) penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah, karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan dan itu sama dengan memakan harta orang lain secara tidak benar.

Mengenai penanggukan upah yang dibayarkan yang terjadi pada penjaga di pasar Karang Bulayak telah sesuai dengan hukum Islam karena pedagang menanggukhan upah pada pekerja tentu mempunyai alasan yang jelas dikarenakan upah yang didapat atau hasil pungutan yang didapat dari para pedagang belum cukup untuk mengupah para penjaga tersebut dan hal ini juga telah disetujui oleh penjaga, dengan adanya kerelaan dan keridhoan antara kedua pihak, dalam hal ini dianggap sah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dalam praktek pengupahan di pasar Karang Bulayak Praya Lombok Tengah dikaji dengan perspektif hukum positif dan hukum Islam telah memenuhi syarat ijarah baik dari segi akad perjanjian, kejelasan nominal pembayaran maupun sistem pembayaran upah. Prinsip dasar kebebasan berkontrak dan syarat sahnya perjanjian kerja telah terpenuhi sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdara dan Pasal 1328 KUHPerdara. Terdapat pengecualian mengenai penangguhan upah yang terjadi keterlambatan pembayaran, dalam hukum islam dapat dianggap sah apabila ada keridhaan dari kedua belah pihak dengan alasan yang dapat diterima serta tidak bertentangan dengan syarat maupun rukun ijarah. Sedangkan dalam hukum positif dengan berlakunya Pasal 92A UU Cipta Kerja memungkinkan adanya penangguhan keterlambatan pembayaran apabila ada dasar tertentu yang berkaitan dengan produktivitas usaha.

PENELITIAN LANJUTAN

Penulis berkeyakinan bahwa penelitian ini belum sempurna secara isi dan metodologi, penulis berharap bahwa penelitian ini mampu dilanjutkan oleh rekan-rekan pembaca dengan kajian penelitian yang lebih mendalam dan terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asqalani, Ibnu Hajar. 2012. *Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Asikin, Zaenal,. & L. Wira, Pria Suhartana. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta : Prenamedia Grup.
- Asyihadi, Zaeni., & Rahmawati, Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta : Prenada Media.
- Badrudin. 2015. *Etika Ekonomi Syariah*. Serang : Penerbit A-Empat.
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Quran Terjemahan*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Djamil, Fathurrahman. 2013. *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Ghazali, Abdul Rahman,. Ghufron Ihsan., & Safiudin Sidiq. 2010. *Fiqh Muamalat*. Jakarta : Kencana.
- Harun. 2017. *Fiqh Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Depok : Rajawali Pers.

Mardani. 2013. *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*. Jakarta : Kencana.

Mardani. 2017. *Hukum Sistem Ekonomi Islam*. Depok : Rajawali Pers.

Thohari, Fuad. 2018. *Hadis Ahkam : Kajian Hadis - Hadis Hukum Pidana Islam*. Yogyakarta : DeePublish.

Uwiyono, A. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja