



## PROBLEMATIKA PENGUPAHAN KARYAWAN *TRAINING* PADA *GEPREK MASBOY* BANDAR LAMPUNG PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI ISLAM

**M. Iqbal Riansyah**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Email: m.iqbalriansyah29@gmail.com

**Relit Nur Edi**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Email: relit@radenintan.ac.id

**Susi Nur Kholidah**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Email: susinurkholidah@radenintan.ac.id

### **Abstract**

*This research aims to analyze the problems of wages for training employees at Ayam Geprek Masboy MSME in Sukarame District, Bandar Lampung, and review them from the perspective of Islamic Economic Law and positive law in Indonesia. The training period is often used by business actors to provide sub-standard compensation without transparent contracts. The research method used is qualitative with descriptive-analytical field research. Primary data were obtained through observation and interviews with owners and employees, while secondary data included labor regulations and fiqh muamalah literature. The results showed that the wage practice at Ayam Geprek Masboy was carried out based on unspecified oral contracts, where the wages provided were below the City Minimum Wage (UMK) standards. This is not only a violation of Article 60 of Law No. 13 of 2003 concerning Labor, but also contradicts the principles of Islamic Economic Law because it contains elements of gharar (uncertainty) in the contract and ignores the value of justice ('adl). This research recommends the need for reconstruction of work contracts into written ones and adjustment of decent wages to realize worker welfare and business blessings.*

**Keywords:** *Wages, Training Employees, MSMEs, Islamic Economic Law, Gharar.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis problematika pengupahan karyawan masa training pada UMKM Ayam Geprek Masboy di Kecamatan Sukarame, Bandar Lampung, serta meninjaunya dari perspektif Hukum Ekonomi Islam dan hukum positif di Indonesia. Masa training sering kali menjadi celah bagi pelaku usaha untuk memberikan kompensasi di bawah standar tanpa akad yang transparan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif-analitis. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara dengan pemilik serta karyawan, sedangkan data sekunder mencakup regulasi ketenagakerjaan dan literatur fikih muamalah. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa praktik pengupahan di Ayam Geprek Masboy dilakukan berdasarkan akad lisan yang tidak terperinci, di mana upah yang diberikan berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK). Hal ini tidak hanya melanggar Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi juga bertentangan dengan prinsip Hukum Ekonomi Islam karena mengandung unsur *gharar* (ketidakjelasan) dalam akad dan mengabaikan nilai keadilan (*'adl*). Penelitian ini merekomendasikan perlunya rekonstruksi akad kerja menjadi tertulis dan penyesuaian upah yang layak demi mewujudkan kemaslahatan pekerja dan keberkahan usaha.

**Kata Kunci:** Upah, Karyawan Training, UMKM, Hukum Ekonomi Islam, *Gharar*.

## A. Pendahuluan

Masa pelatihan atau training merupakan fase krusial bagi sebuah unit usaha untuk menguji kompetensi dan kecocokan calon karyawan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap. Secara regulasi di Indonesia, masa percobaan ini telah diatur dalam Pasal 60 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah di bawah ketentuan upah minimum yang berlaku selama masa tersebut. Implementasinya justru berbanding terbalik dalam sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) seringkali menghadapi dilema. (Mustofa and Kelsaba 2023) Keterbatasan modal dan alasan efisiensi operasional kerap menjadi latar belakang munculnya problematika pengupahan yang di mana karyawan training tidak mendapatkan imbalan yang layak atau bahkan tidak dibayar sama sekali dengan dalih masih dalam tahap belajar.

Perspektif Hukum Ekonomi Islam memandang *al-ujrah* bukan sekadar kompensasi finansial saja melainkan sebuah manifestasi dari akad *ijarah* yang menuntut adanya kepastian hukum dan keadilan distributif. Konsep *bawah upah* perlu ditegaskan bahwa dalam Islam membahas hak pekerja atas imbalan lahir sejak adanya kesepakatan jasa di mana besaran upah harus bersifat *ma'lum* atau jelas nilainya dan memenuhi standar *ma'ruf* yang berarti layak secara sosial serta menjunjung tinggi nilai kemanusiaan. Larangan terhadap *gharar* atau ketidakpastian dalam masa pelatihan menekankan bahwa eksploitasi tenaga kerja dengan dalih proses belajar tanpa kompensasi yang pasti merupakan bentuk *kezhaliman* yang dilarang agama.

Maka prinsip keadilan Islam mengharuskan pemberi kerja untuk menetapkan nilai imbalan yang proporsional dengan beban kerja sejak awal kontrak guna menghindari pemanfaatan sepihak yang mencederai martabat pekerja sebagaimana yang sering ditemukan dalam problematika pengupahan di sektor mikro dan menengah.

Fenomena yang terjadi pada UMKM di Kota Bandar Lampung khususnya pada Ayam Geprek Masboy disini menunjukkan adanya ketidakpatuhan terhadap regulasi pengupahan ini. Berdasarkan survei awal telah ditemukan bahwa beberapa karyawan pada masa *training* tidak menerima upah yang sesuai pada halnya secara hukum positif dapat berimplikasi pada sanksi pidana maupun denda. Ketimpangan ini menciptakan sebuah problematika hukum yang di satu sisi UMKM membutuhkan fleksibilitas untuk bertahan secara ekonomi akan tetapi di sisi lain hak-hak dasar pekerja tidak boleh diabaikan baik dari kacamata Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun prinsip syariah.

Penelitian terdahulu memang telah banyak meninjau sistem upah lembur atau pengupahan di bawah standar minimum tetapi fokus khusus pada problematika sistem *training* pada UMKM makanan cepat saji masih sangat terbatas. Artikel ini bermaksud untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis secara mendalam mekanisme pemberian upah pada *Ayam Geprek Masboy* melalui kacamata Hukum Ekonomi Islam. (Imtiyaz and Donri 2023) Memahami problematika ini maka diharapkan dapat dirumuskan solusi yang mampu menyelaraskan antara kebutuhan operasional UMKM dengan kewajiban moral dan hukum dalam memberikan hak-hak pekerja secara adil dan berkah.

Esensi dari problematika pengupahan pada masa *training* ini terletak pada potensi terjadinya ketimpangan posisi tawar antara pemilik usaha dan calon karyawan. Akad yang mendasari hubungan kerja ini harus memenuhi rukun dan syarat *ijarah* (sewa-menyewa jasa) yang di mana objek pekerjaan dan besaran imbalan wajib disebutkan secara spesifik untuk menghindari perselisihan di kemudian hari. Ketidakjelasan status hukum bagi karyawan *training* sering kali dimanfaatkan oleh pelaku usaha untuk menangguk atau bahkan meniadakan hak ujah yang dalam perspektif ekonomi Islam dapat dikategorikan sebagai tindakan

*zalim* karena memakan harta orang lain dengan cara yang *bathil*.(Safana and Abadi 2022)

Ayam Geprek Masboy di Bandar Lampung dipilih sebagai objek studi karena merepresentasikan dinamika UMKM yang padat karya yang di mana perputaran karyawan cenderung tinggi. Fenomena “magang” atau “pelatihan” yang tidak dibayar sering kali dianggap sebagai norma umum dalam industri makanan padahal setiap tenaga yang dikeluarkan untuk membantu operasional usaha telah memiliki nilai ekonomi yang harus dihargai.

Pengabaian terhadap hak-hak dasar ini tidak hanya melanggar prinsip keadilan sosial (*maslahah*) tetapi juga mengancam keberkahan usaha itu sendiri. Penelitian ini tidak hanya sekadar memaparkan fakta di lapangan tetapi juga melakukan sinkronisasi antara regulasi positif di Indonesia dengan kaidah-kaidah *muamalah*. Analisis difokuskan pada bagaimana rekonstruksi kebijakan internal UMKM dalam memperlakukan karyawan *training* agar tetap produktif namun tetap berada dalam koridor hukum yang berlaku. Hal ini mendesak untuk diteliti guna memberikan perlindungan hukum bagi pekerja sekaligus memberikan edukasi *syariah* bagi pemilik UMKM agar terhindar dari praktik eksploitasi yang dilarang.(Fathoni and Susila 2024)

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif-analitis. Desain penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam problematika pengupahan karyawan *training* pada *Ayam Geprek Masboy* khususnya di Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung serta meninjaunya melalui perspektif Hukum Ekonomi Islam.(Abdussamad 2021)

Sumber data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui observasi dan wawancara serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, literatur Hukum Ekonomi Islam dan juga dokumen-dokumen resmi yang relevan.(Pujiati 2024) Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh elemen di *Ayam Geprek Masboy* Sukarame yang terdiri dari

pemilik (*owner*), karyawan tetap dan karyawan *training* itu sendiri. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan merujuk pada ketentuan jika subjek kurang dari 100 maka diambil seluruhnya sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 8 orang yang terdiri dari 1 orang pemilik (*owner*), 5 orang karyawan tetap dan 2 orang karyawan *training*.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi langsung di lokasi, wawancara mendalam kepada responden dan dokumentasi berupa arsip atau laporan yang mendukung penelitian. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta khusus yang ditemukan di lapangan untuk kemudian ditarik kesimpulan secara umum dan dihubungkan dengan prinsip keadilan dalam Hukum Ekonomi Islam. Instrumen penelitian berupa pedoman wawancara dan observasi yang disusun berdasarkan fokus penelitian. (Howard 2025) Data yang diperoleh kemudian melalui tahap pemeriksaan (*editing*), penandaan (*coding*) dan disusun secara sistematis (*reconstructing*) untuk mendapatkan gambaran objektif mengenai praktik pengupahan perspektif hukum positif dan hukum Islam. (Rachmawati 2007)

### C. Pembahasan

Dinamika operasional pada unit usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) seperti *Ayam Geprek Masboy* di Bandar Lampung menghadirkan tantangan tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia. UMKM berperan strategis sebagai penyerap tenaga kerja lokal dan motor penggerak ekonomi kerakyatan tetapi di sisi lain fleksibilitas manajemen yang sering kali bersifat informal memunculkan kerentanan pada pemenuhan hak-hak karyawan, terutama pada masa transisi atau *training*.

Problematika pengupahan pada masa *training* bukan sekadar masalah administratif antara pemberi kerja dan pekerja melainkan manifestasi dari pemahaman mengenai keadilan distributif. Masa percobaan telah dipagari oleh regulasi ketat agar tidak menjadi pintu masuk bagi praktik upah murah. Sejalan dengan hal tersebut maka Hukum Ekonomi Islam menempatkan upah (*ujrah*)

sebagai instrumen untuk mewujudkan kemaslahatan (*maslahah*) dan mencegah kezaliman dalam interaksi *muamalah*.(Rahayu 2024)

Interaksi antara pemilik usaha, karyawan tetap dan juga karyawan *training* di *Ayam Geprek Masboy* mencerminkan bagaimana akad kerja dijalankan dalam realitas sosial. Melalui pendekatan kualitatif maka bagian pembahasan ini akan mengupas tuntas bagaimana sistem yang berjalan tersebut bersinggungan dengan nilai-nilai *syariah* mengenai kejelasan akad dan kelayakan upah yang dimulai dengan pemaparan mekanisme teknis di lapangan hingga analisis kritis terhadap problematika yang timbul.(Mario 2023)

### **1. Mekanisme dan Akad Pengupahan Karyawan Training pada Ayam Geprek Masboy**

Mekanisme pengupahan pada masa *training* di *Ayam Geprek Masboy* merupakan manifestasi dari kebijakan internal yang didasarkan pada kebutuhan operasional usaha. Masa *training* atau percobaan di lokasi ini diterapkan sebagai langkah awal untuk mengukur kecocokan karakter serta ketangkasan kerja calon karyawan baru sebelum diberikan kontrak kerja yang lebih stabil.(Faradila and Dewi 2024) Berdasarkan temuan di lapangan maka durasi *training* yang diberlakukan berkisar antara 1 hingga 3 bulan yang secara durasi sebenarnya masih selaras dengan batasan maksimal yang diatur dalam Pasal 60 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Problematika mendasar justru muncul pada teknis pelaksanaan akad dan besaran nominal yang diterima oleh karyawan. Tahap awal mereka terdapat kesepakatan antara pemilik (*owner*) dan karyawan *training* cenderung dilakukan secara lisan tanpa adanya dokumen tertulis yang merinci hak dan kewajiban secara spesifik.

Hal ini menciptakan celah ketidakpastian (*gharar*) dalam hubungan kerja yang dalam praktiknya terdapat kecenderungan bahwa upah yang diberikan selama masa *training* berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung dengan alasan bahwa karyawan tersebut masih dalam tahap belajar dan belum memberikan kontribusi penuh secara produktif.(Ikmalia 2022)

Memperjelas gambaran praktik pengupahan di lapangan maka berikut adalah tabel perbandingan antara mekanisme yang dijalankan di *Ayam Geprek Masboy* dengan standar regulasi yang berlaku:

<b>Aspek Pengupahan</b>	<b>Praktik di Geprek Masboy</b>	<b>Standar Regulasi (UU Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)</b>
Bentuk Akad	Mayoritas Lisan (Informal)	Wajib dicantumkan dalam surat perjanjian atau surat pengangkatan
Durasi Training	1-3 Bulan	Maksimal 3 Bulan
Besaran Upah	Di Bawah Standar Minimum (Sering kali tidak dibayar penuh)	Dilarang membayar di bawah upah minimum yang berlaku
Tunjangan (THR)	Jarang diberikan kepada karyawan masa percobaan	Wajib diberikan jika masa kerja telah mencapai 1 bulan atau lebih

**Tabel 1.1 Perbandingan Mekanisme Regulasi yang Berlaku**

Secara operasional maka sistem pengupahan ini berdampak pada kesejahteraan karyawan training. Meskipun mereka telah mencurahkan waktu dan tenaga yang sama dengan karyawan tetap dalam menjalankan tugas-tugas teknis tapi justru perbedaan perlakuan ekonomi ini menciptakan ketimpangan. Setiap pekerjaan yang memberikan manfaat (*manfa'ah*) bagi pemberi kerja seharusnya segera diikuti dengan kompensasi yang layak. (Iswanto 2023) Kenyataannya pada *Ayam Geprek Masboy* justru hak atas upah sering kali dianggap sebagai beban biaya operasional yang bisa dikurangi selama masa percobaan bukan sebagai hak mutlak pekerja atas jasa yang telah dikeluarkan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat *disparitas* yang nyata antara niat awal untuk memberikan pelatihan dengan realitas pemenuhan hak ekonomi pekerja. (Fitri 2023) Kurangnya transparansi dalam akad lisan ini menjadi akar permasalahan yang menyebabkan karyawan *training* berada pada

posisi tawar yang lemah sehingga mereka terpaksa menerima kompensasi yang tidak mencukupi kebutuhan hidup layak demi mendapatkan status karyawan tetap di kemudian hari.

Pola rekrutmen di *Ayam Geprek Masboy* yang mengedepankan masa *training* sering kali tidak dibarengi dengan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang jelas secara tertulis. Hal ini mengakibatkan karyawan *training* sering kali mengerjakan beban kerja yang setara dengan karyawan tetap dimulai dari persiapan bahan baku, pelayanan pelanggan hingga pembersihan area outlet namun dengan kompensasi yang dipangkas secara signifikan. Kondisi ini menciptakan ketidakseimbangan prestasi yang di mana satu pihak (pemilik) mendapatkan manfaat maksimal dari tenaga kerja murah sementara pihak lain (karyawan *training*) berada dalam posisi rentan karena tidak memiliki jaminan akan diangkat menjadi karyawan tetap meskipun telah menyelesaikan masa percobaan tersebut. (Alfiansyah 2025)

Ketiadaan kontrak kerja tertulis berimplikasi pada sulitnya penyelesaian sengketa apabila terjadi risiko kerja atau pemutusan hubungan kerja sepihak di tengah masa *training*. Tanpa adanya dokumen legal dan hak-hak normatif pekerja seperti uang makan atau uang *transport* sering kali dilebur dalam satu nominal kecil yang disebut “uang saku” atau “uang pembinaan”. Istilah ini secara semantik sering digunakan oleh pelaku UMKM untuk menghindari jeratan istilah “Upah” yang memiliki konsekuensi hukum sesuai standar Upah Minimum Kota (UMK).

Pekerja *training* di *Ayam Geprek Masboy* cenderung menerima mekanisme ini karena adanya kebutuhan mendesak akan pekerjaan dan harapan bahwa masa *training* adalah pintu masuk menuju stabilitas ekonomi tetapi secara yuridis dan moralitas ekonomi praktik ini justru mencederai prinsip transparansi. Ketidadaan rincian komponen upah dan jam kerja yang pasti dalam kesepakatan lisan tersebut menunjukkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan masih bersifat tradisional-eksploitatif yang di mana efisiensi biaya produksi didapatkan dengan menekan hak-hak

dasar tenaga kerja yang berada pada level paling bawah dalam struktur organisasi usaha.

Penetapan upah yang hanya didasarkan pada kebijakan subjektif pemilik tanpa merujuk pada beban kerja riil mencerminkan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja di sektor informal ini. (Mahmudah 2022) Hal ini menegaskan bahwa problematika pada *Ayam Geprek Masboy* bukan sekadar masalah nominal angka melainkan masalah integritas akad yang berpotensi merugikan salah satu pihak secara sistemik.

## **2. Problematika Pemenuhan Hak Pekerja dalam Tinjauan UU Ketenagakerjaan dan Hukum Positif**

Implementasi pemenuhan hak pekerja pada masa percobaan di *Ayam Geprek Masboy* menghadapi tantangan serius jika dibenturkan dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana masa percobaan kerja pada dasarnya hanya dapat diberlakukan bagi karyawan yang diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan durasi maksimal selama tiga bulan justru problematika mendasar yang ditemukan di lapangan menunjukkan adanya ketidakkonsistenan antara aturan administratif tersebut dengan praktik penggajian yang diterapkan oleh pemilik usaha. (Umri 2024)

Salah satu pelanggaran krusial terhadap hukum positif adalah terkait besaran upah yang di mana Pasal 60 ayat (2) UU Ketenagakerjaan secara eksplisit melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku selama masa percobaan kerja tersebut. Realitas pada *Ayam Geprek Masboy* justru menunjukkan kecenderungan pengabaian terhadap regulasi ini melalui pemberian upah atau uang saku yang berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung dengan dalih bahwa karyawan *training* masih dalam proses belajar dan belum memberikan kontribusi produktif secara penuh. Ketiadaan kontrak kerja tertulis juga menciptakan ketidakpastian hukum padahal syarat masa percobaan wajib diberitahukan dan

dicantumkan secara transparan dalam surat perjanjian kerja atau surat pengangkatan.

Problematika ini juga meluas pada pengabaian hak tunjangan normatif lainnya seperti Tunjangan Hari Raya (THR) yang seharusnya menjadi hak setiap pekerja yang telah memiliki masa kerja minimal satu bulan secara terus-menerus dan termasuk mereka yang masih dalam masa percobaan menurut Permenaker Nomor 6 Tahun 2016. Ketidapatuhan terhadap aspek-aspek pengupahan minimum ini sebenarnya memiliki implikasi hukum yang berat termasuk ancaman sanksi pidana penjara serta denda materiil yang signifikan bagi perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian maka praktik yang berjalan di *Ayam Geprek Masboy* saat ini mencerminkan adanya *disparitas* yang lebar antara kebijakan internal sektor UMKM dengan perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh pekerja demi mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja yang berkeadilan.

Persoalan mendasar dalam praktik pengupahan di *Ayam Geprek Masboy* berkaitan erat dengan ketimpangan antara beban kerja riil dan perlindungan normatif yang seharusnya melekat pada setiap individu yang memberikan jasa tenaga kerja. (Evitasari, Muthmainnah, and Kusumadiarti 2022) Meskipun status mereka adalah karyawan training tapi secara hukum mereka telah memasuki hubungan kerja yang memiliki konsekuensi pemenuhan hak-hak dasar yang tidak dapat dikesampingkan oleh kebijakan internal perusahaan manapun. Problematika ini diperparah dengan adanya kecenderungan pemilik usaha untuk menggunakan istilah “pembinaan” atau “pelatihan” sebagai alat legitimasi untuk memberikan kompensasi di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung padahal pada Pasal 60 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas melarang pembayaran upah di bawah ketentuan minimum selama masa percobaan.

Ketiadaan struktur dan skala upah yang jelas bagi karyawan *training* juga menciptakan ketidakpastian masa depan kerja bagi individu yang bersangkutan. Setiap perjanjian kerja yang mengandung unsur masa percobaan

wajib mencantumkan syarat-syarat tersebut secara tertulis baik dalam kontrak kerja maupun surat pengangkatan agar terdapat transparansi mengenai durasi dan hak ekonomi yang diterima. Fakta di lapangan yang menunjukkan dominasi akad lisan tanpa dokumen legal menempatkan pekerja pada posisi tawar yang sangat lemah yang di mana mereka tidak memiliki instrumen pembuktian jika terjadi *wanprestasi* oleh pihak pengusaha terkait pembayaran gaji maupun tunjangan lainnya. (Qhoiyro, Mariyanti, and Sari 2023)

Kesenjangan ini juga terlihat pada pengabaian hak atas Tunjangan Hari Raya (THR) bagi karyawan yang telah melewati masa kerja satu bulan namun masih berstatus *training*. Berdasarkan Permenaker No. 6 Tahun 2016 status masa percobaan tidaklah menggugurkan kewajiban pengusaha dalam memberikan tunjangan keagamaan tersebut. Problematika yang terjadi pada *Ayam Geprek Masboy* bukan sekadar masalah teknis operasional saja melainkan bentuk ketidakpatuhan sistemik terhadap hukum positif yang berpotensi memicu sanksi denda hingga sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan. Realitas ini menegaskan perlunya pengawasan yang lebih ketat serta edukasi bagi pelaku UMKM agar tidak menjadikan masa *training* sebagai celah untuk mempraktikkan kebijakan upah murah yang eksploitatif.

### **3. Analisis Hukum Ekonomi Islam Terhadap Keadilan Upah dan Kejelasan Akad (*Gharar*) pada Masa *Training***

Perspektif Hukum Ekonomi Islam menggarisbawahi bahwa praktik pengupahan pada *Ayam Geprek Masboy* harus tunduk pada koridor akad *ijarah* (sewa-menyewa jasa) yang di mana terdapat pertukaran antara tenaga (*manfa'ah*) dengan imbalan (*ujrah*). Prinsip utama dalam akad ini adalah keadilan dan transparansi untuk memastikan bahwa tidak ada pihak yang dizalimi (*la tadzlimuna wa la tudzlamun*). Problematika yang ditemukan pada masa *training* di *Ayam Geprek Masboy* yang di mana upah diberikan di bawah standar kelayakan dan akad dilakukan secara lisan tanpa rincian yang jelas disini menentukan bahwa sangat bersinggungan dengan larangan *gharar*

(ketidakjelasan) dalam *muamalah*. (Damayanti, Saputra Alamsyah, and Atirah 2023)

Larangan *gharar* bertujuan untuk menghindari adanya penipuan atau risiko yang merugikan salah satu pihak karena ketidaktahuan atas apa yang diperjanjikan dalam hal ini ialah pengupahan karyawan *training*, ketidakjelasan mengenai nominal upah yang pasti, rincian tugas serta kepastian status pasca-pelatihan dapat dikategorikan sebagai *gharar* dalam akad. Allah SWT berfirman dalam *Al-Qur'an Surah An-Nisa* ayat 29 mengenai larangan memakan harta sesama dengan jalan yang batil yang berbunyi:

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

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.” (QS. An-Nisa [4] : 29). (Departemen Agama RI 2019)

Ayat ini menegaskan bahwa setiap transaksi termasuk pemberian upah harus didasarkan pada kerelaan (*antaradli*) yang lahir dari pemahaman yang jelas terhadap apa yang disepakati. Ketika karyawan *training* menerima upah rendah karena tidak adanya pilihan lain atau karena ketidakpahaman atas akad yang kabur maka unsur kerelaan tersebut menjadi cacat secara *syar'i*. (Fortunisa et al. 2024)

Terkait dengan keadilan upah dan hak pekerja disini Islam sangat menekankan percepatan pemenuhan hak sebelum keringat pekerja kering. Hal ini ditegaskan dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Hadis ini secara eksplisit memerintahkan pemberi kerja untuk menghargai jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja tanpa menunda-nunda. Praktik pemberian upah di bawah standar atau bahkan penangguhan upah

selama masa *training* dengan dalih “masih belajar” tidak sejalan dengan semangat hadis tersebut karena karyawan *training* pada kenyataannya telah mencurahkan tenaga yang memberikan manfaat ekonomi bagi *Ayam Geprek Masboy*.

Kejelasan akad dalam Islam mewajibkan adanya spesifikasi yang jelas mengenai *ma'qud 'alaih* (objek akad). Konteks hubungan kerja disini berarti jenis pekerjaan dan besaran upah harus diketahui secara pasti di awal. Ketiadaan transparansi pada praktik di lapangan dapat menimbulkan *madharat* bagi pekerja. (Haq et al. 2024) Tinjauan Hukum Ekonomi Islam memandang perlunya rekonstruksi sistem pengupahan pada masa *training* agar mengedepankan nilai-nilai keadilan sosial, penghormatan terhadap martabat pekerja serta penghapusan segala bentuk ketidakjelasan (*gharar*) demi mewujudkan keberkahan dalam berusaha.

Melanjutkan analisis mengenai kejelasan akad dan juga problematika yang terjadi di *Ayam Geprek Masboy* juga dapat ditinjau dari sisi *jahalalah* (ketidaktahuan) terhadap nilai imbalan yang akan diterima. Kaidah fikih muamalah membahas terkait kejelasan nilai upah merupakan syarat sahnya sebuah akad *ijarah*. Ketentuan ini bertujuan agar pekerja tidak terjebak dalam eksploitasi yang tersembunyi di balik istilah “masa percobaan”. Jika pekerja tidak mengetahui secara pasti berapa upah yang akan ia terima atau bagaimana indikator keberhasilan *training* yang berujung pada pengupahan layak maka akad tersebut mengandung unsur ketidakadilan yang dilarang oleh *syariat*. (Saputra 2024)

Prinsip keadilan dalam ekonomi Islam juga sangat menekankan pada konsep kelayakan (*al-kifayah*). Upah yang diberikan tidak hanya sekadar hasil kesepakatan saja tetapi harus juga mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja. (Silviana 2025) Memberikan upah di bawah standar hidup layak dengan alasan status *training* disini dianggap sebagai tindakan yang mengabaikan nilai kemanusiaan pekerja. Sebagaimana ditegaskan dalam sebuah *hadis qudsi* yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, Allah SWT berfirman:

قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ، خَصْمْتُهُ:  
رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ  
أَجِيرًا، فَاسْتَوْفَى مِنْهُ، وَلَمْ يُعْطِ (وفي رواية: ولم يُوفه) أَجْرَهُ.

*Artinya : “Allah berfirman, tiga golongan yang aku memusuhi mereka pada hari kiamat, (barang siapa yang memusuhiiku, aku akan memusuhihinya): Seorang lelaki yang berjanji denganku kemudian dia khianati, seorang lelaki menjual seorang yang merdeka dan memakan hasil keuntungannya, seorang lelaki yang mengupah seseorang namun tidak memberikan upah setelah selesai (dalam riwayat: tidak melunaskannya) kerjanya.” (HR. Bukhari)*

Hadis ini memberikan peringatan keras bagi para pemberi kerja di *Ayam Geprek Masboy* agar tidak main-main dengan hak pekerja. Meskipun statusnya masih *training* tapi selama pekerja tersebut sudah memberikan manfaat tenaga bagi operasional usaha maka ia berhak atas imbalan yang adil. Menghilangkan atau memotong hak upah tanpa landasan *syar’i* yang jelas merupakan bentuk kezaliman yang akan dimintai pertanggungjawabannya.

Konsep *antaradli* (kerelaan kedua belah pihak) dalam praktik ini sering kali bersifat semu. Pekerja *training* cenderung “rela” dibayar rendah bukan karena mereka sepakat dengan nilai tersebut melainkan karena keterpaksaan ekonomi dan lemahnya posisi tawar. (Fauzani, Wahyuningsih, and Rahman 2025) Perspektif ekonomi syariah disini menjelaskan bahwa kerelaan yang lahir dari keterpaksaan atau ketidaktahuan (*gharar*) tidak dapat dijadikan legitimasi hukum untuk membenarkan praktik upah murah maka penerapan akad *ijarah* yang sesuai syariah di *Ayam Geprek Masboy* menuntut adanya transparansi sejak awal dimulai dari nominal upah, durasi kerja hingga jaminan pemenuhan haknya guna memastikan keberkahan harta bagi pemilik usaha dan kesejahteraan bagi para pekerjanya.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa praktik pengupahan karyawan *training* pada *Ayam Geprek Masboy* menunjukkan adanya ketidakselarasan antara kebijakan internal perusahaan dengan regulasi hukum positif dan prinsip Hukum Ekonomi Islam.

Mekanisme pengupahan yang dilakukan melalui akad lisan tanpa dokumen tertulis menciptakan ketidakpastian hukum dan ekonomi bagi pekerja. Hal ini diperparah dengan pemberian upah yang berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung yang secara eksplisit melanggar Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Praktik ini mengandung unsur *gharar* atau ketidakjelasan pada akad *ijarah* serta mengabaikan prinsip keadilan distributif karena beban kerja yang diberikan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima sehingga hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak sebelum keringatnya kering tidak terpenuhi secara sempurna.

Rekomendasi dari hasil penelitian ini maka pihak *Ayam Geprek Masboy* perlu melakukan rekonstruksi terhadap sistem kontrak kerja mereka dengan beralih dari akad lisan ke akad tertulis yang lebih transparan. Hal ini penting untuk merinci hak upah, durasi masa training serta tanggung jawab kerja guna menjamin adanya kerelaan kedua belah pihak atau *antaradli* yang sah secara *syar'i*. Selain itu juga disini pemilik usaha diharapkan mulai menyesuaikan besaran imbalan bagi karyawan masa percobaan agar tetap berada dalam koridor kelayakan hidup dan kepatuhan hukum guna menghindari risiko sanksi administratif maupun pidana sekaligus untuk menjamin keberkahan dalam menjalankan unit usahanya.

Pengembangan penelitian di masa depan disarankan bagi para peneliti selanjutnya untuk memperluas lokus penelitian pada berbagai sektor UMKM lainnya guna memetakan problematika pengupahan secara lebih komprehensif di sektor informal juga diperlukan peran aktif dari instansi pemerintah terkait untuk memberikan edukasi dan pengawasan yang lebih ketat terhadap praktik ketenagakerjaan di tingkat usaha mikro. Melalui langkah-langkah perbaikan tersebut maka diharapkan tercipta ekosistem kerja yang harmonis di mana pelaku usaha dapat terus berkembang tanpa harus mengorbankan hak-hak dasar dan martabat kemanusiaan para pekerjanya.

## E. Daftar Pustaka

- Abdussamad, Zuchri. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Alfiansyah, Rifqi Baihaqi. 2025. "Implementasi Sistem Penggajian Dan Pengupahan Pada PT Java Indosinerji Creative." *Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Damayanti, Damayanti, Andi Indra Saputra Alamsyah, and Atirah Atirah. 2023. "Peranan UMKM Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Kasus UMKM ISR Bone)." *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam* 5 (1): 48–58.
- Departemen Agama RI. 2019. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/4?from=29&to=29>.
- Evitasari, Retno, Muthmainnah, and Rini Suwartika Kusumadiarti. 2022. "Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Di CV Anugerah Sukses Gemilang." *Jurnal JTik (Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi)* 6 (4): 600–607. <https://doi.org/10.35870/jtik.v6i4.611>.
- Fadilla, Umi. 2025. "Kontribusi UMKM Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Kerupuk Kemplang Gajah Tunggal Pekalongan)." *Institut Agama Islam Negeri Metro*.
- Faradila, and Elvira Dewi. 2024. "Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas Terhadap Eksploitasi Menurut UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023." *Rewang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis* 5 (5): 1–15.
- Fathoni, M A, and G.P.A.J Susila. 2024. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Islam Non PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Karangasem." *Bisma : Jurnal Manajemen* 10 (3): 855–62.
- Fauzani, Muhammad Addi, Aprillia Wahyuningsih, and Diva Febrina Nurcahyani Rahman. 2025. "Barriers to Local Government Legal Policy in Fulfilling Social Security for Vulnerable Workers." *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 5 (1): 13–26. <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v5i1.24979>.
- Fitri, Salma. 2023. "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Karyawan Dengan PT Antar Lintas Sumatera (A.L.S) Di Kota Padang." *Universitas Andalas Padang*.

- Fortunisa, Ananda, Muhammad Sadam Suyuthy, Fitri Hidayati, Friska Putri Herdiana, and Guson Prasamuarso Kuntarto. 2024. "Pelatihan Penyusunan Skema Gaji Karyawan Pada Usaha Menengah Di Jakarta." *Indonesian Journal for Social Responsibility* 06 (01): 1–12. <https://doi.org/10.36782/ijsr.v6i01.248>.
- Haq, Anaksya, Fathia Syawalia Zahra, Felix Fernando, and Lindawati Kartika. 2024. "Rekomendasi Terbaik Untuk Perhitungan Gaji Karyawan Pada UMKM XYZ: Adhered Atau Overlapping?" *Jurnal Pilar Studi Manajemen Dan Bisnis* 2 (3): 301–10.
- Howard. 2025. "Pengertian Sumber Data Primer Dalam Penelitian." FanRuan Blog. 2025.
- Ikmala, Nur Evi. 2022. "Sistem Operasional Bisnis, Produksi Dan Pemasaran Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang*.
- Imtiyaz, Suraya, and Wahyu Donri. 2023. "Praktik Unpaid Internship Dalam Perkembangan Regulasi Ketenagakerjaan Indonesia (Studi Kasus Campuspedia)." *Al-Adl: Jurnal Hukum* 15 (1): 232. <https://doi.org/10.31602/al-adl.v15i1.6613>.
- Iswanto, Bambang. 2023. "Job Creation Law and Consequences in Determining Halâl Products: Analysis of the Halâl Product Fatwa Committee." *Al-Adalah* 20 (1): 179–210. <https://doi.org/10.24042/adalah.v20i1.16379>.
- Mahmudah, Devina. 2022. "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Penerapan Upah Lembur Karyawan (Studi Pada Karyawan Mark)." *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Mario, Renaldi. 2023. "Praktik Pengupahan Karyawan Di Bawah Upah Minimum Kota (UMK) Dalam Hukum Ekonomi Syariah Dan Hukum Positif (Studi Pada Bakso Rudal Kalianda Lampung Selatan)." *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Mustofa, Mufid Habib, and Abdul Samad Kelsaba. 2023. "Nilai-Nilai Ekonomi Islam Dalam Sistem Penggajian Karyawan (Studi Pada Pusat Bekam Ruqyah Cabang Dukuh Zamrud Kota Bekasi)." *Dirham Jurnal Ekonomi Islam* 3 (2): 52–62. <https://doi.org/10.53990/djei.v3i2.231>.
- Pujiati. 2024. "Sumber Data Penelitian: Jenis, Bentuk, Metode Pengumpulan." Deep Publish. 2024.

- Qhoiyo, ZImratul, Eka Mariyanti, and Puti Embun Sari. 2023. "Evaluasi Dampak Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Dipo International Pahala Otomotif." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas* 24 (1): 86.
- Rachmawati, Imami Nur. 2007. "Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara." *Indonesian Journal of Nursing* 11 (1): 35–40.
- Rahayu, Ayu Sri. 2024. *Analisis Sistem Pengupahan Dan Perjanjian Kerja Karyawan Di Usaha Dagang TS Utama Majalengka Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Dan Hukum Ekonomi Syariah. Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon*. Vol. 5.
- Safana, Holis, and Suwarno Abadi. 2022. "Konflik Norma Mengenai Pengupahan Pada Peraturan Daerah Nomor 22 Tahun 2012 Tentang Sistem Penyelenggaraan Ketenagakerjaan Di Kabupaten Pasuruan." *Jurnal Magister Hukum Law and Humanity*, 106–34.
- Saputra, Notrian Adi. 2024. "Pengaruh Biaya Produksi, Gaji Karyawan, Dan Harga Jual Terhadap Pendapatan Bersih Pada UMKM Konveksi Nanda Bandar Lampung." *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Silviana, Elma. 2025. "Analisis Peran Upah Dan Produksi Dalam Penyerapan Tenaga Kerja Usaha Mikro Kecil Menengan (UMKM) Tahu Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Pabrik Tahu Bandung SMS Kelurahan Way Halim Permai Kecamatan Way Halim Kota Bandar Lampung)." *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Umri, Muhammad Faturrachman. 2024. "Pendekatan Human Capital Pada Kesenjangan Upah Pekerja Berbasis Gender Di Provinsi Sumatera Selatan." *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*.