

BEBAN KERJA DAN UPAH BABY SITTER DI KOTA LANGSA DALAM

TINJAUAN ‘URF

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Pada Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri Langsa

Oleh:

NURJANAH

NIM. 2012018004



FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

2024 M /1446 H

**BEBAN KERJA DAN UPAH BABY SITTER DI KOTA LANGSA DALAM
TINJAUAN 'URF**

Diajukan Oleh:

NURJANAH
NIM : 2012018004

Mahasiswa Program Strata Satu (S-1)
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Langsa

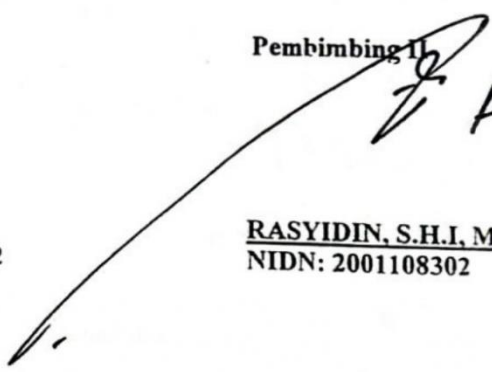
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Zubir, MA
NIP: 19730924 200901 1 002

Pembimbing II



RASYIDIN, S.H.I, M.H.I
NIDN: 2001108302

Dec 18 17

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Beban Kerja dan Upah Baby Sitter di Kota Langsa Dalam Tinjauan 'Urf'" Telah dimunaqasahkan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah IAIN Langsa, pada tanggal 23 Juli 2024. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam ilmu Syariah pada Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah.

Langsa, 23 Juli 2024

Panitia Sidang Munaqasah Skripsi

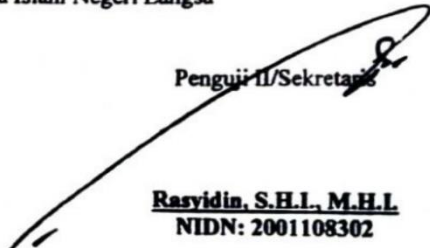
Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri Langsa

Penguji I/Ketua


Dr. Zubir, MA.
NIP. 19730924 200901 1 002

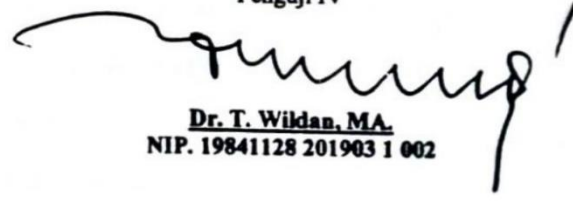
Penguji II/Sekretaris


Rasyidin, S.H.I., M.H.I.
NIDN: 2001108302

Penguji III


Dr. Novandy, M.Hum.
NIP. 19821130 201503 1 002

Penguji IV


Dr. T. Wildan, MA.
NIP. 19841128 201903 1 002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah

IAIN Langsa


Dr. H. Yasser Amri, MA.
NIP. 19760823 2009011 007

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurjanah
Tempat/Tanggal Lahir : Langsa, 15 Mei 2000
NIM : 2012018004
Fakultas : Syariah
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Alamat : TM Bahrum
Kec. Langsa Baro
Kota Langsa

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **"Beban Kerja dan Upah Baby Sitter Di Kota Langsa Dalam Tinjauan 'Urf"** adalah benar hasil karya saya sendiri dan orisinal sifatnya. Apabila di kemudian hari ternyata terbukti hasil plagiasi karya orang lain, maka akan dibatalkan dan saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, 18 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



NURJANAH

ABSTRAK

BEBAN KERJA DAN UPAH BABY SITTER DI KOTA LANGSA DALAM TINJAUAN ‘URF NURJANAH

Prodi Hukum Ekonomi Syariah (HES) Fakultas Syariah

Pada zaman sekarang banyak orang tua yang merupakan pekerja dan cenderung memiliki banyak aktivitas di luar rumah, untuk hal mengurus rumah tangga seperti halnya mengurus anak, sehingga tidak sedikit orang tua menggunakan jasa pengasuh bayi (Babysitter, mayoritas orang tua yang menggunakan jasa Babysitter merupakan suami dan istri seorang pekerja. Sebagian orang tua lebih memilih menitipkan anaknya kepada Babysitter daripada diasuh sendiri. Masalah yang diangkat penulis yaitu penulis menemukan penambahan beban kerja kepada Baby Sitter yang sudah menjadi kebiasaan masyarakat Kota Langsa, namun hal ini bertentangan dengan hukum islam, maka dari itu penulis mengangkat penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Beban Kerja dan Upah Baby Sitter di Kota Langsa dalam Tinjauan ‘Urf. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*Field Research*). Hasil Penelitian ini penulis mendapatkan kesimpulan, hukum penambahan beban kerja kepada Baby Sitter itu boleh, asal ada kesepakatan di awal antara penyewa jasa dan penyedia jasa, bahwasannya selain mengasuh anak juga mengurus rumah tangga. Namun hukum ini bisa tidak boleh dan menyimpang dalam pelaksanaannya, antara majikan dan Babysitter dalam praktiknya terjadi ketidaksesuaian dalam melaksanakan akad, penambahan beban kerja yang sengaja dilakukan oleh majikan diluar akad perjanjian yang telah disepakati bersama hal tersebut tentunya merugikan salah satu pihak menguntungkan pihak lain. hal tersebut juga dapat mengakibatkan rusaknya akad perjanjian yang terjalin serta mengakibatkan tidak terpenuhinya syarat keabsahan dalam akad. Mesk\ iapun dalam praktik pembayaran upahnya telah sesuai dengan akad perjanjian di awal, namun penambahan beban kerja tersebut dapat mendatangkan mudharat karena terdapat pihak yang dirugikan.

Kata Kunci: ‘Urf, Baby Sitter, Upah

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan *qudrah* dan *iradah*-Nya. Shalawat dan salam kita haturkan pada Rasulullah SAW yang telah menyampaikan risalah Islam yang damai pada umat manusia.

Selesainya skripsi ini merupakan suatu kebanggaan dan kebahagiaan tersendiri bagi penulis yang juga tidak terlepas dari rasa terimakasih yang besar pada tokoh-tokoh yang berpengaruh dalam penyelesaian skripsi ini sendiri:

1. Terimakasih kepada Bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa yang sampai sekarang masih semangat membangun lembaga pendidikan ini dalam bingkai visinya menjadi kiblat pendidikan se Asia Tenggara;
2. Bapak Dekan Fakultas Syariah sebagai tokoh panutan dengan sikap rendah hatinya;
3. Bapak Ketua Jurusan/Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Bapak Pembimbing I dan Bapak Pembimbing II yang tentunya tak ada tiganya. Terima kasih sebesar-besarnya pada Bapak Dr. Zubir, MA. dan Bapak Rasyidin, S.H.I, M.H.I. atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini;
5. Spesial kepada Almarhum Ayah Abdullah dan Ibu Ramadani Selaku orang tua kandung saya yang melahirkan dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan perjuangan. Dan abang Safrizal, Kakak Nurpadilah, dan adik Eka Syukiryah, Mutiara Riska Amalia, dan adik saya yang paling kecil Tasya Nabila, yang senantiasa mendoakan,

memberi dukungan moral, materiil, spiritual, serta senantiasa meridhoi setiap langkah baik penulis selama menempuh perkuliahan sampai menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

6. Keluarga Besar dari pihak keluarga Ayah dan Mamak saya yang selalu mendukung dan menyayangi saya dengan sepenuh hati;
7. Kepada Teman Seangkatan yang telah, memberi dukungan dan semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, terima kasih Teman-Teman seangkatan seluruhnya.
8. Kepada orang Spesial saya yang telah membantu saya dalam masa pengerjaan skripsi.
9. Kepada para narasumber yang telah membantu dan mendukung saya dalam melakukan penelitian.
10. Pimpinan Perpustakaan IAIN Langsa atas pelayanannya selama ini saat berada dalam perpustakaan.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak untuk kalian semua.
12. Dan pada diri saya sendiri,

“Tidak ada kesuksesan tanpa usaha, doa, uang, dan orang dalam” itulah pepatah yang dapat menggambarkan skripsi ini yang dibuat dengan kemauan dan perlahan, juga masih jauh dari kata sempurna, hal itu disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dana dan referensi yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan memberikan masukan dan saran-saran, untuk melengkapi

skripsi ini. Akhirnya, diharapkan betapapun kecilnya skripsi ini, dapat menjadi sumbangan yang cukup berarti dalam pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu dibidang Hukum Ekonomi Syariah.

Dan pada akhir kata pengantar ini, dapat kita simpulkan bahwa hanya kepada Allah SWT lah akhirnya kita menyerahkan diri,saya berharap agar skripsi ini bisa bermanfaat terutama bagi kampus IAIN Langsa tercinta. Aamiin.

Langsa, 18 Juli 2024

Nurjanah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI.....	VII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Batasan Masalah.....	9
F. Penjelasan Istilah	9
G. Kerangka Teori.....	11
H. Penelitian Terdahulu.....	13
I. Sistematika Penulisan.....	16
BAB II LANDASAN TEORITIS	18
A. Konsep Upah Dalam Perspektif Urf’	18
B. Konsep Ijarah Dalam Islam	25
C. ‘Urf	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
C. Sumber dan Jenis Data	45
D. Teknik Pengumpulan Data	46

E. Tehnik Analisis Data	48
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Praktik Baby Sitter di Kota Langsa	51
B. Praktik Pembayaran Upah Baby Sitter di Kota Langsa.....	56
C. Praktik Beban Kerja dan Upah Baby Sitter di Kota Langsa menurut ‘Urf	63
BAB V. PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Sarann	61
 DAFTAR PUSTAKA.....	 71
LAMPIRAN.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin meningkatnya kemajuan teknologi dan pembangunan mengakibatkan semakin meningkat pula pola pemenuhan kebutuhan manusia yang berpengaruh pula terhadap peningkatan aspek kehidupan didalam masyarakat yang berpengaruh terhadap pola hidup serta kebutuhan hidup individu di dalam masyarakat.

Baby Sitter merupakan suatu profesi yang memerlukan kompetensi tertentu. Untuk menjadi Baby Sitter yang berkompeten harus memiliki kemampuan, sikap dan keterampilan dalam merawat dan mengasuh serta mendidik anak. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan itu tidak bisa didapat dengan mudah walaupun seorang wanita memiliki insting tetapi kemampuan tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika semuanya tidak di barengi dengan pengetahuan yang cukup. Seorang Baby Sitter yang profesional harus memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan, maka dari itu sebaiknya seorang Baby Sitter itu harus yang sudah mengikuti pelatihan.¹

Pada zaman sekarang banyak orang tua yang merupakan pekerja dan cenderung memiliki banyak aktivitas di luar rumah yang cukup banyak menyita waktu, untuk hal mengurus rumah tangga seperti halnya mengurus anak,

¹ Anna Fitriana Herawan, “*Pemanfaatan Hasil Pelatihan Baby Sitter Pada Pelaksanaan Pengasuhan Bayi*”, (Universitas Pendidikan Indonesia: 2013). h.1.

sehingga tidak sedikit orang tua menggunakan jasa pengasuh bayi (*Baby Sitter*) yang dipercayakan menjaga serta mengasuh anaknya, mayoritas orang tua yang menggunakan jasa *Baby Sitter* merupakan suami dan istri seorang pekerja. Hal tersebut sebagai salah satu faktor yang menyebabkan banyaknya penggunaan jasa *Baby Sitter*. Selain faktor di atas ada banyak faktor lain yang menyebabkan sebagian orang tua lebih memilih menitipkan anaknya kepada *Baby Sitter* daripada diasuh sendiri. Namun faktor kesibukan orang tua lah yang dominan menjadi alasan para orang tua yang menggunakan jasa *Baby Sitter*.

Banyaknya orang tua yang menggunakan jasa *Baby Sitter*, mengakibatkan semakin bertambah pula jumlah *Baby Sitter* di berbagai daerah. Biasanya *Baby Sitter* menemukan majikan melalui penyaluran oleh teman, tetangga atau bahkan saudaranya sendiri, perjanjian kerja antara majikan dan *Baby Sitter* terjadi secara lisan tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja dalam pekerjaan terjadi hanya secara lisan, disampaikan dengan saling memahami peran masing-masing, sehingga tidak ada kejelasan dalam hal jenis kerja, jam kerja, dan upah yang diterimanya. Sejak awal hal ini menjadi pemicu munculnya berbagai permasalahan. Seperti hal nya yang terjadi di lapangan penelitian pada Kelurahan Langsa Barat terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan akad perjanjian antara majikan dan *Baby Sitter*, gaji yang diberikan setiap satu bulan kerja dengan kesepakatan pekerjaan hanya mengasuh bayi saja namun di luar kesepakatan bahwa *Baby Sitter* yang hanya bertugas sebagai pengasuh bayi saja melainkan mendapatkan penambahan beban kerja lain, melakukan pekerjaan rumah tangga lain, seperti membersihkan rumah, mencuci dan melakukan pekerjaan lain diluar kesepakatan

namun dengan nominal upah yang diberikan sama dengan pembayaran upah yang sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja yaitu hanya mengasuh bayi. Dengan adanya penambahan beban kerja tersebut pembayaran upah tidak diiringi dengan penambahan upah yang diberikan oleh pengguna jasa *Baby Sitter*, upah yang diberikan hanya sejumlah pada kesepakatan perjanjian kerja yaitu hanya upah sebagai pengasuh bayi tanpa penambahan kerja lain.²

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakan. Upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya, untuk itu harus dibayar tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang telah dikerjakan. Apabila dalam pelaksanaannya terjadi suatu penyelewengan sebagai mana dilapangan tempat penelitian yaitu terjadi penambahan beban kerja diluar kesepakatan dikarenakan suatu hal lain yang dibebankan oleh majikan kepada *Baby Sitter*, untuk itu maka pemberian upah atau imbalan yang layak kepada mereka menyesuaikan dengan apa yang telah mereka kerjakan yang dibebankan diluar akad kesepakatan perjanjian di awal.

Disini penulis mendapati informasi dari narasumber tersebut, bahwa upah yang diberikan kepada *Baby Sitter* tersebut berbeda-beda, tergantung orang tua yang ingin diasuh anaknya. Biasanya pembayaran upah *Baby Sitter* tergantung anak yang ingin diasuh dirumah orang tua si anak tersebut atau dirumah *Baby Sitter*nya, dari sini kita bisa membedakan upah yang diberikan karena jika anak tersebut diasuh dirumah *Baby Sitter*nya, biasanya dikenakan

² Hasil observasi penulis di Langsa Baro, tanggal 13 Mei 2024, hari Rabu, Pukul 10.00

tarif Rp. 500.000, tapi jika *Baby Sitter* mengasuhnya di rumah orang tua si anak tersebut dibayar Rp. 1.000.000.

Akad perjanjian yang telah ditetapkan sedemikian rupa sehingga antara upah yang dibayarkan akad perjanjian kerja menjadi adil dan tidak merugikan salah satu pihak, baik majikan maupun buruh, supaya tercipta kesejahteraan sosial. Konsekuensi yang timbul dari adanya ketentuan ini karena sistem kerja harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara majikan dan pekerja. Kewajiban pengupahan dan akad perjanjian yang ditentukan oleh Islam hendaknya setiap pemilik hak dan pemberi kewajiban menunaikan hak dan kewajibannya dengan cara yang adil, tidak kurang dan tidak lebih.³

Upah merupakan imbalan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atas pekerjaan orang yang telah diselesaikan. Upah dalam Islam secara umum masuk dalam *Ijarah*. *Ijarah* dalam hal ini adalah memanfaatkan jasa seseorang yang disewa untuk dimanfaatkan tenaganya dengan perjanjian kerja tertentu. Sebelum bekerja majikan calon pekerjanya yang dalam hal ini yaitu seorang pengasuh bayi (*Baby Sitter*) melakukan kesepakatan kerja terlebih dahulu, karena menyangkut pada letak hak dan kewajiban keduanya agar tidak timbul adanya unsur pemaksaan dan ketidakjelasan dikemudian hari.

Upah atau *al-ujrah* merupakan suatu pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas pekerjaan yang telah dilakukan. *Ujrah* atau upah merupakan muamalah yang

³ Helmi Karim, "*Fiqih Muamalah*" (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 30.

telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh. Apabila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara berdasarkan ayat Al-quran.⁴ Upah ini dapat kita temukan dalam surat at-Thalaq ayat 6 yakni:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٌ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ
حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزِضْ لَهُ أُخْرَىٰ

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

Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ
يَجِفَّ عَرَقُهُ

⁴ Amir Syarifuddin, “Garis-Garis Besar Fiqh” (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), h. 239.

Yang Artinya “Berilah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringatnya”. (HR. Abu Ya’La, Ibnu Majah, Imam Thabrani dan Tarmidzi)⁵

Kata upah dan jasa mempunyai titik singgung dalam dalam konsep upah-mengupah (*ujrah*) sebab jasa atau pelayanan yang diberikan seseorang dimaksudkan untuk mendapatkan upah atau bayaran. Bila jasa dalam bentuk tenaga untuk bekerja, harus jelas apa yang dikerjakan, dapat dikerjakan dan tidak dilarang agama untuk dikerjakan, bila yang diupahkan ia adalah pekerjaan yang tidak menentu, atau sesuatu yang tidak dapat dikerjakan seperti naik ke puncak menara tanpa alat, atau tidak boleh dikerjakan atau dilarang oleh agama seperti membunuh atau mencuri, maka transaksi tidak sah.⁶

‘Urf berasal dari kata ‘arafa yang mempunyai definisi kata al-ma‘ruf yang berarti sesuatu yang dikenal atau diketahui.⁷ Sedangkan ‘Urf menurut bahasa adalah kebiasaan yang baik. Adapun pengertian ‘Urf adalah sesuatu perbuatan atau perkataan dimana jiwa merasakan suatu ketenangan dalam mengerjakannya karena sudah sejalan dengan logika dan dapat diterima oleh watak kemanusiaannya.⁸ Menurut fuqaha, ‘Urf adalah segala sesuatu yang telah menjadi kebiasaan masyarakat dan dilakukan terus-menerus, baik berupa perkataan maupun

⁵ A. Hasan, “*Tarjamah Bulughul Maram*”, (Bandung: Cv Diponegoro, 1996), h. 459.

⁶ Abdul Rohman Ghazaly, “*Fiqh Muamalat*” (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), h. 277.

⁷ Rizal Mumazziq Zionis, “*Posisi Al-’Urf Dalam Struktur Bangunan Hukum Islam*”, *Jurnal Falasifa*, Vol.2 No.2, Sekolah Tinggi Agama Islam Al- Falah As-Sunniyyah (STAIFAS), 2011, h.132

⁸ Muhammad Ma’sum Zainy Al-Hasyimy, “*Sistematika Teori Hukum Islam (Qowa’id Fiqhiyyah)*”, (Jombang : Darul Hikmah Jombang Dan Maktabah Al-Syarifah Al-Khodijah, 2008), h.79-80

perbuatan.⁹ Maka dapat dipahami, ‘Urf adalah perkataan atau perbuatan baik yang telah populer dan dikerjakan oleh orang banyak dalam masyarakat. Artinya ‘Urf merupakan kebiasaan baik yang dilakukan secara berulang-ulang oleh masyarakat.

Banyaknya orang tua yang menggunakan jasa *Baby Sitter*, mengakibatkan semakin bertambah pula jumlah *Baby Sitter* di berbagai daerah khususnya daerah Langsa Baro. Perjanjian kerja antara majikan dan *Baby Sitter* terjadi secara lisan tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja dalam pekerjaan terjadi hanya secara lisan, disampaikan dengan saling memahami peran masing-masing. Sejak awal hal ini menjadi pemicu munculnya berbagai permasalahan. Seperti hal nya yang terjadi di Kecamatan Langsa Baro dan Langsa Barat terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan akad perjanjian antara majikan dan *Baby Sitter*. Gaji yang diberikan setiap satu bulan dengan kesepakatan pekerjaan hanya mengasuh bayi saja tidak ada tambahan pekerjaan lain seperti melakukan pekerjaan rumah tangga yaitu membersihkan rumah, mencuci, dan melakukan pekerjaan lain diluar kesepakatan. Namun yang terjadi di lapangan, adanya penambahan beban kerja akan tetapi dalam pembayaran upah tidak diberikan gaji tambahan oleh pengguna jasa *Baby Sitter*, upah yang diberikan hanya sejumlah pada kesepakatan perjanjian kerja yaitu hanya upah sebagai pengasuh bayi tanpa penambahan kerja lain.¹⁰

Tujuan penulis mengangkat judul ini dikarenakan penulis belum pernah menemukan penelitian ini dimana pun, oleh karna itu penulis dapat mengambil judul ini untuk diteliti. Penulis dapat mengambil manfaat dari penelitian ini agar

⁹ Umar Syihab, “Hukum Islam Dan Transformasi Pemikiran, (Semarang :Dina Utama Semarang), 1996, h.30

¹⁰ Hasil observasi penulis di Langsa Baro, tanggal 15 Mei 2024, hari Jumat, Pukul 09.00

kedepannya semua orang dapat mengetahui bagaimana sistem kerja dan pembagian upah *Baby Sitter* dalam pandangan Islam.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka akan dikaji lebih mendalam terkait tentang praktik penambahan beban kerja dan pembayaran upah *Baby Sitter* berdasarkan tinjauan ‘Urf. Oleh karena itu, penulis akan mengangkat permasalahan ini menjadi sebuah skripsi dengan judul “ **Beban Kerja dan Upah *Baby Sitter* di Kota Langsa dalam Tinjauan ‘Urf** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana praktik *Baby Sitter* dalam pandangan Islam di Kota Langsa?
2. Bagaimana praktik beban kerja dan upah *Baby Sitter* di Kota Langsa menurut ‘Urf ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka adapun yang menjadi tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui praktik *Baby Sitter* dalam pandangan Islam di Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui praktik *Baby Sitter* terhadap beban kerja dan upah di Kota Langsa dalam pandangan ‘Urf.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian untuk melihat seberapa jauh peranan suatu penelitian. Penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan pondasi terhadap tindak serta keputusan dalam segala aspek.¹¹

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan tentang praktik beban kerja dan upah *Baby Sitter* di Langsa Baro, dan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi mahasiswa IAIN Langsa khususnya dan masyarakat pada umumnya.
2. Secara praktis, bagi peneliti ini dapat memperoleh manfaat dan memperkaya ilmu yang dimiliki, khususnya mengenai praktik beban kerja dan upah *Baby Sitter* di Langsa Baro menurut 'Urf.

E. Batasan Masalah

Pengkajian yang diteliti ini tetap mendasar dan tidak merata karenanya penulis menentukan penelitian ini hanya berfokus pada Beban Kerja Dan Upah *Baby Sitter* Di Kota Langsa Dalam Tinjauan 'Urf. Pembatasan masalah ini hanya berfokus pada Kecamatan Langsa Baro.

¹¹ Mardalis, "*Metode Penelitian suatu Pendekatan Proposal*" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 63.

F. Penjelasan Istilah

Untuk mempermudah pemahaman, maka penulis jelaskan beberapa penjelasan istilah yang diambil dari judul penelitian ialah sebagai berikut:

1. Beban kerja sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu kompetensi/kesedian/kecakapan pada diri mereka guna menuntaskan permasalahan, maka para pekerja bisa menjalankan fungsi secara maksimal maupun secara proposional berdasar pada peran mereka. Beban kerja berkaitan dengan tekanan atau penekanan, mengingat beban kerja sama seperti tekanan yang muncul ketika seseorang menjalankan tugas kerjanya.¹²
2. *Ujrah*/Upah dalam bahasa Arab mempunyai arti upah atau upah dalam sewa-menyewa, sehingga pembahasan mengenai *ujrah* ini termasuk dalam pembahasan *ijarah* yang mana *ijarah* sendiri mempunyai arti sendiri. Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.¹³
3. *Baby Sitter* adalah orang yang dipekerjakan untuk mengawasi anak sementara waktu.

¹² Nikodemus Ola Klobor, Henny A. Manafe, Stanis Man, Jou Sewa Adrianu, “*Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*”, (Kupang: Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, 2022), h.478

¹³ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2010), h. 1108.

4. Menurut fuqaha, ‘Urf adalah segala sesuatu yang telah menjadi kebiasaan masyarakat dan dilakukan terus-menerus, baik berupa perkataan maupun perbuatan.¹⁴

G. Kerangka Teori

Beban kerja sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu kompetensi/kesedian/kecakapan pada diri mereka guna menuntaskan permasalahan, maka para pekerja bisa menjalankan fungsi secara maksimal maupun secara proposional berdasar pada peran mereka. Beban kerja berkaitan dengan tekanan atau penekanan, mengingat beban kerja sama seperti tekanan yang muncul ketika seseorang menjalankan tugas kerjanya.¹⁵

Upah secara umum adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.¹⁶

¹⁴ Umar Syihab, *Hukum Islam dan Transformasi Pemikiran*, (Semarang: Dina Utama Semarang (Toha Putra Group), 1996), h. 30

¹⁵ Nikodemus Ola Klobor, Henny A. Manafe, Stanis Man, Jou Sewa Adrianu, “*Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*”,)Kupang : Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, 2022), h.478

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Repormasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 102.

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah adalah hak pekerja/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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.¹⁷ Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu. Jika dipandang dari sudut nilainya upah dibedakan menjadi dua yaitu upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang. Dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.

Penerima upah adalah pekerja. Pembayar upah adalah pengusaha/pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Mengenai perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan memang sudah semestinya. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam peraturan perundang-undangan.¹⁸

¹⁷ Undang-Undang Ketenaga kerjaan Lengkap (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), h. 5.

¹⁸ Asri Wijayanti, "*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*" (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), h. 104.

Upah dalam bahasa arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa yang berarti '*iwad* (ganti) kata *al-ujrah* atau *al-ajru*' yang menurut bahasa *al-iwad* (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Pembahasan upah dalam hukum islam terkategori dalam konsep *ijarah*.

Bagi *mu'jir* berhak atas upah yang telah ditentukan, bila ia telah menyerahkan dirinya atas *musta'jir*, dalam waktu berlakunya perjanjian itu meskipun ia tidak mengerjakan apapun, karena misalnya memang pekerjaan tidak ada. Hak atas upah itu masih dikaitkan pada syarat *mu'jir* menyerahkan diri kepada *musta'jir* itu dalam keadaan yang memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang dimaksud. Dengan demikian bila *mu'jir* datang dan meneyrahkan diri dalam keadaan sakit dan tidak memungkinkan untuk bekerja sesuai dengan isi perjanjian, maka tidak atas upah yang ditentukan.

Apabila *mu'jir* tidak memerintahkan lagi, tetapi masih dalam waktu berlakunya perjanjian, ia masih berkewajiban membayar upah penuh kepada *mu'jir*, kecuali bila pada diri *mu'jir* terdapat halangan yang memungkinkan *musta'jir* membatalkan perjanjian, misalnya *mu'jir* dalam keadaan sakit yang tidak memungkinkan untuk bekerja sesuai dengan isi perjanjian tersebut.¹⁹

H. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai bahan acuan yang berkaitan dengan judul penelitian ini adalah :

¹⁹ Sayyid Sabiq, "*Fiqh Al-Sunnah*, terj. Nor Hasanudin" (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2016), h. 21

1. Skripsi Nuraini dengan judul Pengasuhan dengan *Baby Sitter* terhadap Kemampuan Berbicara Anak Usia 2-3 Tahun (Studi Deskriptif di Komplek Perumahan Puri Hijau Kota Purwokerto Kabupaten Banyumas). Hasil penelitian (a) Pengasuhan dengan *Baby Sitter* terhadap Kemampuan Berbicara anak usia 2-3 tahun antara lain: Tugas sebagai teman bermain anak dan pengganti orangtua, menjelaskan kata-kata baru, bercerita mengandung pesan, sifat otoriter, demokratis dan permisif, kombinasi pengasuhan antara orangtua dengan *Baby Sitter*, bercakap-cakap, kontak mata dan menunjukkan arah, memahami 2 perintah, suka bertanya, bercerita pengalaman, pendiam, membantah dan suka menangis. (b) Faktor pendukung dan penghambat dalam pengasuhan dengan *Baby Sitter* terhadap kemampuan berbicara anak usia 2-3 tahun antara lain Campur tangan orangtua dalam stimulus, sifat dan sikap anak terhadap *Baby Sitter*, kerja sama antara pengasuh dan orangtua, kinerja *Baby Sitter*, pengetahuan *Baby Sitter* tentang kemampuan berbicara anak, kesabaran *Baby Sitter* menghadapi anak, sarana dan prasarana serta lingkungan keluarga, perilaku anak yang susah diatur, sikap orangtua, kurangnya kesabaran *Baby Sitter* dalam menghadapi anak yang hiperaktif, komunikasi antara orangtua dan *Baby Sitter*, pengetahuan pengasuh yang minimum, sikap dan sifat *Baby Sitter* terhadap anak.²⁰

²⁰ Skripsi Nuraini dengan judul Pengasuhan dengan *Baby Sitter* terhadap Kemampuan Berbicara Anak Usia 2-3 Tahun (Studi Deskriptif di Komplek Perumahan Puri Hijau Kota Purwokerto Kabupaten Banyumas). 2016.

2. Skripsi Farida dengan judul Pola Asuh Pengasuh Anak (*Baby Sitter*) pada Anak Usia Dini Di Desa Pajukungan, Kec. Barabai, Kab. Hulu Sungai Tengah. Hasil penelitian setiap pengasuh memiliki pola pengasuhan yang berbeda-beda. Ada yang menggunakan pola asuh demokratis, pola asuh otoriter dan pola permisif. Pola asuh demokratis yaitu adanya pengakuan orang tua terhadap segala kemampuan yang dimiliki oleh anak. Pengasuh menuruti semua kemauan anak akan tetapi ada kesepakatan atau syarat yang berlaku diantara kedua belah pihak. Sehingga hubungan pengasuh dengan anak pun terjalin dengan baik. Adapun pola asuh yang lain yaitu pola asuh otoriter yang ditandai dengan cara mengasuh anak menggunakan aturan yang ketat, seringkali memaksa anak untuk berperilaku seperti dirinya. Selain itu pola asuh permisif yaitu membiarkan anak bertindak sesuai dengan keinginan yang akan dilakukannya dan tidak memberikan hukum ketika anak melakukan kesalahan. Ketika keinginan anak tidak dipenuhi maka dia pun langsung rewel.²¹
3. Skripsi Annisa dengan judul Analisis Hukum Islam tentang Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja pada Pengasuh Bayi (*Baby Sitter*). Hasil penelitian praktik pembayaran upah dengan penambahan beban kerja pada pengasuh bayi (*Baby Sitter*) terdapat hal yang menyimpang dalam pelaksanaannya, antara majikan dan *Baby Sitter*

²¹ Skripsi Farida dengan judul Pola Asuh Pengasuh Anak (*Baby Sitter*) pada Anak Usia Dini Di Desa Pajukungan, Kec. Barabai, Kab. Hulu Sungai Tengah. 2021.

dalam praktiknya terjadi ketidaksesuaian dalam melaksanakan akad, penambahan beban kerja yang sengaja dilakukan oleh majikan diluar akad perjanjian yang telah disepakati bersama hal tersebut tentunya merugikan salah satu pihak menguntungkan pihak lain. hal tersebut juga dapat mengakibatkan rusaknya akad perjanjian yang terjalin serta mengakibatkan tidak terpenuhinya syarat keabsahan dalam akad. Meskipun dalam praktik pembayaran upahnya telah sesuai dengan akad perjanjian di awal, namun penambahan beban kerja tersebut dapat mendatangkan mudharat karena terdapat pihak yang dirugikan.²²

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa judul mengenai Beban Kerja Dan Upah *Baby Sitter* Di Kota Langsa Dalam Tinjauan ‘Urf yang peneliti teliti layak diteliti dan benar belum ada diteliti oleh orang lain.

I. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian ini, secara keseluruhan di bagi menjadi lima bab yang terdiri atas:

Bab I berisi pendahuluan dan merupakan gambaran umum yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, kerangka teori, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II memuat tinjauan umum tentang teori-teori yang berkaitan dengan Beban Kerja Dan Upah *Baby Sitter* Di Kota Langsa Dalam Tinjauan ‘Urf.

²² Skripsi Annisa dengan judul Analisis Hukum Islam tentang Pembayaran Upah dengan Penambahan Beban Kerja pada Pengasuh Bayi (*Baby Sitter*). 2021.

Bab III memuat tentang metodologi penelitiannya itu jenis penelitian, lokasi penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan metode penulisan.

Bab IV membahas hasil penelitian dan pembahasan tentang praktik Beban Kerja Dan Upah *Baby Sitter* Di Kota Langsa Dalam Tinjauan ‘Urf

Bab V berisi penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran, kemudian di tutup dengan daftar pustaka dan lampiran-lampiran penting lain.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Praktik *Baby Sitter* Di Kota Langsa

Baby Sitter pada saat ini keberadaannya sangat penting dan dibutuhkan khususnya oleh keluarga yang orang tuanya bekerja. Keikutsertaan wanita dalam berkerja menyebabkan peran pengganti ibu dirumah sebagai pengasuh anak sangat dibutuhkan. Tanggapan yang dialami oleh orang tua yaitu tidak dapat mengurus, mengawasi dan mendidik anak-anak mereka selama satu hari penuh yaitu dua puluh empat jam lamanya, hal tersebut dikarenakan kesibukan bekerja. Akan tetapi jika ibu bersikeras untuk tetap bekerja maka seorang ibu tersebut harus memberikan peran pengganti bagi anak dirumah. Upaya sebagai peran pengganti ibu di rumah biasanya menggunakan jasa *Baby Sitter*.⁸⁴

Jasa *Baby Sitter* professional sangat dibutuhkan tetapi jasa penyediaan *Baby Sitter* masih terbatas. Pengasuh untuk anak banyak dipegang oleh nenek, ibu mertua ataupun pembantu rumah mertua ataupun pembantu rumah tangga. Peran dan tugas mereka dengan *Baby Sitter* sangat berbeda. Pembantu rumah tangga hanya mengerjakan pekerjaan rumah saja. Pada saat sekarang ini banyak iklan yang menawarkan jasa penyaluran *Baby Sitter*, baik dilakukan iklan melalui *pamphlet*, *leaflet* dan *website*. Sekarang para orang tua tinggal memilih mau mengambil jasa *Baby Sitter* dari mana tetapi harus selektif dalam memilih harus

⁸⁴ Anna Fitriana Herawan, “*Pemanfaatan Hasil Pelatihan Baby Sitter Pada Pelaksanaan Pengasuhan Bayi*”, (Universitas Pendidikan Indonesia: 2013). h.1.

yang dapat dipercaya dan berkompeten.⁸⁵

Baby Sitter merupakan suatu profesi yang memerlukan kompetensi tertentu. Untuk menjadi *Baby Sitter* yang berkompeten harus memiliki kemampuan, sikap dan keterampilan dalam merawat dan mengasuh serta mendidik anak. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan itu tidak bisa didapat dengan mudah walaupun seorang wanita memiliki insting tetapi kemampuan tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika semuanya tidak dibarengi dengan pengetahuan yang cukup. Seorang *Baby Sitter* yang profesional harus memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan, maka dari itu sebaiknya seorang *Baby Sitter* itu harus yang sudah mengikuti pelatihan.

Baby Sitter merupakan suatu profesi yang memerlukan kompetensi tertentu. Untuk menjadi *Baby Sitter* yang berkompeten harus memiliki kemampuan, sikap dan keterampilan dalam merawat dan mengasuh serta mendidik anak. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan itu tidak bisa didapat dengan mudah walaupun seorang wanita memiliki insting tetapi kemampuan tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika semuanya tidak dibarengi dengan pengetahuan yang cukup. Seorang *Baby Sitter* yang profesional harus memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan, maka dari itu sebaiknya seorang *Baby Sitter* itu harus yang sudah mengikuti pelatihan.

Baby Sitter pada saat ini keberadaannya sangat penting dan dibutuhkan khususnya oleh keluarga yang orang tuanya bekerja. Keikutsertaan wanita dalam berkerja menyebabkan peran pengganti ibu dirumah sebagai pengasuh anak

⁸⁵ *Ibid.* h.3.

sangat dibutuhkan. Tanggapan yang dialami oleh orang tua yaitu tidak dapat mengurus, mengawasi dan mendidik anak-anak mereka selama satu hari penuh yaitu dua puluh empat jam lamanya, hal tersebut dikarenakan kesibukan bekerja. Akan tetapi jika ibu bersikeras untuk tetap bekerja maka seorang ibu tersebut harus memberikan peran pengganti bagi anak di rumah. Upaya sebagai peran pengganti ibu di rumah biasanya menggunakan jasa *Baby Sitter*.

Banyak wanita menghabiskan waktu mereka di luar rumah karena bekerja setiap hari untuk berkariir sesuai dengan kemampuan mereka, sementara kehidupan keluarga harus berjalan maka mempekerjakan pembantu rumah tangga dan *Baby Sitter* adalah solusi yang diambil oleh para pasangan suami-istri. Hal ini telah menjadi fenomena kemajuan masyarakat. *Baby Sitter* berbeda dari pembantu rumah tangga, *Baby Sitter* adalah seseorang yang digaji untuk mengasuh dan merawat anak.

Baby Sitter biasanya melakukan pekerjaan sebagai berikut:

1. Mengasuh Anak

Tugas pokok seorang *Baby Sitter* adalah mengasuh anak. Anda harus memperhatikan kebiasaan dan pola aktivitas si kecil ketika mendampingi dan mengasuhnya. Seperti halnya seorang ibu, mulai dari memandikan, membersihkan popok, menyuapi makan, menemani anak bermain dan belajar hingga menidurkan anak kembali. Pastikan Anda meminta arahan kepada orang tua anak agar pola asuh Anda tepat dan benar.

2. Menyiapkan Dan Menyuapi Makanan Anak

Tugas pokok seorang *Baby Sitter* adalah mengasuh anak. Anda harus memperhatikan kebiasaan dan pola aktivitas si kecil ketika mendampingi dan mengasuhnya. Seperti halnya seorang ibu, mulai dari memandikan, membersihkan popok, menyuapi makan, menemani anak bermain dan belajar hingga anak kembali. Pastikan Anda meminta arahan kepada orang tua anak agar pola asuh Anda tepat dan benar.

3. Menjaga Dan Memantau Aktivitas Si Kecil

Hal paling esensial dilakukan oleh seorang *Baby Sitter* adalah menjaga anak. Anak memerlukan orang dewasa untuk selalu memantau segala aktivitasnya agar tetap aman dan terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Biasanya anak usia dini antara 5 bulan sampai 2 tahun mulai aktif belajar merangkak, duduk, berdiri, dan berjalan. Setiap *Baby Sitter* harus lebih waspada dan berhati-hati dalam menjaga dan memperhatikan keamanan dan keselamatan si kecil.

4. Membersihkan Kamar Dan Perlengkapan Bayi

Tugas *Baby Sitter* selanjutnya adalah membersihkan kamar dan segala perlengkapan si kecil. Misalnya mencuci botol bayi dan perlengkapan makan, mengganti selimut, memisahkan antara pakaian bersih dan kotor, dan lain sebagainya. Utamakan selalu kebersihan si kecil agar kesehatannya selalu terjaga dengan baik.⁸⁶

⁸⁶ <https://blog.qelola.com/2020/04/17/tugas-baby-sitter-tki/>, diakses pada tanggal 15 Agustus 2024, jam 15.46.

5. Menidurkan Si Bayi

Jika sang ibu sudah berangkat untuk bekerja atau lainnya, *Baby Sitter* bertugas untuk menidurkan si kecil. Perhatikan pola tidur si kecil dengan baik agar kualitas tidurnya tetap terjaga. Tidur yang baik akan berdampak baik pada perkembangan kecerdasan anak hingga dewasa. Usahakan jika sang ibu ada di rumah atau di dekat bayi, lebih baik tugas ini dilakukan oleh sang ibu sendiri. Tujuannya agar kedekatan antara ibu dan anak tetap terjalin dengan baik.⁸⁷

Baby Sitter di Kota Langsa biasanya dipilih atau dipercayakan kepada seseorang yang ahli dalam menjaga anak, sehingga orang tua tidak perlu khawatir akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. *Baby Sitter* berbeda dengan pengurus rumah tangga, namun di Kota Langsa *Baby Sitter* selain menjaga mengurus atau menjaga anak, *Baby Sitter* juga membantu pekerjaan rumah tangga seperti, menyapu, mengepel, memasak, mencuci piring, dll. *Baby Sitter* Di Kota Langsa sangat berbeda dengan *Baby Sitter* yang ada dikota-kota besar. *Baby Sitter* dikota besar harus memiliki Standar Kompetensi Lulusan, Standar Kompetensi Lulusan merupakan kompetensi minimal yang diperlukan dan disepakati oleh para pakar dan/atau asosiasi profesi.

⁸⁷ Hasil Observasi Penulis, Tanggal 10 Mei 2024, Hari Jum'at, Pukul 15.00

B. Praktik Pembayaran Upah *Baby Sitter* Di Kota Langsa

Secara pengertian upah mempunyai arti sebagai harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja.⁸⁸ Hal ini tertuang dalam prinsip pengupahan di Indonesia yang mewajibkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak.

Upah-mengupah merupakan salah satu bentuk transaksi muamalah yang banyak dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seiring dengan terciptanya hubungan kerja antara pemberi kerja dan pelaku usaha menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus mereka terima dan mereka penuhi. Di antaranya hak yang harus diterima oleh pemberi kerja adalah memperoleh hasil kerja dari pekerja yang baik, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhinya adalah memberi upah kepada para pekerja.

Terkait kejadian pemberian upah *Baby Sitter* di Kota Langsa, Ketika para *Baby Sitter* ditambah pekerjaan rumah tangga lainnya seperti mengepel, menyapu, mencuci piring, dll. Di Kota Langsa sendiri penulis melihat fenomena *Baby Sitter* tidak hanya bekerja sebagai mengurus anak tetapi juga melakukan pekerjaan rumah tangga, dari hasil observasi penulis didapat bahwa pekerjaan *Baby Sitter* di Kota Langsa sepertinya sudah menjadi kebiasaan dan dibayar dengan upah sesuai perjanjian hanya untuk menjaga anak. Tetapi ada

⁸⁸ Achmad S. Rucky, *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Cet. II, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama), 2002, h. 7

juga yang sudah menjelaskan dari awal deskripsi pekerjaannya selain menjaga anak, ia juga mengerjakan pekerjaan rumah tangga.⁸⁹

Di Kota Langsa ini penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang yaitu saudara Nuraini, saudara Fatimah Zuhra, saudara Dwinta Putri, saudara Mardiana, dan saudara Ida Susanti. Penulis meneliti di 5 kampung, yaitu di kampung Birem Puntong, Prumnas, Paya Bujok Seuleumak, Alue Dua, dan Timbang Langsa, kelima narasumber tersebut tinggal di kelima daerah tersebut.

Disini penulis mendapati informasi dari narasumber tersebut, bahwa upah yang diberikan kepada *Baby Sitter* tersebut berbeda-beda, tergantung orang tua yang ingin diasuh anaknya. Biasanya pembayaran upah *Baby Sitter* tergantung anak yang ingin diasuh di rumah orang tua si anak tersebut atau di rumah *Baby Sitter*nya, dari sini kita bisa membedakan upah yang diberikan karena jika anak tersebut diasuh di rumah *Baby Sitter*nya, biasanya dikenakan tarif Rp. 500.000, tapi jika *Baby Sitter* mengasuhnya di rumah orang tua si anak tersebut dibayar Rp. 1.000.000.

Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa Ibu Nuraini yang bertempat tinggal di Prumnas Langsa Baro, Ibu Nuraini mengasuh anak dari tetangganya di karenakan kedua orang tuanya bekerja, Ibu Nuraini mengasuh dari

⁸⁹ Hasil Observasi Penulis 16 Mei 2023, Hari Selasa, 09.45 WIB

pukul 07.00 s/d 17.00, Ibu Nuraini di bayar sebesar Rp. 500.000, anak tersebut di asuh di rumah si *Baby Sitter*.⁹⁰

Pertanyaan	Jawaban
Mohon maaf ibu sebelumnya perkenalkan saya Nurjanah, mahasiswa dari IAIN Langsa, saya ingin bertanya sedikit tentang pekerjaan ibu sebagai Baby Sitter. Sudah berapa lama ibu menjadi pengasuh bayi?	Kurang lebih 1 Tahun dek
Kalau saya boleh tau, bagaimana pertama kali ibu bisa bekerja sebagai pengasuh bayi?	Awalnya saya mendapatkan tawaran pekerjaan sebagai pengasuh anak dari tetangga saya ibu eli, ibu eli menitipkan anaknya kepada saya untuk diurus dikarenakan ibu eli dan suaminya bekerja di Idi.
Dari yang saya tahu apakah ibu mengasuh dirumah ibu atau dirumah si anak tersebut?	Kebetulan saya menjaga dirumah saya.
Apakah ibu bisa memberitahu saya apa saja yang ibu lakukan selama mengasuh anak?	Dikarenakan mengasuhnya dirumah saya, jadi saya hanya melakukan pekerjaan sesuai kehutuhan si anak seperti, memberi makan, memnadikan, menidurkan dll sesuai kebutuhan si anak.
Dari jam berapa sampai jam berapa ibu bekerja?	Dari jam 07.00 sampai jam 17.00
Mohon maaf buk, kira-kira berapa gaji yang didapatkan dalam sebulan?	Rp. 500.000 dek.

Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa ibu Fatimah Zuhra yang bertempat tinggal di Birem Puntong Langsa Baro, ibu Fatimah zuhra mengasuh anak dari keluarganya, ibu Fatimah Zuhra mengasuh sebanyak 3 orang anak dirumah ibu

⁹⁰ Wawancara Dengan Ibu Nuraini, 15 Mei 2024, hari Rabu, Pukul 17.00

Fatimah Zuhra, sementara orang tua si anak bertempat tinggal di Prumnas. Ibu Fatimah Zuhra di bayar sebesar Rp. 500.000 per anak, jadi ibu Fatimah Zuhra mendapatkan upah sebesar Rp. 1.500.000.⁹¹

Pertanyaan	Jawaban
Mohon maaf ibu sebelumnya perkenalkan saya Nurjanah, mahasiswa dari IAIN Langsa, saya ingin bertanya sedikit tentang pekerjaan ibu sebagai Baby Sitter. Sudah berapa lama ibu menjadi pengasuh bayi?	Saya baru 3 bulan bekerja disini dek.
Kalau saya boleh tau, bagaimana pertama kali ibu bisa bekerja sebagai pengasuh bayi?	Saya ditawarkan menjaga ketiga anaknya oleh saudara saya.
Dari yang saya tahu apakah ibu mengasuh dirumah ibu atau dirumah si anak tersebut?	Saya menjaga dirumah saya sendiri.
Apakah ibu bisa memberitahu saya apa saja yang ibu lakukan selama mengasuh anak?	Sama seperti pengasuh anak yang lainnya. jadi saya hanya melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan si anak seperti, memberi makan, memnadikan, menidurkan dll sesuai kebutuhan si anak
Dari jam berapa sampai jam berapa ibu bekerja?	Dari jam 08.00 sampai jam 18.00
Mohon maaf buk, kira-kira berapa gaji yang didapatkan dalam sebulan?	Saya di beri upah peranak Rp 500.000, dan saya menjaga 3 anak,jadi saya mendapatkan upah sebesar Rp. 1.500.000

Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa ibu Dwinta Putri yang bertempat tinggal di Paya Bujok Seuleumak Langsa Baro, ibu Dwinta Putri mengasuh anak tetangganya. Namun disini penulis mendapatkan informasi, bahwa

⁹¹ Wawancara Dengan ibu Fatimah Zuhra, 16 Mei 2024, hari Kamis, Pukul 12.00

ibu Dwinta Putri mengasuh anak di rumah orang tua si anak tersebut, ibu Dwinta Putri selain harus menjaga anak, ibu Dwinta Putri di haruskan mengerjakan pekerjaan rumah tangga, ibu Dwinta Putri mendapatkan upah sebesar Rp. 1.000.000. Ibu Dwinta Putri merasa keberatan dengan upah yang diberikan karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.⁹²

Pertanyaan	Jawaban
Mohon maaf ibu sebelumnya perkenalkan saya Nurjanah, mahasiswa dari IAIN Langsa, saya ingin bertanya sedikit tentang pekerjaan ibu sebagai Baby Sitter. Sudah berapa lama ibu menjadi pengasuh bayi?	Saya bekerja sebagai pengasuh anak sudah 2 tahun.
Kalau saya boleh tau, bagaimana pertama kali ibu bisa bekerja sebagai pengasuh bayi?	Saya dek, di tawarin jaga anak tetangga saya.
Dari yang saya tahu apakah ibu mengasuh di rumah ibu atau di rumah si anak tersebut?	Saya menjaga di rumah si anak.
Apakah ibu bisa memberitahu saya apa saja yang ibu lakukan selama mengasuh anak?	Sama seperti pengasuh anak yang lainnya. Tetapi di sini saya mengerjakan pekerjaan rumah tangga juga seperti, memasak, menyapu, mengepel dan lain-lain.
Dari jam berapa sampai jam berapa ibu bekerja?	Dari jam 08.00 sampai jam 16.30
Mohon maaf bu, kira-kira berapa gaji yang didapatkan dalam sebulan?	Saya di beri upah 1.000.000.
Mohon maaf bu, pekerjaan ibu kan bukan hanya mengasuh anak, tetapi juga mengerjakan pekerjaan	Sebenarnya gaji segitu sangat kurang, jika dilihat dari pekerjaan saya yang mengasuh anak sekaligus mengerjakan pekerjaan rumah, tapi mau

⁹² Wawancara dengan Ibu Dwinta Putri, 18 Mei 2024 Hari Sabtu, Pukul 11.00

rumah tangga, apakah ibu tidak keberatan?	bagaimana lagi, saya memerlukan uang, untuk kebutuhan saya.
---	---

Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa ibu Mardiana yang bertempat tinggal di Alue Dua Langsa Baro, mendapatkan pekerjaan menjadi *Baby Sitter* dari orang tua tersebut melalui Status WA, status WA tersebut berisi “DICARI PENGASUH ANAK UMUR 3 TAHUN, JIKA BERMINAT JAPRI”, jadi ibu Mardiana berminat untuk menjaga anak tersebut, dan si orang tua anak tersebut langsung menerima si ibu untuk menjadi *Baby Siitternya*. Menurut informasi dari narasumber, orang tua di anak bertempat tinggal BTN Sungai Pauh. Disini penulis mendapatkan bahwa, si anak di antar kerumah si *Baby Sitter* tersebut, ibu Mardiana mendapatkan upah sebesar Rp. 700.000.⁹³

Pertanyaan	Jawaban
Mohon maaf ibu sebelumnya perkenalkan saya Nurjanah, mahasiswa dari IAIN Langsa, saya ingin bertanya sedikit tentang pekerjaan ibu sebagai Baby Sitter. Sudah berapa lama ibu menjadi pengasuh bayi?	Saya baru 1 tahun lebih.
Kalau saya boleh tau, bagaimana pertama kali ibu bisa bekerja sebagai pengasuh bayi?	Saya melihat di status wa tetangga saya buk erni, isinya “Dicari pengasuh anak umur 3 tahun,minat japri”, jadi saya berminat, dan nge wa ibu itu, jadi saya wa “saya minat buk”, setelah pertanyaan yang panjang, ibu itu nanyain, “anaknya mau di anter ibu mardiana atau kerumah saya”, lalu saya menjawab “dirumah

⁹³ Wawancara dengan ibu .Mardiana, 20 Mei 2024, Hari Senin, Pukul 09.00

	saya aja buk, dan si ibupun mengiyakan.
Dari yang saya tahu apakah ibu mengasuh dirumah ibu atau dirumah si anak tersebut?	Saya menjaga dirumah saya sendiri.
Apakah ibu bisa memberitahu saya apa saja yang ibu lakukan selama mengasuh anak?	Sama seperti pengasuh anak yang lainnya. jadi saya hanya melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan si anak seperti, memberi makan, memnadikan, menidurkan dll sesuai kebutuhan si anak
Dari jam berapa sampai jam berapa ibu bekerja?	Dari jam 09.00 sampai jam 15.00
Mohon maaf buk, kira-kira berapa gaji yang didapatkan dalam sebulan?	Saya di beri gaji sebesar Rp. 700.000

Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa ibu Ida Susanti yang bertempat tinggal Timbang Langsa Langsa Baro, ibu Ida Susanti mendapatkan informasi mengasuh anak dari Instragram pencari kerja di kota Langsa, si ibu tersebut menghubungi Instagram tersebut dan menawarkan diri untuk pekerjaan tersebut. Sementara orang tua si anak bertempat tinggal di TM Bahrum, disini ibu tersebut di bayar upah sebesar Rp. 600.000.⁹⁴

Pertanyaan	Jawaban
Mohon maaf ibu sebelumnya perkenalkan saya Nurjanah, mahasiswa dari IAIN Langsa, saya ingin bertanya sedikit tentang pekerjaan ibu sebagai Baby Sitter. Sudah berapa lama ibu menjadi pengasuh bayi?	Saya baru kerja dek. 1 bulanan lah dek.
Kalau saya boleh tau, bagaimana pertama kali ibu bisa bekerja sebagai pengasuh bayi?	Saya mengecek pekerjaan di instagram pencari kerja kota langsa, dan saya menemukan

⁹⁴ Wawancara dengan Ibu Ida Susanti. tanggal 22 Mei 2024, Hari Rabu, Pukul 14.00

	di ig tersebut menawarkan pekerjaan mengurus anak.
Dari yang saya tahu apakah ibu mengasuh dirumah ibu atau dirumah si anak tersebut?	Saya menjaga dirumah si anak.
Apakah ibu bisa memberitahu saya apa saja yang ibu lakukan selama mengasuh anak?	Saya ngurus anak seperti saya mengurus anak saya, namun saya terkadang disuruh menyuci piring dan menyapu.
Apakah ibu tidak keberatan dengan adanya kerja tambahan tersebut?	Sebenarnya saya sudah tidak betah karena gajinya sangat kecil, sayapun sudah meminta kenaikan gaji kepada si ibu, tetapi si ibu jawaban nanti saya pikirkan.
Mohon maaf buk, kira-kira berapa gaji yang didapatkan dalam sebulan?	Saya di beri gaji sebesar Rp. 600.000

Disini penulis dapat menggali informasi bahwasanya pembayaran upah *Baby Sitter* di Kota Langsa berbeda-beda tergantung dimana anak tersebut diasuh. Dan juga tergantung kesepakatan antara orang tua si anak dan *Baby Sitter* tersebut. Penulis juga mendapatkan informasi bahwa upah minimum yang didapatkan sebesar Rp 500.000 – Rp 1.500.000. Dari Informasi yang telah di kumpulkan bahwasannya beberapa *Baby Sitter* merasa keberatan dengan pekerjaan tambahan tersebut tetapi tidak dapat berbuat apa-apa dikarenakan membutuhkan uang.⁹⁵

C. Praktik Beban Kerja Dan Upah *Baby Sitter* Di Kota Langsa Menurut ‘Urf

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.⁹⁶ Upah dalam bahasa Arab disebut

⁹⁵ Hasil observasi penulis, 03 Juni 2024, Hari Senin, pukul 10.30

⁹⁶ Muhammad Sulaiman Dan Aizuddinur Zakaria, “*Jejak Bisnis Rasul*”, (Jakarta: Cet 1, PT Mizah Publika, 2010), h. 309.

al-ujrah.⁹⁷ Dari segi bahasa al-ajru yang berarti *iwaḍ* (ganti), oleh sebab itu al-sawab (pahala) dinamai juga al-ajru atau al-ujrah (upah).⁹⁸ Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, sepertilahnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.

Di dalam Islam, upah termasuk dalam pembahasan ijarah; yaitu akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Oleh karena itu, transaksi ijarah adalah akad (transaksi) terhadap jasa tertentu dari seorang pekerja dengan suatu kompensasi. Kompensasi diberikan oleh pengontrak pekerja (*musta'jir*) karena dia memperoleh pelayanan jasa berupa tenaga atau fisik maupun intelektual. Secara umum, ijarah ada dua; pertama, akad yang berkaitan dengan orang yang dikenal dengan transaksi ketenagakerjaan; kedua, akad yang berkaitan dengan barang yang dikenal dengan istilah kerja.⁹⁹ Bila ditelusuri dari pengertian ijarah dan upah, para

⁹⁷ Ahmad Warson Munawwir, "*Kamus Al-Munawir*", (Surabaya: Pustaka Progesif, 1997), h. 9

⁹⁸ Helmi karim, *fiqh muamalah*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 1993), h. 29.

⁹⁹ M. Ismail Yusanto dan M. Arif Yun us, "*Pengantar Ekonmi Islam*", (Bogor; Al-azhar, Press, 2009), Cet. Ke-1, h. 190.

ahli mengistilahkan upah dengan sebutan ijarah (sewa menyewa). Karena, pada hakikatnya sesuatu yang disewa dapat berupa barang (misalnya menyewakan sebuah kendaraan bermotor) atau berupa jasa (misalnya menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan).

Suatu hukum yang ditetapkan atas dasar ‘urf dapat berubah karena kemungkinan adanya perubahan ‘urf itu sendiri atau perubahan tempat, zaman dan sebagainya. Sebagian mendasarkan hal itu pada kenyataan bahwa, Imam Syafi’i ketika di Irak mempunyai pendapatpendapat yang berlainan dengan pendapat beliau sendiri setelah pindah ke Mesir. Di kalangan Ulama, pendapat Imam Syafi’i ketika di Irak disebut dengan qawl qadim, sedangkan pendapat di Mesir disebut qaw jaddid. Adapun alasan para Ulama yang memakai ‘urf dalam menentukan hukum antara lain: Banyak hukum syariah yang ternyata sebelumnya telah menjadi kebiasaan orang Arab. Seperti adanya wali dalam pernikahan. Dan transaksi jual beli tanpa sighat (tanpa menyebutkan akadnya) yang sudah sangat umum terjadi.¹⁰⁰

Sehingga kaidah pokok dalam urf adalah *Adat itu bisa dijadikan patokan Hukum*. Dan dalam kaidah lain dinyatakan dengan, *“Urf menurut shara’ itu memiliki suatu penghargaan (bernilai hujjah) dan kaidah ‘urf merupakan dasar hukum yang telah dikokohkan.”*¹⁰¹ Misalnya, kebiasaan seorang laki-laki

¹⁰⁰ Basiq Djalil, “*Ilmu Ushul Fiqh Satu dan Dua*” (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 162.

¹⁰¹ Muhammad Ma’sum Zainy al-Hasyimy, “*Sistematika Teori Hukum Islam*” (Qowa’id Fiqhiyyah), h.79.

yang melamar seorang Wanita dengan memberikan sesuatu sebagai hadiah, bukan sebagai mahar.¹⁰²

Dalam perspektif hukum Islam, konsep penambahan beban kerja dapat dianalisis dari beberapa sudut pandang. Pertama, secara umum, hukum Islam mendorong keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hal ini, penambahan beban kerja harus memperhatikan prinsip kesetaraan dan keadilan antara upah yang diterima oleh pekerja dengan beban kerja yang ditanggungnya. Jika penambahan beban kerja tersebut bertentangan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan, hal ini dapat dianggap sebagai eksploitasi terhadap pekerja. Kedua, dalam konteks hukum Islam, penting untuk memastikan bahwa penambahan beban kerja tidak melanggar ketentuan-ketentuan syariah yang berlaku. Misalnya, penambahan beban kerja tidak boleh melampaui batasan waktu kerja yang ditetapkan dalam Islam, seperti jam kerja yang berlebihan atau melebihi batas yang wajar. Selain itu, penambahan beban kerja juga tidak boleh mengabaikan hak-hak pekerja, seperti hak atas istirahat yang wajib diberikan. Ketiga, konsep penambahan beban kerja dalam perspektif hukum Islam juga menekankan perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja. Dalam Islam, kesejahteraan pekerja dianggap sebagai tanggung jawab pemberi kerja.

Oleh karena itu, penambahan beban kerja harus memperhatikan aspek kesejahteraan pekerja, termasuk upah yang layak, fasilitas kerja yang memadai, dan jaminan keselamatan kerja. Selain itu, konsep penambahan beban kerja juga harus

¹⁰² Toha Andiko, *“Ilmu Qowa’id Fiqhiyyah Panduan Praktis dalam Memproses Problematika Hukum Islam Kontemporer”*, h. 147.

sesuai dengan prinsip-prinsip etika Islam, seperti keadilan, kejujuran, dan saling menghormati. Pemberi kerja diharapkan untuk memperlakukan pekerja dengan adil dan tidak memanfaatkan kekuasaan mereka dengan memberikan penambahan beban kerja yang tidak wajar atau merugikan pekerja secara tidak adil. Intinya, konsep penambahan beban kerja dalam perspektif hukum Islam mengedepankan prinsip keadilan, kesetaraan, perlindungan kesejahteraan pekerja, dan prinsip-prinsip etika Islam.

Penambahan beban kerja harus memperhatikan kesesuaian dengan ketentuan syariah, hak-hak pekerja, dan prinsip-prinsip moral yang dijunjung tinggi dalam Islam. Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pengusaha dalam menentukan pembayaran upah dan penambahan beban kerja juga mendapatkan penilaian yang baik. Terdapat dampak atau konsekuensi dari praktik pembayaran upah dengan penambahan beban kerja bagi buruh bengkel, meskipun penilaian sedikit lebih rendah. Pandangan pengusaha dan buruh bengkel terhadap aspek keadilan dalam pembayaran upah dan penambahan beban kerja juga mendapatkan penilaian yang baik. Kesimpulan ini memberikan gambaran bahwa praktik pembayaran upah dengan penambahan beban kerja dalam konteks pengusaha dan buruh bengkel di Kota Padangsidimpuan secara umum telah mendapatkan penilaian yang positif, namun perlu diperhatikan beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut.¹⁰³

¹⁰³ Achmad Napis Qurtubi, “Pembayaran Upah Dengan Penambahan Beban Kerja Pada Posisi pekerjaan Buruh Bengkel: Studi Penerapan Konsep Syariah di Padangsidimpuan”, Jurnal Bisnis, Keuangan dan Ekonomi Syariah, Vol. 15 No. 01, STAI Duta Bangsa, Kota Bekasi, Jawa Barat, h. 32-33.

Dari hasil Analisa penulis, hukum penambahan beban kerja kepada *Baby Sitter* itu boleh, asal ada kesepakatan di awal antara penyewa jasa dan penyedia jasa, bahwasannya selain mengasuh anak juga mengurus rumah tangga. Namun hukum ini bisa tidak boleh dan menyimpang dalam pelaksanaannya, antara majikan dan Babysitter dalam praktiknya terjadi ketidaksesuaian dalam melaksanakan akad, penambahan beban kerja yang sengaja dilakukan oleh majikan diluar akad perjanjian yang telah disepakati bersama hal tersebut tentunya merugikan salah satu pihak menguntungkan pihak lain. hal tersebut juga dapat mengakibatkan rusaknya akad perjanjian yang terjalin serta mengakibatkan tidak terpenuhinya syarat keabsahan dalam akad. Meskipun dalam praktik pembayaran upahnya telah sesuai dengan akad perjanjian di awal, namun penambahan beban kerja tersebut dapat mendatangkan mudharat karena terdapat pihak yang dirugikan.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Hasil analisa penulis.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan uraian dalam pembahasan yang telah penulis kemukakan, maka dalam hal ini penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan beberapa saran yang berguna sehubungan dengan pokok bahasan yang terdapat dalam skripsi ini.

A. Kesimpulan

- 1) *Baby Sitter* pada saat ini keberadaannya sangat penting dan dibutuhkan khususnya oleh keluarga yang orang tuanya bekerja. Keikutsertaan wanita dalam berkerja menyebabkan peran pengganti ibu dirumah sebagai pengasuh anak sangatdibutuhkan. Tanggapan yang dialami oleh orang tua yaitu tidak dapat mengurus, mengawasi dan mendidik anak-anak mereka selama satu hari penuh yaitu dua puluh empat jam lamanya, hal tersebut dikarenakan kesibukan bekerja. Akan tetapi jika ibu bersikeras untuk tetap bekerja maka seorang ibu tersebut harus memberikan peranpengganti bagi anak dirumah. Upaya sebagai peran pengganti ibu di rumah biasanya menggunakan jasa *Baby Sitter*
- 2) Dari hasil Analisa penulis, hukum penambahan beban kerja kepada *Baby Sitter* itu boleh, asal ada kesepakatan di awal antara penyewa jasa dan penyedia jasa, bahwasannya selain mengasuh anak juga mengurus rumah tangga. Namun hukum ini bisa tidak boleh dan menyimpang dalam pelaksanaannya, antara majikan dan Babysitter dalam praktiknya terjadi ketidaksesuaian dalam melaksanakan akad, penambahan beban kerja yang sengaja dilakukan oleh

majikan diluar akad perjanjian yang telah disepakati bersama hal tersebut tentunya merugikan salah satu pihak menguntungkan pihak lain. hal tersebut juga dapat mengakibatkan rusaknya akad perjanjian yang terjalin serta mengakibatkan tidak terpenuhinya syarat keabsahan dalam akad. Meskipun dalam praktik pembayaran upahnya telah sesuai dengan akad perjanjian di awal, namun penambahan beban kerja tersebut dapat mendatangkan mudharat karena terdapat pihak yang dirugikan.

B. Saran

- 1) Saran untuk Masyarakat, untuk memilih Baby Sitter sebaiknya membuat kesepakatan diawal sebelum memperkerjakan seorang Baby Sitter.
- 2) Agar penggunaan jasa ini menjadi berkah, alangkah baiknya dijelaskan dahulu deskripsi pekerjaannya. Walaupun di Kota Langsa ini menjaga anak dengan menambah pekerjaan rumah tangga tanpa diberitahukan dahulu dan sudah menjadi kebiasaan Masyarakat Kota Langsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Syarifuddin, Amir, *Garis-Garis Besar Fiqh* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013).
- Hasan, A, *Tarjamah Bulughul Maram*, (Bandung: Cv Diponegoro, 1996).
- Ghazaly, Abdul Rohman, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010).
- Zionis, Rizal Mumazziq, “Posisi Al-’Urf Dalam Struktur Bangunan Hukum Islam”, *Jurnal Falasifa*, Vol.2 No.2, Sekolah Tinggi Agama Islam Al- Falah As-Sunniyyah (STAIFAS), 2011.
- Al-Hasyimy, Muhammad Ma’sum Zainy “*Sistematika Teori Hukum Islam (Qowa’id Fiqhiyyah)*”, (Jombang : Darul Hikmah Jombang Dan Maktabah Al-Syarifah Al-Khodijah, 2008).
- Syihab, Umar “Hukum Islam Dan Transformasi Pemikiran, (Semarang :Dina Utama Semarang), 1996.
- Karim, Helmi *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013).
- Mardalis, *Metode Penelitian suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).
- Klobor, Nikodemus Ola Henny A. Manafe, Stanis Man, Jou Sewa Adrianu, “*Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*”, (Kupang: Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, 2022).
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2010).