

**MEKANISME PENETAPAN UPAH PEKERJA
DITINJAU DARI FATWA NOMOR 62/DSN-
MUI/XII/2007**

**(Studi Kasus Konveksi Discley Jeans Dusun Pakisputih
Kabupaten Pekalongan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata (S.1)



Disusun Oleh :

Nindita Amelia

1802036151

**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Drs. H. Eman Sulaeman M.H.

Lathif Hanfir Rifqi S.E., M.A.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdr. Nindita Amelia

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Walisongo Semarang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari :

Nama : Nindita Amelia

NIM : 1802036151


Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : MEKANISME PENETAPAN UPAH PEKERJA DINJAU DARI FATWA NOMOR 62/DSN-MUI/XII/2007 (Studi Kasus Konveksi Discley Jeans Dusun Pakispuhi Kabupaten Pekalongan)

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi Saudari tersebut dapat segera di munaqasyahkan. Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Drs. H. Eman Sulaeman, M.H.
NIP. 19650605 1992 03 1003

Pembimbing II



Lathif Hanfir Rifqi, S.E., M.A.
NIP. 19899100 92019 03 1007

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601791, Faksimili (024)7624601, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

PENGESAHAN

Nama : Nindita Amelia
NIM : 1802036151
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : MEKANISME PENETAPAN UPAH PEKERJA DITINJAU DARI FATWA NOMOR 62/DSN-MUI/XII/2007 (Studi Kasus Konveksi Discley Jeans Dusun Pakisputih Kabupaten Pekalongan)

Telah dimunaqsyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universtas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal : 23 Juni 2022

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) tahun akademik 2021/2022

Semarang, 14 Juli 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Drs. H. Mohammad Solek, M.A.
NIP. 196603181993031003

Sekretaris Sidang

Drs. H. Eman Sulaeman, M.H.
NIP. 196506051992031003

Penguji Utama I

Dr. Tolkah, M.A.
NIP. 196905071996031005



Penguji Utama II

Dr. H. Junaidi Abdillah, M.S.I
NIP. 19790202 2009121001

Pembimbing I

Drs. H. Eman Sulaeman, M.H.
NIP. 196506051992031003

Pembimbing II

Lathif Hanafi Rhoqi, M.A.
NIP. 19899100 92049031007

MOTTO

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
(رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

*Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah
Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada
pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya".*

(Riwayat Ibnu Majah)¹

¹ Al-Hafizh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemahan Lengkap Bulughul Maram : Petunjuk Rasulullah dalam Ibadah, Muamalah dan Akhlak*, Jakarta : Akbarmedia, 2012, hal. 244.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta terutama kepada Bapak Soep dan Ibu Khusnul Khotimah yang telah memberikan dukungan penuh dan doa yang tidak pernah putus.

Teruntuk adik saya tercinta Febrian Leo Saputra yang telah mendukung dan memberikan motivasi tiada henti kepada saya.

Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan kepada kita semua, Amin.

PEDOMAN TRANSLITERASI HURUF ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Ara b	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	Ṣ	Es (dengantitik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengantitik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengantitik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengantitik dibawah)

ض	Dad	D	De (dengantitikdibawah)
ط	Ta	T	Te (dengantitikdibawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengantitikdibawah)
ع	'Ain	' _	Apostrofterbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza h	' _	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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

2. Vocal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang

lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
أَ	Fatḥah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
أُ	Ḍammah	U	U

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَي	Fatḥah dan ya	Ai	A dan I
أَو	Fatḥah dan wau	Au	A dan U

كَيْفَ : *kaifa*

هُوْلَ : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
أَ... أُ... أِ...	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā	a dan garis diatas
اِ	Kasrah dan ya	Ū	u dan garis atas
أُ	<i>Ḍammah</i> dan wau	Ī	i dan garis atas

Contoh

مَاتَ : *māta*

4. Ta marbūḥah

Transliterasi untuk *ta marbūḥah* ada dua, yaitu: *ta marbūḥah* yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah,

dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يِ) maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (ī).

Contoh:

عَلِي : *‘Alī* (bukan *‘Aliyy* atau *‘Aliy*)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma‘arifah* (ا). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan

akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta' murūna*
شَيْءٌ : *syai'un*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazimdigunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dari al-Qur'ān), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

9. Lafz al-jalālah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينًا لِلَّهِ : *dīnullāh*
بِاللَّهِ : *billāh*

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

Contoh:

هُمُومِرَاحْمَةِاللَّهِ : *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf

kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal xviidari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **“MEKANISME PENETAPAN UPAH PEKERJA DITINJAU DARI FATWA NOMOR 62/DSN-MUI/XII/2007 (Studi Kasus Konveksi Discley Jeans Dusun Pakisputih Kabupaten Pekalongan)”**. Berkaitan dengan judul yang diteliti upah merupakan faktor yang paling utama dalam hal memengaruhi kesejahteraan pekerja dan faktor yang mempengaruhi kelur masuknya pekerja, sehingga terkait hal pengupahan harus diterapkan dengan adil. Peneliti tertarik melakukan penelitian karena di Konveksi Discley Jeans yang berada di Desa Kwangan Dusun Pakisputih yang merupakan salah satu usaha yang bergerak di sektor informal memiliki permasalahan dalam sistem penetapan pengupahan pekerja.

Permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana mekanisme penetapan upah pekerja di Konveksi Discley Jeans Dusun Pakisputih Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan ditinjau dari Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 yang diterapkan pada konveksi Discley Jeans. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme penetapan upah Pekerja Konveksi Discley Jeans menurut Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007.

Metode dalam pengumpulan data penelitian ini adalah wawancara secara langsung dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder. Analisis data menggunakan pendekatan deskriptif dengan menyesuaikan praktek tentang mekanisme penetapan upah yang dijalankan oleh Konveksi Discley Jeans dengan perspektif Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, praktek yang ada di Konveksi Discley Jeans Dusun Pakisputih Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan mengenai pengupahan belum sesuai dengan syarat ketentuan yang ada dalam Fatwa

Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah. Karena, pemilik konveksi tidak menyebutkan besaran upah yang akan diberikan kepada pekerjanya dengan jelas sebelum pekerjaan dimulai dan dalam hal ini juga belum sesuai juga dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada pasal 18 ayat 2 yang berbunyi bahwa Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, serta belum terpenuhinya kesejahteraan pekerja karena upah yang diberikan belum menyentuh upah minimum kabupaten. Namun terkait upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Sebaiknya upah disebutkan diawal pekerjaan supaya tidak ada pihak yang dirugikan dan hal tersebut juga agar memenuhi pandangan Ilmu Ekonomi Islam dimana upah harus diberikan secara adil dan layak.

Kata Kunci : Upah, Konveksi, dan Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut asma Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terealisasi dengan baik, Shalawat dan salam sejahtera semoga terlimpah atas Nabi Muhammad saw pemimpin seluruh umat manusia, beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya dan orang yang mengikuti ketauladannya sampai akhir masa.

Syukur Katsir, peneliti sampaikan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Mohamad Arja Imroni, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Pembantu Dekan I, II, dan III Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Bapak Supangat, M.Ag. selaku ketua jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah dan Bapak Saifudin, M.H. selaku sekretaris jurusan, atas kebijakan yang dikeluarkan khususnya yang berkaitan dengan kelancaran penulisan skripsi ini.
5. Segenap Dosen, Karyawan dan civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo.
6. Bapak Drs. H. Eman Sulaeman, M.H. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Lathif Hanafir Rifqi, M.A. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan solusi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Rasa hormat dan terima kasihku untuk keluarga tercinta, terutama kepada Bapak Soep, Ibu Khusnul Khotiman,

- adek peneliti Febrian Leo Saputra yang telah mendukung dan memberikan motivasi tiada henti.
8. Ahmad Zulvan Izzulhaq yang memberikan semangat serta mengingatkan dalam bentuk ucapan seperti apapun itu bentuknya untuk kebaikanku. Terimakasih.
 9. Kawan-kawanku tercinta HES D 18, Hana, Seila, Jwan, Syarifah, Ninis, Nita, Luthfi, Ifada, Alfi, Sasa, Mila, Dila serta kawan-kawanku yang tidak bisa aku sebutkan namanya satu persatu karena selalu memberi semangat dalam menyelesaikan studi.
 10. Kepada bapak Nurul Hasan, selaku pemilik konveksi Discley Jeans di Desa Pakisputih Kedungwuni Pekalongan serta para karyawannya, yang telah memberikan informasi terkait dengan apa yang dibutuhkan peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
 11. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu langsung maupun tidak langsung yang selalu memberi bantuan, dorongan dan do'a kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang ini.

Peneliti berdoa semoga amal kebaikan dan jasa-jasa dari semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini diterima Allah SWT, serta mendapatkan balasan yang lebih baik. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang disebabkan keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat peneliti harapkan demi sempurnanya skripsi ini dan peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi penulis khususnya dan para pembaca umumnya.

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 10 Juni 2022
Deklarator,



METRAL
TEMBAK
KDDAJX968500315

Nindita Amelia

DAFTAR ISI

PESETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
PEDOMAN LITERASI HURUF ARAB-LATIN	v
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DEKLARASI	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Telaah Pustaka	4
F. Metodologi Penelitian	7
G. Sistematikan Penulisan	10
BAB II KONSEP UPAH DALAM ISLAM	12
A. Pengupahan Menurut Islam	12
1. Pengertian Upah.....	12
2. Bentuk dan Syarat Upah.....	14
3. Macam-macam Upah	17
4. Mekanisme Penetapan dan Prinsip Upah	

dalam Islam	18
B. Konsep Upah dalam Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007	24
1. Pengertian Fatwa	24
2. Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 (Akad Jualah).....	26
BAB III PRAKTIK PENGUPAHAN DI KONVEKSI DISCLEY JEANS	32
A. Profil Konveksi Discley Jeans	32
1. Sejarah Singkat berdirinya Konveksi Discley Jeans	32
2. Struktur dan Manajemen	33
B. Proses Produksi	35
1. Uraian Proses Produksi	35
2. Alat dan Mesin	36
C. Mekanisme Pengupahan	36
BAB IV MEKANISME UPAH PEKERJA PADA KONVEKSI DISCLEY JEANS	38
A. Mekanisme Upah Pekerja Konveksi Discley Jeans menurut Hukum Islam	38
B. Mekanisme Upah Pekerja Konveksi Discley Jeans menurut Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007.....	40
BAB V PENUTUP	45
A. Simpulan.....	45
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI	57

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya Islam mengatur umatnya dalam setiap perilakunya. Dari kepentingan individu sampai dengan kepentingan hidup khalayak ramai. Semuanya itu berdasarkan ketentuan yang telah berlaku dalam ajaran Islam. Dalam hal ini hubungan antara manusia dengan manusia menjadi sorotan yang aturannya diatur dalam ajaran Islam, untuk memenuhi kehidupannya manusia pastinya membutuhkan manusia lainnya sehingga terjalin hubungan antara manusia satu dengan manusia yang lainnya. Sebagaimana dalam hal ini hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya.

Setiap manusia memiliki kebutuhan hidup yang sangat bervariasi, hal ini tergantung pada kemampuan daya beli seseorang sehingga akan berpengaruh terhadap penghasilan yang dia peroleh dalam kurun waktu setelah dia bekerja.² Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia pastinya akan bekerja dalam hal bekerja nantinya akan mendapatkan upah yang mana upah tersebut dapat digunakan untuk keberlangsungan hidup dan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.³ Setiap orang yang bekerja bertujuan untuk kesejahteraan hidupnya, fakta yang turut mempengaruhi dalam kesejahteraan adalah adanya pemberian upah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia upah adalah uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009, hal. 102.

³ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*, Jakarta : Forum Sahabat, 2008, hal. 1.

⁴ Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2005, edisi ke-3, hal. 1250.

Upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekrja yang mnejadi kewajiban bagi para majikan atau yang memperkejakan dan dalam hal upah ini tidak boleh diabaikan karena begitu pentingnya masalah upah kerja, maka dalam Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan layak.⁵ Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Surat An-Nahl : 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَذَكَّرُونَ

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

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Allah SWT menciptakan semua yang ada di dunia ini, tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan dia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Misalnya ketika seorang yang punya produksi mempekerjakan seseorang untuk dapat menyelesaikan hasil usahanya maka pemilik produksi tersebut atau yang disebut sebagai majikan harus memberikan upah atau

⁵ Murtadho Ridwa, *Standar Penentu Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Stain Kudus, 2013, hal. 243-244.

imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh pekerja sehingga dalam hal ini seorang pekerja itu mendapatkan upah yang dilihat pada keahliannya.⁶

Dalam suatu usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan keberlangsungan usaha tersebut. Banyak usaha yang bisa dilakukan oleh manusia di muka bumi ini, setiap usaha yang dilakukan tentunya harus memiliki sifat yang produktif. Karena keberlangsungan usaha yang dijalani oleh seseorang tergantung dari tingkat produktifitas usaha tersebut. Jika hasil dari sebuah produksi itu bagus maka akan mendapatkan keuntungan yang besar, begitupun sebaliknya jika hasil dari produksi itu kurang maksimal atau dengan kata lain kurang memuaskan maka keuntungan yang diperoleh juga akan menurun bahkan bisa sampai rugi. Keberhasilan dari suatu usaha itu tentunya didukung oleh para pekerja atau karyawan yang mempunyai kualitas dalam bidang atau kegiatan produksi tersebut. Pekerja atau karyawan yang bekerja dengan maksimal maka akan mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan hal yang dikerjakannya.

Industri perumahan seperti konveksi adalah sebuah usaha yang bergerak pada bidang usaha seperti pakaian, tas atau segala jenis yang berhubungan dengan mode.⁷ Termasuk dalam bidang usaha yang membutuhkan sebuah kerjasama antara orang yang bisa memasarkan, namun dalam pemasaran terkadang sebuah industri rumah tidak memerlukan hal itu karena biasanya seorang pemilik tersebut memasarkan dengan caranya sendiri. Selain hal itu industri perumahan seperti konveksi membutuhkan kerjasama antara pemilik (pengusaha) dan

⁶ Dewi Lestari, *Sitem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, UIN Walisongo Semarang.

⁷ Mode sebagai sesuatu yang dikenakan seseorang, khususnya pakaian beserta aksesorisnya. Sumber : id.m.wikipedia.org

pekerja. Keberadaan pekerja disini memiliki kontribusi yang cukup besar untuk mengembangkan usaha majikannya, akan tetapi ini seringkali tidak diseimbangi dengan perbaikan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja. Salah satu faktor utama yang sangat mempengaruhi kesejahteraan pekerja adalah upah. Maka dari itu upah yang diberikan harus bersifat adil.

Dalam praktiknya terkadang upah yang diberikan kurang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya hal ini terbukti dengan minimnya upah yang diterima mereka, sehingga paradigma seperti ini mengakibatkan harus adanya sebuah aturan, ketentuan atau ketetapan yang berkaitan dengan pengupahan yang sesuai dengan aturan Islam yang berlaku.

Pada konveksi Discley Jeans menggunakan sistem borongan dan harian dengan upah yang dibayarkan yaitu satu minggu sekali. Dalam proses produksi pembagian pekerjaan sudah dibagi dengan upah yang berbeda setiap bagiannya, harusnya ada kesepakatan terlebih dahulu antar pemilik konveksi dan pekerja. Namun peneliti menelusuri dengan menanyakan kepada beberapa pekerja bahwa tidak ada kesepakatan atau penawaran upah yang akan diberikan nantinya dan adanya kesenjangan tentang waktu pemberian upah, bahwa sistem pemberian upah akan diberikan satu minggu sekali, namun terkadang seringkali mengalami keterlambatan dari waktu yang disepakati.

Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik meneliti bentuk sistem pengupahan yang diterapkan pada Konveksi Discley Jeans dengan tolak ukur Akad Jualah, dengan judul penelitian **MEKANISME PENETAPAN UPAH PEKERJA DITINJAU DARI FATWA NOMOR 62/DSN-MUI/XII/2007 (Studi Kasus**

Konveksi Discley Jeans Dusun Pakisputih Kabupaten Pekalongan).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Mekanisme Penetapan Upah Pekerja Konveksi Discley Jeans?
2. Bagaimana Analisis Pengupahan Pekerja Konveksi Discley Jeans menurut Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Mekanisme Penetapan Upah Pekerja Konveksi Discley Jeans.
2. Untuk menganalisis Pengupahan Pekerja Konveksi Discley Jeans menurut Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini peneliti mengharapkan bisa menambah keilmuan di bidang Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah) dan dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu wacana ilmiah serta dapat memperkaya referensi dan untuk memahami bisnis yang sesuai dengan syariah.

2. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini peneliti berharap bisa memberikan manfaat bagi pekerja di Konveksi Discley Jeans terkait penambahan wawasan tentang penetapan upah bahwa penetapan upah diawal bisa dilakukan dengan tawar menawar, kemudian bagi pemilik Usaha Konveksi Discley Jeans di Dusun Pakisputih Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan diharapkan bisa menjadikan penelitian ini sebagai bahan rujukan terkait penetapan upah yang sesuai dengan hukum Islam dan Fatwa DSN-MUI terkait Akad Jualah mereka yang khususnya dalam

penetapan dan pelaksanaan pemberian upah pada pekerjanya.

E. Telaah Pustaka

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syaifullah Al Bahri yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari*”. Skripsi prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah IAIN Ponorogo 2020. Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pangan (field research) yang menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan metode induktif. Dalam penelitian ini mendapatkan kesimpulan yaitu injauan hukum Islam terhadap pengupahan karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari pada praktiknya ada ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan majikan kepada para karyawannya yaitu selisih perbedaan jam kerja antara para karyawan selama satu setengah jam kerja, tetapi upah yang mereka terima sama. Akan tetapi karena diawal akad karyawan dan pemilik toko sudah sepakat terhadap sistem pengupahannya, maka akad ijarah tetap sah. Serta, Tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan kerja lembur karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari pada di toko Sinar Grosir Kebonsari dalam praktiknya tidak ada patokan jumlah pengupahan kerja lembur, hanya memberikan upah Rp. 50.000 dalam sebulan sekali. Tetapi sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Ketentuan tersebut dapat diterima oleh para karyawan di

karenakan setiap empat bulan sekali gaji mereka naik.⁸

2. Jurnal yang ditulis oleh Hendy Herjianto dan Muhammad Nurul Hafiz yang berjudul tentang *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara umum ketentuan pengupahan perusahaan outsourcing yang diberlakukan PT. Sangu terhadap tenaga kerja outsourcing nya telah memenuhi aspek-aspek Syariah Islam, antara lain di tinjau dari perjanjian kerjanya. Karena masalah upah diputuskan oleh mereka yang mengadakan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, PT.Sangu memberikan kejelasan kepada tenaga kerja outsourcing baik dari aspek bentuk dan jenis kerjanya, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan. Sebagaimana Islam sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kezaliman.⁹
3. Penelitian yang dilakukan oleh Lahuda. Judul "*Tinjauan Fiqh Muamalah mengenai sistem upah buruh panen padi studi kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin.*" Skripsi prodi Muamalah UIN Raden Fatah Palembang, 2017. Metode penelitian yang digunakan oleh penyusun adalah field researc untuk memecahkan masalah yang dhadapi digunakan pendekatan normatif melalui „urf, sehingga pendekatan tersebut diharapkan penyusun dapat

⁸ Syaifullah Al Bahri, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari*, Skripsi IAIN Ponorogo, tahun 2020.

⁹ Hendy Herjianto dan Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Islamic Village Tangerang, Vol. 7 Np, 1, April 2016.

menilai apakah pelaksanaan sistem pengupahan di Desa Semuntul sudah sesuai dengan hukum prinsip Ijarah dalam fiqh muamalah. Sedangkan data yang diperoleh bersumber dari para buruh dan petani Desa Semuntul yang dianggap paham dan mengetahui mengenai masalah sistem pengupahan tersebut. Dari hasil penelitian, penulis menemukan bahwa praktek pengupahan buruh tani dengan sistem yang dilakukan di Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan ini sudah menjadi tradisi. Mereka tidak terpaksa dan bukan karena keterpaksaan. Maka upah buruh tani dengan hasil panen ini dibolehkan dalam hukum Islam.¹⁰

4. Dewi Lestari, dengan Judul “*Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*” Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerja secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi

¹⁰ Lahuda, “*Tinjauan Fiqh Muamalah mengenai sistem upah buruh panen padi stud kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin.*” Skripsi, Prodi Muamalah UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

- juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.¹¹
5. Jurnal yang ditulis oleh Murni Ngurawan, yang berjudul *Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus Perumahan Mapanget Griya Indah)*. Metode yang digunakan yaitu dengan kualitatif deskriptif, hasil dari penelitian ini adalah bahwa praktek sistem pengupahan yang terjadi di Perumahan Mapanget Griya Indah ini, dibedakan menjadi 2 bagian ada buruh harian yang upahnya dihitung perhari dan dibayarkan perminggu dari perusahaan. Dan buruh dari pemborong, pihak perusahaan memberikan upah bagi para pemborong yang dihitung perunit rumah sesuai kesepakatan dan mendapatkan upah perminggu sesuai dengan hasil kerja. Adapun implikasi atau akibat dari upah yang mereka dapatkan tersebut sering tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka terutama bagi para buruh yang memiliki lebih dari 2 orang anak, dikarenakan mereka harus memenuhi kebutuhan sehari-hari yang sekarang ini semakin mahal dan harus membiayai pendidikan sekolah anak. Apabila dilihat dari pandangan hukum Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis, sistem pelaksanaan pengupahannya dibolehkan dalam islam, tetapi dari segi pembagian upahnya perusahaan ini belum menerapkan sistem pembayaran yang adil dan merata kepada buruh harian dan buruh dari para pemborong sesuai dengan syariat Islam yaitu upah perlu

¹¹ Dewi Lestari, "*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cipiring-Kendal)*", Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang tahun 2015.

ditentukan secara adil dan tidak dilakukan dengan sewenang-wenangnya.¹²

Adapun perbedaan dengan permasalahan yang peneliti angkat, dalam skripsi diatas permasalahannya adalah terkait sistem penetapan yang sesuai dengan hukum ekonomi Islam dan akad Ijarah serta fokus yang dibahas terkait upah yang diberikan, sedangkan dalam penelitian ini akan membahas mengenai hukum penetapan upah pekerja berdasarkan Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah.

F. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan *Logos* yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.¹³

Dalam penelitian ilmiah terdapat beberapa metode yang digunakan peneliti agar dapat menjelaskan kajian yang akan diteliti dan sesuai dengan rumusan masalah. Adapun metode penelitian yang dianggap sesuai dengan tipe penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian lapangan yaitu penelitian yang objeknya atau peristiwa berasal atau terjadi pada kelompok masyarakat.¹⁴ Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Konveksi Discley Jeans Dusun

¹² Murni Ngurawan, *Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus Perumahan Mapanget Griya Indah)*, Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, Vol 12, No 2 2014.

¹³ Prof. Dr. Suteki, S.H., M.Hum, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA, 2018, hal. 148.

¹⁴ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Gajah Mada Universiti Pers, 2015, hal. 104.

Pakisputih Desa Kwangan Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Yang menjadi kaitannya dengan penelitian peneliti yaitu terkait sistem penetapan upahnya yang berdampak pada kesejahteraan pekerja berdasarkan data yang diperoleh penulis, baik data sekunder maupun data primer.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk melukiskan (menggambarkan) sesuatu permasalahan di daerah tertentu atau pada saat tertentu dan data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi. Peneliti berusaha mengungkapkan fakta selengkap-lengkapya dan apa adanya dalam penelitian deskriptif ini.¹⁵

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan subjek darimana data diperoleh.¹⁶ Sumber data ini berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Data Primer

Sumber data primer yang digunakan peneliti dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan para subyek penelitian atau sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁷ Sumber data primer yang didapatkan peneliti melalui pemilik dan para pekerja pada Konveksi Discley Jeans Dusun

¹⁵ Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, cet. Ke-4 (Yogyakarta : Pustaka Belajar), 2003, hal. 7.

¹⁶ Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Cet. 12, Jakarta : PTRineka Cipta, hal. 107.

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2005, hal. 21.

Pakisputih Desa Kwangan Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan serta Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan.

b. Data Sekunder

Data sekunder sebagai data untuk memperkuat data pokok yang telah ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan literatur yang mendukung seperti buku, tulisan, artikel, serta jurnal hukum terkait dengan objek penelitian.

3. Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat secara hukum seperti Fatwa Dewan Syariah Nasional dan peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini yaitu : Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ini merupakan bahan hukum yang dapat menunjang bahan hukum primer, dimana bahan hukum sekunder ini dapat berupa wawancara atau observasi yang dilakukan dengan orang yang bersangkutan, buku-buku pendapat hukum, hasil penelitian, jurnal, naskah ilmiah serta semua bahan yang berhubungan dengan penelitian peneliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah :

a. Metode Observasi

Observasi atau pengamatan adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati kegiatan

secara langsung terhadap objek penelitian guna mendapatkan informasi.¹⁸ Dalam hal ini peneliti melakukan observasi pada objek yang diteliti dengan mengamati langsung faktor apa saja yang menjadi penyebab sistem penetapan upah tersebut.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara adalah suatu komunikasi verbal sejenis dialog dengan informan guna mendapat informasi.¹⁹ Biasanya wawancara dilakukan dengan tatap muka atau telepon apabila informan berada di tempat lain. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan narasumber atau pemilik usaha tersebut, pekerja, dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mengumpulkan, mencari dan menyusun dengan sistematis data yang diperoleh agar dapat dipahami dengan mudah dan hasil dari penelitiannya dapat diinformasikan kepada orang lain.²⁰ Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dimana dalam penelitian ini peneliti memaparkan data-data yang berkaitan dengan sistem penetapan upah yang dilakukan oleh Konveksi Discley Jeans Dusun Pakisputih, yang dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam hukum Islam dan Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah kemudian hasil dari lapangan tersebut dianalisis

¹⁸ Sudaryono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Kencana, 2016, hal 82.

¹⁹ Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Yogyakarta : Bumi Aksara, 2003, hal. 113.

²⁰ Muhammad Nadzir, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003, hal, 241.

dengan Hukum Islam dan Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini bertujuan agar peneliti dalam penelitian skripsi ini dapat terfokus dan berorientasi terhadap fokus penelitian sesuai dengan bidang kajian sehingga mempermudah pembahasan dan menjadikan pembahasan lebih terarah, dalam penelitian ini terbagi atas lima bab dimana antara bab satu dengan yang lainnya saling berkaitan sebagai pembahasan yang utuh. Adapun sistematika penulisan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I : Pendahuluan

Bab ini akan membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penelitian mulai dari bab I sampai bab V.

2. BAB II : Konsep Upah dalam Islam

Bab ini akan memberikan uraian kerangka teori yang menunjukkan teori tentang upah, bentuk dan syarat upah, macam-macam upah dan Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang akad jualah.

3. BAB III : Praktik Pengupahan di Konveksi

Discley Jeans

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum tentang profil konveksi Discley Jeans yang ada di Dusun Pakisputih, ruang lingkup, jumlah karyawan, jam kerja, sistem pengupahan dan proses produksi konveksi Discley Jeans di Dusun Pakisputih.

4. BAB IV : Analisis Pengupahan Pekerja pada Konveksi Discley Jeans
Bab ini akan menjelaskan tentang bagaimana analisis pengupahan pekerja pada konveksi Discley Jeans di Dusun Paksputih menurut Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Jualah.

5. BAB V : Penutup
Bab ini berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan ini berbentuk poin yaitu jawaban singkat dari rumusan masalah dan saran adalah usulan kepada peneliti-peneliti, berikutnya atau kepada masyarakat yang dihubungkan pada manfaat penelitian di bab I.

BAB II

KONSEP UPAH DALAM ISLAM

A. Pengupahan Menurut Islam

1. Pengertian Upah

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah di keluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²¹ Sementara menurut istilah upah adalah uang atau sebagainya yang diberikan kepada seseorang atas keberhasilannya dalam memenuhi keinginan pemberi upah.²² Ada dua sifat pokok upah :

- a. Kemampuan kerja pekerja akan dibayar didasarkan pada keinginan majikan selama jangka waktu tertentu
- b. Adanya perjanjian dimana jumlah bayaran yang diterima pekerja diterangkan dengan jelas dalam perjanjian itu.

Dengan demikian upah merupakan biaya produksi yang harus ditanggung perusahaan atau pengusaha dalam satu proses produksi. Sehingga proses penentuan upah pekerja akan berlaku seperti penentuan harga faktor-faktor produksi yang lain, yaitu ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran.²³

Adapun pengertian upah menurut Islam adalah pemberian atas sesuatu jasa (manfaat) yang diduga

²¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*, Jakarta : Balai Pustaka, 2000, hal. 1250.

²² Habiyyallah, *Sudah Syari'ikah Muamalahmu cetakan pertama*, Yogyakarta : Salma Idea, 2014. hal. 102.

²³ Ridwan Murtadho, *Standar Penentu Upah menurut Sistem Ekonomi Islam*, STAIN Kudus, Volume 1, No 2, Desember, 2013, hal. 243.

akan terwujud, seperti pemberian upah kepada karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau yang sering disebut dengan jua'alah adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan (prestasi) dari suatu pekerjaan. Dan imbalan yang diterima oleh pekerja adalah bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).²⁴

Menurut PP. No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah memberikan definisi upah sebagai berikut, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.²⁵

Menurut PP No. 5 tahun 2003, Upah memiliki arti hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.²⁶

Selain pengertian yang telah disebutkan diatas, dari sisi kalangan Islam juga berpendapat pemikiran

²⁴ <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/mizani/article/view/51>

²⁵ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2006, hal. 7.

²⁶ PP No. 5 Tahun 2003 tentang UMR pasal 1 point b.

tentang upah. Salah satu dari kalangan Islam yaitu Afzalurrahman mengatakan bahawa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.²⁷ Menurut Afzalurrahman masalah tentang upah itu sangat penting dan nantinya akan berdampak secara luas, sehingga seorang pekerja harus mendapatkan upah secara pantas dan adil yang, hal ini karena upah yang diberikan kepada pekerja itu untuk memenuhi kebutuhannya hidupnya. Selain pemebrian upah yang pantas dan adil, ketika mempekrjakan orang lain maka terlebih dahulu harus dijelaskan terkait jenis-jenis pekrjaan, jangka waktu serta besar upah yang akan diterima pekerja.²⁸

Fiqh juga mengatur tentang *ujrah* (upah) sebagai berikut :

- a. Upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Mlikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketakui berdasarkan adat kebiasaan.
- b. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan

²⁷ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Islam*, Bandar Lampung : Arjasa Pratama, 2020, hal. 8.

²⁸ Muhammad, *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta, 2004, hal. 329.

dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.²⁹

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah terkait pengupahan atau upah yang menyangkut kedua belah pihak yaitu pekerja dan majikannya. Dalam hal ini Islam menetapkan upah dengan cara yang tepat yaitu setiap pihak mendapatkan bagian yang sah dari hasil kerjasamanya tanpa adanya penindasan pihak lain ataupun ketidakadilan terhadap pihak lain.³⁰ Dalam hal ini juga ditegaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-baqarah ayat 279 :

..... لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

“...Kamu tidak menganiaya dan tidak pula dianiaya’

Dari ayat yang memberikan penegasan bahwa dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap adil dan jujur dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan yang merugikan kedua belah pihak.

Upah ini memang harus direncanakan dan diterapkan secara adil bagi pekerja maupun majikan, karena ketika pada hari pembalasan Rasulullah SAW akan menjadi saksi bagi orang-orang yang mempekerjakan buruh dan mendapat pekerjaannya yang telah diselesaikan olehnya namun tidak mendapat upah dari majikannya. Masalah terkait keadilan upah telah sangat ditekankan, masalah keadilan upah ini telah

²⁹ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Islam*, Bandar Lampung : Arjasa Pratama, 2020, hal. 10.

³⁰ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, hal. 363.

menjadi sejarah Islam berabad-abad selama masa pemerintahan empat khalifat sampai kebangkitan kolonialisme barat.

2. Bentuk dan Syarat Upah

Sesuai dengan pengertiannya upah bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan yang seimbang. Upah dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang.³¹ upah yang diberikan harus bernilai, dapat diperjualbelikan, jika upah yang berbentuk barang maka barang tersebut bisa dijual oleh pekerja sehingga upah yang berbentuk barang tersebut haruslah jelas kepemilikannya dan tidak ada catat.

Upah juga terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Upah *al-mitsli* (المثلي) adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
- b. Upah *Samsarah* (سامسراه) adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.³²

Berdasarkan pembagian upah jelas akan bentuk-bentuknya yaitu upah yang sudah distandarkan menurut daerah masing-masing dan upah berdasarkan kinerja yang diberikan. Yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian atau kemampuan untuk menentukan bukan standar yang ditetapkan Negara, juga bukan kebiasaan penduduk

³¹ Taqyuddin An-nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya : Risalah Gusti, 2002, hal. 104.

³² Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Perasad, 2011, hal. 1.

suatu Negara, melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.³³

Kemudian setelah bentuk upah sudah dipaparkan diatas kita harus mengetahui terkait syarat-syarat upah, menurut Taquuddin An-Nabhani kriteria yang ada dalam syarat sebagai berikut :

- a. Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- c. Upah dapat dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau mensejahterakan hidupnya.
- d. Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga.
- e. Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya.
- f. Barang pengganti upah yang diberikan tidak ada cacat.³⁴

Selain yang disebutkan diatas terkait kriteria yang ada dalam syarat menurut Taquuddin An-Nabhani. Terdapat pula rukun dan syarat yang harus dipenuhi, diantaranya sebagai berikut :

- a. *Mu'jir* dan *Musta'jir* (orang yang melakukan akad sewa-menyewa dan upah-mengupah). Orang yang melakukan akad Ijarah ada dua

³³ Yusanto, *Mengagagas Bisnis Islam I*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002.

³⁴ Taquuddin An-nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya : Risalah Gusti, 2002, hal. 105.

orang yaitu *Mu'jir* dan *Musta'jir*. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah atau yang menyewakan. Sedangkan *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Bagi yang berakad *ijarah* disyaratkan mengetahui manfaat barang yang dijadikan akad sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan. Untuk kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu keduanya berakal dan dapat membedakan. Jika salah seorang gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan yang baik ataupun buruk, maka akan menjadi tidak sah.

- b. *Shigot* yaitu adanya *ijab* dan *qabul* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*. *Shigot* akad adalah suatu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa *ijab* dan *qabul* adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah satu orang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad *ijarah*. Dalam hukum perikatan Islam, *ijab* diartikan dengan suatu pernyataan perjanjian atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan *qabul* adalah suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad pula (*musta'jir*) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya *ijab*. Syarat-syaratnya sama dengan syarat *ijab-qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.
- c. Adanya *ujrah* yang disyaratkan, *ujrahnya* harus diketahui oleh kedua belah pihak. *Ujrah* adalah sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil

manfaatnya oleh *mu'jir*. Adapun syarat *ujrah* atau upah yaitu :

- d. Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena ijarah akad timbal balik, karena itu ijarah tidak sah jika upah yang belum diketahui.
- e. Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- f. Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa maka uang sewanya harus lengkap.

Adanya syarat-syarat upah yang sudah dipaparkan diatas agar seorang pengusaha atau suatu perusahaan yang mempekerjakan pekerja haruslah memenuhi syarat-syarat tersebut agar tidak timbul suatu permasalahan atau kesalahpahaman antara pekerja dengan pengusaha tersebut.

Pelaksanaan upah dalam fiqh muamalah pada garis besarnya adalah *ujrah* terdiri atas :

- a. pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang seperti rumah, sewa mobil, dan lain-lain.
- b. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti yang disewa keahliannya, dan pekerja yang dibutuhkan tenaganya.

Pelaksanaan upah dalam fiqh muamalah tersebut juga berkaitan dengan pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan hal tersebut sejalan dengan *ijarah*

yang bersifat pekerjaan atau yang sering disebut dengan *Al-Ijarah al-a'mal* yaitu dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Mu'jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain. *Musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dihargai dengan imbalan tertentu. *Mu'jir* mendapatkan upah atas tenaga yang dikeluarkan untuk *Musta'jir* dan begitupun sebaliknya.

Dalam *Al-Ijarah al-a'mal* adapun syarat dan rukun yang harus dipenuhi, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. *Mu'jir* dan *Musta'jir* (orang yang melakukan akad sewa-menyewa dan upah-mengupah). *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah atau menyewakan. Sedangkan, *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan atau yang menyewa sesuatu. Untuk kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan. Jika salah seorang yang berakal itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan baik ataupun buruk, maka akan menjadi tidak sah.
- b. *Shigot* yaitu adanya *ijab* dan *qabul* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*. *Shigot* akad adalah suatu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa *ijab* dan *qabul* adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad ini. Syarat-syaratnya sama dengan *ijab-qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *Al-*

ijarah al-a'mal harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

- c. Adanya *ujrah* yang disyaratkan *ujrahnya* atau upahnya harus diketahui oleh kedua belah pihak. *Ujrah* adalah sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Adapun syarat *ujrah* atau upah yaitu :
 - d. Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena *Al-ijarah al-a'mal* merupakan akad timbal balik, karena itu *Al-ijarah al-a'mal* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
 - e. Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.³⁵

3. Macam-macam Upah

Pemberian upah tidak harus disamakan dengan perusahaan-perusahaan lainnya, jika perusahaan tidak mampu membayar upah yang sama dengan perusahaan lain maka pekerja atau karyawan tidak boleh menuntut harus dengan upah yang sama, namun sekarang ini masih banyak pengusaha-pengusaha yang mengandalkan karyawan atau pekerjanya untuk bekerja keras namun dengan pemberian upah yang sedikit yang tidak sesuai dengan kerja karyawannya. Dalam hal ini selayaknya pekerja juga harus mengetahui tentang jenis-jenis atau macam-macam dari upah tersebut.

Ada beberapa jenis-jenis atau macam-macam upah yang dikemukakan sebagai berikut :

³⁵ M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta : Logunng Pustaka, 2009, hal. 187-192

a. Upah Nominal

Upah nominal ini adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan dalam suatu organisasi kerja, dimana dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering disebut juga dengan upah uang (*money wages*) sesuai dengan wujud atau bentuknya yang memang berupa uang secara keseluruhan.

b. Upah nyata

Upah nyata merupakan upah yang nyata atau yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini biasanya disebut dengan (*real wages*), upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari *pertama*, besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan yang *kedua*, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Terkadang upah ini juga bisa berbentuk uang dan fasilitas.

c. Upah hidup

Upah hidup ini merupakan upah yang ketika diterimanya dapat untuk mencukupi kebutuhan ataupun keperluan hidupnya, namun dalam hal ini tidak hanya kebutuhan hidupnya saja yang terpenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya terpenuhi. Seperti iuran asuransi jiwa, pendidikan dan lain-lain.

d. Upah minimum

Upah minimum biasanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau karyawan beserta keluarganya. Biasanya upah minimum ini ditentukan oleh pemerintah, dalam hal ini perusahaan menggunakan patokan upah minimum untuk menentuka besaran upah yang akan diberikan kepada karyawan atau pekerjanya. Upah minum ini juga sering disebut dengan *award rate*.³⁶

Selain yang sudah disebutkan di atas, adapun jenis-jenis upah yang lainnya yaitu sebagai berikut :

- a. Upah yang ditetapkan, yaitu upah yang ditentukan waktu pembayaran seperti sejam, sebulan, seminggu atau setahun.
- b. Upah yang setimpal, yaitu upah yang diberikan setimpal dengan pekerjaan dan pekerja. Dimana upah yang dibayar berdasarkan kepada kemahiran yang dimiliki oleh pekerja dan dilunaskan pembayarannya apabila pekerjaan yang dilakukan selesai.

Sehingga, berdasarkan jenis upah diatas maka terbentuklah stuktur upah yang terdiri dari tiga jenis yakni :

- a. Sistem upah mengikut waktu adalah satu sistem dimana pekerja dibayar mengikut masa dia bekerja.
- b. Sistem upah mengikut hasil atau kadar ganjaran membayar upah kepada pekerja mengikut yang dihasilkannya.

³⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Islam*, Bandar Lampung : Arjasa Pratama, 2020, hal. 44.

- c. Skim bonus adalah skim upah yang menghargai kecepatan segala sudut.³⁷

4. Mekanisme Penetapan dan Prinsip Upah dalam Islam

Dalam penetapan upah peranan pemerintah sangat dibutuhkan sebagai sosok yang diharapkan mampu mengakomodir kepentingan berbagai pihak. Islam membenarkan negara (pemerintah) turut campur dalam menentukan penetapan upah guna menjamin hak-hak para pekerja dengan tanpa mengesampingkan kemampuan pengusaha dengan mengeluarkan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat keadilan, tidak bekencenderungan memihak pada salah satu pihak dasar hukum campur tangan adalah *masalah mursalah*.

Menurut para ahli untuk menentukan perkiraan upah tersebut adalah jasa, baik jasa kerja atau jasa pekerja. Sehingga dalam hal ini, ketika menentukan upah seorang pengusaha mampu memperhatikan nilai jasanya di tengah masyarakat. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada :

- a. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya.
- b. Peraturan perundang-undangan yang mengikat tentang upah minimum pekerja.
- c. Produktivitas marginal tenaga kerja.
- d. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat pengusaha.
- e. Perbedaan jenis pekerjaan.³⁸

³⁷ Yono, *Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi*, AL-INFAQ : Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 12 No. 1, 2021.

Dalam penentuan upah ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu sebagai berikut :

- a. Nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh.
- b. Kebutuhan pekerja, karena kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi baik berupa makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal.³⁹

Dalam hukum Islam, upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak tanpa tekanan yang tidak pantas terhadap pihak manapun. Kedua belah pihak melakukan kontrak perjanjian (upah) dalam konteks agar bersikap adil terhadap semua orang yang melakukan transaksi agar tidak merugikan orang lain. Dalam hal ini, al-qur'an memerintahkan para majikan agar membayar bagian yang menjadi hak pekerja dengan benar sesuai dengan hasil kerja mereka dan pada saat yang sama melindungi kepentingan sendiri.⁴⁰

Mekanisme penetapan upah yang ada dalam Islam diantaranya yaitu :⁴¹

- a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai
Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan

³⁸ Yono, *Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi*, AL-INFAQ : Jurnal Ekonomi Islam, Volume 12 No. 1, 2021.

³⁹ Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam Terj*, Jakarta : Robbani Press, 2001.

⁴⁰ Yono, *Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi*, AL-INFAQ : Jurnal Ekonomi Islam, Volume 12 No. 1, 2021.

⁴¹ Dewi Lestari, *Sistem Penguapahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, UIN Walisongo Semarang, 2015, hal. 34.

pekerjaannya. Dalam hadis yang tertuang Rasulullah SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
 أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (
 فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ, مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ,
 وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

*"Dari Abu Saïd Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah."*⁴²

Dalam hadist tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak dengan majikan.⁴³

- b. Membayar upah sebelum keringatnya kering

⁴² Al-Hafizh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemahan Lengkap Bulughul Maram : Petunjuk Rasulullah dalam Ibadah, Muamalah dan Akhlak*, Jakarta : Akbarmedia, 2012, hal. 244-245.

⁴³ Dewi Lestari, *Sistem Penguapahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, UIN Walisongo Semarang, 2015, hal. 34-35.

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ:
 قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ
 (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

“Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah.”⁴⁴

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah seusai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.⁴⁵

Dua hadist tersebut memberikan gambaran yang sangat jelas ketika kita mempekerjakan seorang pekerja hendaklah menjelaskan terlebih dahulu terkait upah yang akan diterima dan memberikan upah atau membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga dalam hal ini antara

⁴⁴ Al-Hafizh Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Terjemahan Lengkap Bulughul Maram : Petunjuk Rasulullah dalam Ibadah, Muamalah dan Akhlak*, Jakarta : Akbarmedia, 2012, hal. 244.

⁴⁵ Dewi Lestari, *Sistem Penguapahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, UIN Walisongo Semarang, 2015, hal. 35.

kedua belah pihak sama-sama pahan dan tidak merasa ada yang dirugikan.

Dalam sistem penetapan upah yang telah dijelaskan di atas tersebut juga di dalamnya terdapat prinsip-prinsip yang mengatur tentang upah, dimana dalam hal ini prinsip-prinsip yang ada dalam upah merupakan komponen yang penting karena nantinya prinsip-prinsip ini juga yang akan mengatur tentang penetapan upah agar tidak ada yang dirugikan diantara kedua belah pihak.

Prinsip-prinsip upah dalam Islam yaitu sebagai berikut :

a. Prinsip Adil

Prinsip adil di dalam Islam tentunya menjamin bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus layak dan sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap perusahaan dalam menjalin kerjasama. Maka, harus dibayar secara adil tidak terlalu rendah sehingga cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerja sama tersebut.⁴⁶

Dalam al-quran juga menegaskan terkait prinsip adil yaitu pada surat Al-Maidah ayat 8, yang berbunyi :

...أَعْدِلُوا ۖ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى ۖ

⁴⁶ Salwa Izzatul Ulya, Penelitian tentang *Upah dalam Perspektif Islam*, Sekolah Tinggi Ilmu Ushuluddin Darul Quran Bogor, 2019.

“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. (QS. Al-Maidah : 8)”

Dua hadis yang telah disebutkan sebelumnya juga membahas terkait prinsip adil, dimana dua hadis itu berisi tentang *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakan”*. Sehingga ayat al-qur’an dan hadis ini menjunjung prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam hal ini adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, yang artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.⁴⁷ Keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :⁴⁸

a) Adil Bermakna Transparan

Maksud dari adil bermakna transparan yaitu, sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

b) Adil Bermakna Proposional

Dalam hal ini adil bermakna proposional artinya, pekerjaan

⁴⁷ Hedy Herjianto, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Islamic Village Tangerang, Vol.7 Np. 1 April 2016, hal. 13.

⁴⁸ Sholihin Ahmad Ifham, *Buku Pinar Ekonomi Syariah*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum, 2010, hal 871-874.

seserang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut. Jadi dalam hal ini pemberian upah harus sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Jika para pekerja tidak mendapatkan upah secara adil maka akan berpengaruh pada daya beli yang kemudia juga akan berpengaruh terhadap standar penghidupan pekerja serta keluarganya. Dan jika adanya ketidakadilan nantinya akan mengakibatkan rasa tidak senang dikalangan mereka (pekerja) sehingga akan mengakibatkan kekacauan dalam bentuk aksi pemogokan kerja.⁴⁹

b. Kelayakan

Dalam hal prinsip keadilan berbicara tentang kejelasan, transapransi serta proposionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka dalam hal kelayakan ini berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan Ekonomi Islam yakni :

- a) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.

Dalam hadis yan diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda :

عَنْ أَبِي ذَرٍّ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ
صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ لَاءَمَكُمْ
مِنْ مَمْلُوكِكُمْ فَأَطْعِمُوهُ مِمَّا تَأْكُلُونَ
وَإَكْسُوهُ مِمَّا تَلْبَسُونَ

“Abu Dzar ia berkata,
"Rasulullah shallallahu 'alaihi

⁴⁹ Wuryanti Koentjoro, *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

wasallam bersabda: "Siapa saja dari budak kalian yang berlaku baik, maka berilah makan sesuai dengan yang kalian makan, dan berilah pakaian sesuai dengan pakaian yang kalian pakai."

Dari hadis diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu : pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal).

b) Layak

Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja, sehingga pekerja tidak merasa tereksplorasi secara sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam al-qur'an surat Asy-Syua'ra ayat 183 sebagai berikut :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

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

Ayat di atas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah mempekerjakan upah seseorang hingga jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Jadi, upah yang adil harus diberikan secara jelas, transparan dan proposional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada porsinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslimin dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.⁵⁰

B. Konsep upah dalam Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 (Akad Jualah)

1. Pengertian Fatwa

Fatwa adalah pendapat hukum atas suatu masalah yang muncul dikalangan umat Islam yang dikeluarkan oleh lembaga tertentu yang memiliki kewenangan untuk menetapkan suatu fatwa.⁵¹ Fatwa (الفتوى) menurut bahasa berarti jawaban mengenai suatu kejadian atau peristiwa (memberikan jawaban yang tegas terhadap segala peristiwa yang terjadi dalam masyarakat). Dalam ilmu Ushul Fiqh, fatwa berarti pendapat yang dikemukakan seorang mujtahid atau faqih sebagai jawaban yang diajukan peminta fatwa dalam suatu kasus, fatwa sendiri sifatnya tidak mengikat.⁵² Fatwa menurut Prof. Amir Syarifuddin, berasal dari kata afta yang berarti memberikan penjelasan. Secara defenitif, fatwa yaitu usaha

⁵⁰ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung : Arjasa Pratama, 2020, hal. 17-19.

⁵¹ Agus Triyanta, 2014, Fatwa dalam Keuangan Syariah: Kekuatan Mengikat dan Kemungkinannya untuk Digugat Melalui Judicial Review, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol.21 No. 1, Hal. 5.

⁵² Anita Marwing, 2017, Fatwa Ekonomi Syariah di Indonesia, Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law Vol. 2 No. 2. Hal. 214.

memberikan penjelasan tentang hukum syara' oleh ahlinya kepada orang yang belum mengetahuinya.⁵³ Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa fatwa merupakan sebuah sitilah mengenai pendapat atau tafsiran pada suatu masalah yang berkaitan dengan hukum Islam.

Dalam penetapan fatwa, keberadaan metode yang digunakan adalah sangat penting sehingga setiap proses penetapan fatwa harus mengikuti metode tersebut. Sebuah fatwa yang ditetapkan tanpa menggunakan metodologi, keputusan hukum yang dihasilkan kurang mempunyai argumentasi yang kokoh. Oleh karenanya, implementasi metode (manhaj) dalam setiap proses penetapan fatwa merupakan suatu keniscayaan.⁵⁴ Adapun tahapan dalam penetapan fatwa secara umum dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Sebelum fatwa ditetapkan hendaklah ditinjau lebih dahulu pendapat para imam madzhab tentang masalah yang akan difatwakan tersebut, secara seksana beserta dalil-dalilnya.
- b. Masalah yang telah jelas hukumnya (*al-ahkam al-qathiyat*) hendaklah disampaikan sebagaimana adanya.
- c. Dalam masalah yang terjadi khilafiyah dikalangan madzhab maka:
 - a) Penetapan fatwa didasarkan pada hasil usaha penemuan titik temu diantara pendapat-pendapat para madzhab melalui metode *al-jam'u wa al-taufiq* dan jika penemuan usaha titik temu tidak berhasil dilakukan, penetapan fatwa didasarkan pada hasil tarjih melalui metode

⁵³ Amir Syarifuddin, Ushul Fiqih (Jakarta: Kencana, 2009), Hal. 429.

⁵⁴ Fatwa Dalam Sistem Hukum Islam, (Cet I, Jakarta: Elsas, 2008)

muqaranah al-mazahib dengan menggunakan kaidah ushul fiqh muqarran.

- b) Dalam masalah yang tidak ditemukan pendapat hukumnya dikalangan madzhab, penetapan fatwa didasarkan pada hasil ijtihad jama'i (kolektif melalui metode bayani, ta'lili, qiyasi, istishani ilhaqi) istilahi dan saad al-dzariah.
- c) Penetapan fatwa harus senantiasa memperhatikan kemaslahatan umum (maslahih'ammah) dan muqasyid al-asyariah.

Metode yang digunakan oleh komisi fatwa MUI dalam proses penetapan fatwa melalui 3 pendekatan, yaitu sebagai berikut:

- a. Pendekatan Qath'i (قَاطِع) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan berpegang dengan nash al-Qur'an dan Hadis untuk sesuatu masalah apabila masalah yang ditetapkan terdapat dalam nash al-Qur'an ataupun al-Hadis secara jelas.
- b. Pendekatan Qauli (قَاوَلِي) yaitu pendekatan dalam proses penetapan fatwa dengan mendasarkannya pada pendapat para imam madzhab dalam kitab-kitab fikih terkemuka (al-kutub al mu'tabarah).⁵⁵ Pendekatan ini dilakukan apabila jawaban dapat dicukupi oleh pendapat dalam kitab-kitab fikih terkemuka.
- c. Pendekatan manhaji, yaitu pendekatan dalam proses penetapan fatwa yang mempergunakan kaidah-kaidah pokok dan metodologi yang dikembangkan oleh imam

⁵⁵ Mardani, Hukum Ekonomi Syariah Di Indonesia, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011) Hal.222

madzhab dalam merumuskan suatu masalah. Pendekatan manhaji dilakukan dengan melalui ijtihad secara kolektif (ijtihad jama'i), dengan menggunakan metode mempertemukan pendapat yang beda (wal jam'u wat taufiq), memilih pendapat yang lebih kuat dalilnya (tarjih), menganalogikan permasalahan yang muncul dengan permasalahan yang telah ditetapkan hukumnya dalam kitab-kitab fiqh (ilhaqi), dan istinbati yaitu metode yang digunakan ketika tidak bisa dilakukan dengan metode ilhaqi karena tidak ada padanan pendapat (mulhaq bih) dalam kitab al-mutabarah. Metode istinbati dilakukan dengan memberlakukan metode qiyas, istishan, dan saad al-dzariah.

Secara umum, dalam menetapkan fatwa DSN MUI selalu memperhatikan kemaslahatan umum dan maqashid syariah sehingga fatwa DSN MUI benar-benar dapat menjawab permasalahan yang timbul dikalangan masyarakat dan benar-benar dapat menjadi alternatif yang dapat dijadikan pedoman dalam menjalankan bisnis ekonomi syariah di Indonesia.

2. Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah

Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 merupakan fatwa yang membahas tentang akad jualah, lahirnya fatwa ini karena adanya beberapa hal yaitu bahwa salah satu bentuk pelayanan jasa, baik dalam sektor keuangan, bisnis maupun sektor lainnya, yang menjadi kebutuhan masyarakat adalah pelayanan jasa yang pembayaran imbalan (*reward/iwadh/ju'l*) bergantung pada pencapaian hasil (*natijah*) yang telah ditentukan. Hal lain yang

melatarbelakangi adanya fatwa ini juga bahwa agar pelaksanaan pelayanan jasa sesuai dengan prinsip syariah sehingga DSN-MUI memandang perlu menetapkan fatwa tentang akad Ju'alah sebagai dasar transaksi untuk dijadikan pedoman.⁵⁶

Beberapa hal yang melatarbelakangi adanya akad Ju'alah tersebut dalam sebuah transaksi mengakibatkan teraturnya pelayanan jasa dan pemberian *reward* atau upah yang sesuai dengan prinsip syariah, namun terlepas dari hal itu harus diketahui terkait akad Ju'alah tersebut. Ju'alah terkadang juga dibaca Ji'alah atau Ja'alah, ketiga pembacaan yang benar dalam bahasa Arab, meskipun di Indonesia umumnya disebut dengan akad Ju'alah. Dari segi bahasa Ju'alah berasal dari bahasa Arab yang artinya *al-ajr* (upah atau *fee*).⁵⁷ Menurut Drs. Imron, Ju'alah adalah tindakan penetapan orang yang sah penggunaannya tentang suatu ganti yang telah diketahui jelas atas pekerjaan yang ditentukan. Kemudian menurut Sulaiman Rasjid Ju'alah adalah meminta agar mengembalikan barang yang hilang dengan bayaran yang ditentukan, misal seseorang yang kehilangan seekor kuda dia berkata "siapa yang mendapatkan kudaku dan mengembalikan kepadaku, maka aku bayar sekian...". Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Jualah adalah perjanjian imbalan tertentu dari pihak pertama kepada pihak kedua atas pelaksanaan suatu tugas/pelayanan yang dilakukan oleh pihak kedua untuk kepentingan pihak pertama.⁵⁸ Namun terlepas dari beberapa pengertian tersebut secara singkatnya akad Ju'alah merupakan

⁵⁶ Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor : 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah

⁵⁷ H.M. Pudjihardjo, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, Malang : UB Press, 2019, hal. 116.

⁵⁸ Pasal 220 angka (18) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

suatu akad perjanjian untuk memberi imbalan atas suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang masih belum pasti bisa dikerjakan. Apabila pekerjaan tersebut telah tunai dan memenuhi syarat, maka janji untuk pemberian imbalan atau upah tersebut bersifat lazim/wajib.⁵⁹

Dasar hukum dari akad jualah ini adalah diperbolehkan, ulama Malikiyah, Syafi'iyah dan Hanabilah sebagaimana yang dikutip oleh Wahbah Az-Zuhaili dalam Q.S. Yusuf ayat 72 :

قَالُوا نَفَقْدُ صُوعَ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ
وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

“Penyeru-penyeru itu berkata: “Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya”.

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa konsep jua’alah tidak hanya pada usaha mencari dan mengembalikan barang yang hilang bahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang belum pasti bisa dikerjakan seperti dalam kasus para sahabat yang meruqyah pemimpin kaum dan diberikan imbalan beberapa ekor kambing.⁶⁰

Adapun beberapa pendapat ulama terkait bolehnya akad jualah, yaitu di antaranya :

- a. Pendapat Ibnu Qudamah dalam *al-Mughni*, VIII/323 : “Kebutuhan masyarakat memerlukan adanya ju’alah; sebab pekerjaan (untuk mencapai suatu tujuan) terkadang tidak jelas (bentuk dan masa pelaksanaannya), seperti

⁵⁹ Haryono, *Konsep Al Ju’alah dan Model Aplikasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*, STAI AL-Hidayah Bogor Prodi Ekonomi Islam.

⁶⁰ H. Asyura, *Multi Level Marketing Syariah di Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syariah*, Yogyakarta : Deepublish, 2021, hal. 37.

mengembalikan budak yang hilang, hewan hilang dan sebagainya. untuk pekerjaan seperti ini tidak sah dilakukan akad ijarah (sewa/penguapahan) padahal (orang/pemiliknya) perlu agar kedua barang yang hilang tersebut kembali, sementara itu, ia tidak menemukan orang yang mau membantu mengembalikannya secara sukarela (tanpa imbalan). Oleh karena itu, ebutuhan masyarakat mendorong agar akad ju'alah untuk keperluan seperti itu diperbolehkan sekalipun (bentuk dan masa pelaksanaan) pekerjaan tersebut tidak jelas”.

- b. Pendapat Imam al-Nawawi dalam *al-Majmu' Syarh al-Muhadzdzab*, XV/449 : “Boleh melakukan akad ju'alah, yaitu komitmen (Seseorang) untuk memberikan imbalan tertentu atas pekerjaan tertentu atau tidak tertentu yang sulit diketahui’.
- c. Pendapat para ulama dalam kitab *Hasyiyah al-Bajuri* II/24 : “Ju'alah boleh dilakukan oleh dua pihak, pihak *ja'il* (pihak pertama yang menyatakan kesediaan memberikan imbalan atas suatu pekerjaan) dan pihak *ma'jul lah* (pihak kedua yang bersedia melakukan pekerjaan yang diperlukan pihak pertama)..., (*Ju'alah*) adalah komitmen orang yang cakap hukum untuk memberikan imbalan tertentu atas pekerjaan tertentu atau tidak tertentu

kepada orang tertentu atau tidak tertentu'.⁶¹

Pada dasarnya akad ini diperbolehkan sesuai dengan kaidah fiqih yang menegaskan bahwa “*Pada dasarnya, semua bentuk mu’amalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya*”.

Rukun-rukun yang ada dalam akad Ju’alah :

a. *Aqidain*

Aqidain, merupakan dua orang yang berakad. Dua orang yang berakad dalam hal ini adalah pengusaha dan pekerja, pengusaha sebagai pemberi akad ju’alah atau sebagai pemberi upah terhadap orang yang dipekerjakannya sedangkan pekerja adalah orang menerima upah tersebut dalam akad ini.

b. Shigat Ijab

Shigat Ijab disyaratkan harus jelas dalam memberikan instruksi pekerjaan dengan upah atau *rewardy* yang jelas, baik instruksi itu diberika kepada sekelompok orang tertentu maupun kepada siapa saja yang mendengarnya. Adapun untuk qabul, dari yang menerima Ju’alah itu, maka tidak disyaratkan, begitu juga tidak disyaratkan bagi penerima akad Ju’alah, cukup baginya untuk mengetahui dan kemudia dia mengerjakan atau melaksanakannya saja.

c. Pekerjaan,

⁶¹ Dr. Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, Depok : Rajagrafindo Persada, 2017, hal. 205.

Dalam akad ju'alah disyaratkan harus pekerjaan yang mubah/boleh secara hukum syariat untuk dikerjakan oleh penerima, bukan merupakan pekerjaan yang memang wajib dikerjakan oleh pelaksana, maka mengajar tarian-tarian yang membuka aurat dan pekerjaan sejenis yang haram tidak sah menjadi objek akad. Pekerjaan yang sudah menjadi amanah yang memang harus dikerjakannya juga tidak sah menjadi objek akad ini.

d. Upah

Upah yang diberikan kepada penerima dalam akad ju'alah ini menurut para ulama madzhab Maliki, Syafii dan Hambali disyaratkan harus berupa upah yang bernilai harta kekayaan dan sudah jelas atau maklum baik jenis maupun kadarnya. Madzhab Syafii membolehkan upah yang tidak jelas pada saat peperangan demi kemenangan. Madzhab Hambali memperbolehkan upah dari sepertiga barang yang hilang yang akan ditemukan. Upah itu juga disyaratkan harus halal dan dapat diserahkan serta menjadi hak milik pemberi upah. Jika memang *reward* (upah) itu bukan hak miliknya pemberi atau barang yang tidak dapat diserahkan maka akad ju'alah menjadi batal. Kemudian, menurut madzhab Maliki dan Syafii tidak boleh meminta sebagian upah terlebih dahulu sebelum pekerjaan dilakukan dengan tuntas jika ada syarat upah sebagian terlebih dahulu maka

akadnya menjadi tidak sah. Akan tetapi jika pemberi upah dengan kemaunnya sendiri memberikan sebagian upah maka upah itu tidak boleh dipakai penerima/pelaksana sampai pekerjaan benar-benar selesai dilakukan. Dalam akad jualah ini, upah daoat menjadi hak penerima pekerjaan atau hasil pekerjaan sudah diserahkan kepada pemberi.⁶²

Selain rukun-rukun dalam akad ju'alah yang sudah disebutkan diatas, adapun syarat-syarat yang terdapat dalam akad Ju'alah yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan yang diminta dikerjakan adalah mubah. Tidak sah transaksi Ju'alah pada sesuatu yang tidak mubah, seperti khamar.
- b. Upah dalam Ju'alah berupa harta yang diketahui jenis dan ukurannya karena upah yang tidak diketahui tidak sesuai dengan tujuan transaksi ju'alah.
- c. Upah dalam Ju'alah harus suci, dapat diserahkan dan dimiliki oleh peminta ju'alah.
- d. Pekerja menyelesaikan pekerjaan yang diminta dalam ju'alah dan menyerahkannya kepada yang menyuruhnya.⁶³

Kemudian, terkait ketentuan yang terdapat dalam akad Ju'alah ini sebagaimana yang terdapat pula

⁶² H.M. Pudjihardjo, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, Malang : UB Press, 2019, hal. 120-123.

⁶³ Dr. Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, Depok : Rajagrafindo Persada, 2017, hal. 313.

dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 62/DSN-MUI/2007 yaitu sebagai berikut :

- a. Pihak Ja'il harus memiliki kecakapan hukum dan kewenangan (*muthlaq al-tasharruf*) untuk melakukan akad.
- b. Objek Ju'alah (*mahal al-'aqd/ma'jul 'alaih*) harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang oleh syariah, serta tidak menimbulkan akibat yang dilarang.
- c. Hasil pekerjaan (*natijah*) sebagaimana dimaksud harus jelas dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran.
- d. Imbalan *Ju'alah* (*reawrd/iwadh/ju'l*) harus ditentukan besarnya oleh *Ja'il* dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran.
- e. Tidak boleh ada syarat imbalan diberikan di muka (sebelum pelaksanaan objek Ju'alah).

64

⁶⁴ Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 62/DSN-MUI/XII 2007.

BAB III

PRAKTIK PENGUPAHAN DI KONVEKSI DISCLEY JEANS

A. Profil Konveksi

1. Sejarah singkat berdirinya Konveksi Discley Jeans

Konveksi merupakan suatu usaha pembuatan pakaian baik pakaian berupa baju, celana, kemeja, jaket, jas, dan lainnya. Usaha ini bisa masuk dalam usaha skala besar ataupun skala kecil dilihat dari kuantitas produksi dan perputaran modal yang dipergunakan dalam produksi. Usaha konveksi celana saat ini dihadapi oleh perkembangan produksi celana yang besar-besaran dengan teknologi yang terus berkembang, sehingga persaingan antar produsen celana terus meningkat disamping kebutuhan konsumen juga terus meningkat. Peningkatan kebutuhan tidak sejalan dengan begitu besarnya persaingan antar produsen pakaian dalam mencari dan melaksanakan order pakaian.

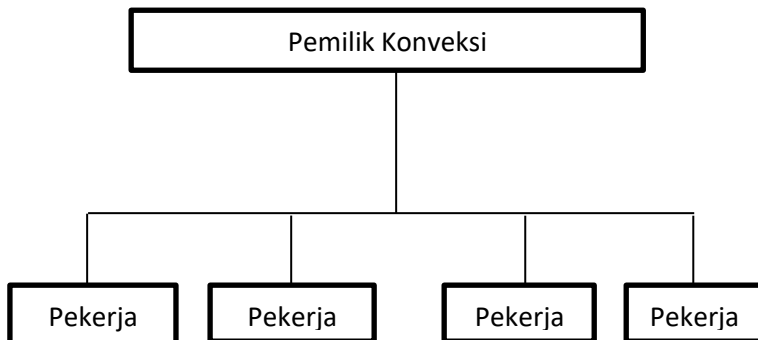
Konveksi Discley jeans ini berada di Dusun Kwanguan Desa Pakisputih Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Usaha ini berawal dari keinginan pemilik usaha untuk memperluas lapangan pekerjaan, karena letaknya yang di pedesaan membuat pengusaha ingin mendirikan konveksi ini supaya lapangan pekerjaan menjadi luas tidak hanya di bidang tani karena sebagian warga daerah tersebut berprofesi sebagai tani pada waktu itu. Adapun hal yang lain yang melatarbelakangi berdirinya konveksi ini yaitu karena kabupaten Pekalongan mayoritas bekerja pada sektor home industri atau konveksi seperti ini.

Konveksi Discley jeans ini berdiri kisaran pada tahun 2017/2018, dengan modal seadanya. Pada saat merintis awal konveksi ini hanya memiliki 3 mesin jahit dan 3 orang pekerja, dimana ke tiga pekerja ini merangkap tugasnya karena mengejar supaya produksi dapat diselesaikan. Namun, seiring berkembangnya zaman dan pemilik konveksi ini sudah mulai banyak pengalam dan dapat memajemen dengan baik akhirnya pekerja semakin bertambah banyak. Dari yang pekerjanya hanya 3 orang sekrang menjadi kurang lebih 15 orang dengan pekerja yang ahli dalam bidangnya masing-masing, sehingga sudah tidak ada lagi yang tugasnya merangkap karena pembagian tugas sudah sesuai dengan job disknya masing-masing.

2. Struktur dan Manajemen

a. Struktur Organisasi

Dalam menjalankan usaha di bidang konveksi discley jeans, maka dibentuk struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Organisasi Konveksi Discley Jeans⁶⁵

⁶⁵ Data dari Bapak Nur Hasan., sebagai Pemilik Konveksi, pada tanggal 19 Mei 2022, di Rumah Bapak Nurul Hasan.

Dalam hal ini struktur organisasi hanya ada pemilik konveksi dan langsung ke pekerja, karena sesuai dengan data yang didapat ketika wawancara dengan pemilik konveksi menjelaskan bahwa konveksi ini merupakan bentuk pembuatan produksi yang dihandle sendiri semuanya dan letaknya pun berada di pedesaan yang mengakibatkan konveksi ini seperti home indsutri jadi tidak ada struktur yang detail seperti pada umumnya, sehingga untuk tugas dan tanggung jawab itu hanya ada pemilik konveksi dan pekerja. Bentuk tugas dan tanggung jawabnya itu berupa intruksi langsung yang diberikan oleh pemilik konveksi kepada para pekerja. Dan untuk mencatat keluar masuk barang, jam kerja, siapa saja yang tidak masuk bekerja, menghitung berapa jumlah upah pekerja dan memberikan upah kepada pekerjanya itu dilakukan oleh pemilik konveksi dan dihandle sendiri secara keseluruhan.⁶⁶

b. Jumlah Tenaga Kerja

Konveksi ini hanya memiliki satu tempat produksi yang berada di Dusun Kwangan Desa Pakisputih Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Jumlah pekerja pada konveksi ini ada 10 pekerja, pekerja pada konveksi ini rata-rata semuanya adalah laki-laki. Akan tetapi jumlah pekerja ini tidak selalu tetap, karena disini pemilik tidak memaksa, maksudnya pekerja boleh memiliki pekerjaan lain selama konveksi sedang sepi bahan baku atau permintaan pasar. Karena usaha rumahan atau home industri ini biasanya menganut ekonomi pasar. Jadi apabila

⁶⁶ Wawancara langsung dengan Pemilik Konveksi Discley Jeans, pada tanggal 19 Mei 2022, di Rumah Bapak Nurul Hasan.

barang yang sedang ramai produksi berarti sedang ramai di pasaran. Begitupun sebaliknya jika pasar sedang sepi maka akan mempengaruhi produksi, yaitu akan lebih sedikit memproduksi.

Tabel 1. Nama-nama Pekerja

No	Nama	Jabatan
1.	Nurul Hasan	Pemilik Konveksi
2.	Khotibul	Pekerja
3.	Izzul	Pekerja
4.	Karyo	Pekerja
5.	Darmanto	Pekerja
6.	Adnan	Pekerja
7.	Seti	Pekerja
8.	Edo	Pekerja
9.	Musa	Pekerja
10.	Eki	Pekerja

c. Jam Kerja

Di konveksi Discley jeans ini untuk jam kerja dimulai dari jam 08.00-17.00, selebihnya dihitung lembur. Karena pada umumnya di daerah ini untuk konveksi memang jam kerjanya kurang lebih 9 jam, namun pada konveksi ini ada jam istirahat yaitu pada jam 12.00-13.00. Namun biasanya jika bahan baku sedang sedikit maka para pekerja datang agak telat dan pulang lebih awal. Sebaliknya jika permintaan pasar sedang ramai maka bahan baku yang diproduksi akan banyak sehingga untuk jam kerja biasanya ditentukan pemilik konveksi untuk datang lebih awal dan pulang akan lebih lama yang nantinya dihitung sebagai lembur. Biasanya waktu-waktu seperti ini akan ditemukan pada saat mendekati bulan puasa/lebaran karena jumlah permintaan pasar yang ramai sehingga bahan baku yang

diproduksi juga akan berjumlah banyak sehingga mengakibatkan lamanya jam kerja.

B. Proses Produksi

1. Uraian Proses Produksi

a. Proses Badan Depan

Pertama yang harus dilakukan yaitu membentangkan bahan jeans (denim) diatas meja besar atau ditempat yang luas kemudia buat pola gambar pada bahan jeans. Kemudian potong sesuai dengan pola yang telah digambar, setelah dipotong bahan tersebut di obras dasar, dipasangan resleting lalu dibawa ke bagian jahit setelah itu kantong dirapikan atau perapian kantong samping.

b. Proses Badan Belakang

Untuk proses badan belakang ini cukup panjang cara pengerjaannya yaitu sebagai berikut :

- a) Menyeset bagian selangkang
- b) Setelah syneset bagian selangkag dilanjut dengan penggabungan kanan-kiri badan belakang
- c) Dibawa kepada bagian pekerja yang menjahit kantong untuk dipasang akantong belakang
- d) Lalu diberikan kepada bagian mikup untuk proses penggabungan bagian depan dengan bagian belakang
- e) Lalu diberika kepada pekerja bagian obras agar bentuk penggabunganya lebih terlihat rapi
- f) Kemudian diberikan kepada pekerja stik (jahitan samping) dan pekerja bagian ban (pasang pinggang atau gesper)
- g) Setelah itu diberikan kepada pekerja bagian batrek (tali pinggang atau sabuk) kemudia masuk kepada bagian pelubangan kancing

c. Proses Finshing

Pada proses finishing ini masih menjadi tanggung jawab pemilik konveksi namun tugas dan tanggung jawab sudah bukan lagi menjadi tanggung jawab pekerja, karena yang bekerja di konveksi ini hanya menyelesaikan pada tahap bagian menjahit celana saja. Pada proses finishing ini sudah masuk pada tahap pencucian celana yang sudah selesai dijahit kemudian setelah pencucian telah selesai, celana dipisahkan nomor dan merek, lalu di packing dulu dan siap dipasarkan. Namun sebelum itu masih ada tahap sortir dimana penentuan apakah barang ini layak atau tidak untuk dipasarkan. Produksi ini dikirim masih sekitar wilayah Jawa Tengah.

2. Alat dan Mesin

Tabel 2. Nama Mesin dan Jumlahnya

No	Nama Mesin	Jumlah
1.	Meja Besar (alas bahan baku untuk memotong bahan jeans)	1
2.	Meteran	2
3.	Mesin Potong	1
4.	Gunting khusus potong bahan	2
5.	Mesin Jarum 2	2
6.	Mesin Jahit buat Pinggang (kansay)	1
7.	Mesin pembuat tali (kansay tali)	1
8.	Mesin Obras	1
9.	Mesin Mikup (penyatukan pola bahan bagian depan dan belakang)	1
10.	Mesin Pemasang tali (Bartrek)	1
11.	Mesin Jarum 1 (Mesin Biasa)	2

C. Mekanisme Pengupahan

Upah merupakan biaya produksi yang harus ditanggung perusahaan atau pengusaha dalam satu proses produksi. Sehingga proses penentuan upah pekerja akan berlaku seperti penentuan harga faktor-faktor produksi yang lain, yaitu ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran

Sistem pemberian upah pada konveksi ini menggunakan sistem kerja borongan (lepas) dan harian, dihitung perpotong atau per-pcs dari hasil kerja, kemudian upahnya akan diberikan satu minggu sekali setiap hari kamis sore dan upah yang diberikan tunai dan wajib diberikan pada hari kamis. Upah pada konveksi ini sudah ditentukan oleh pemilik konveksi dengan perhitungan yang menggunakan cara dari pihak konveksi itu sendiri, upahnya dihitung perpotong atau per-pcs sehingga upah yang diberikan kepada setiap bagian masing-masing berbeda tetapi cara perhitungannya tetap sama.

Pada konveksi Discley jeans ini tidak ada perjanjian kontrak kerja diatas hitam dan putih, pekerja hanya datang kepada pemilik konveksi dengan mengatakan “saya ingin bekerja di sini (konveksi) pak,” kemudian pemilik konveksi hanya menjelaskan sedikit terkait beberapa hal yaitu “boleh masuk bekerja di konveksi ini dengan syarat kamu kerjakan barang sayang dengan sistem, jam, hari, waktu dan pembayaran upah yang sudah ditentukan oleh saya (pemilik konveksi) dan sebelum masuk saya tes terlebih dahulu supaya saya bisa memposisikan kamu pada posisi yang tepat sesuai dengan bidang keahlian.”⁶⁷ Kalimat singkat tersebut sudah mewakili adanya kesepakatan antara pemilik konveksi dan pekerja.

⁶⁷ Wawancara langsung dengan Pemilik Konveksi Discley Jeans, pada tanggal 19 Mei 2022, di Rumah Bapak Nurul Hasan.

Dilihat dari bentuk kesepakatan kerja yang telah dipaparkan diatas bahwa pada konveksi ini tidak ada tawar menawar terkait pemberian upah, karena terkait penetapan upah itu sudah ditentukan oleh pemilik konveksi dengan perhitungan yang menggunakan cara dari konveksi itu sendiri. Penetapan upah ini ditentukan oleh pihak konveksi sendiri dan tidak menggunakan perhitungan atau penetapan yang sudah diatur oleh pemerintah, karena konveksi ini model usahanya adalah milik sendiri dan hampir sama sistemnya dengan home industri sehingga penetapan upah dilakukan berdasarkan penetapan harga yang telah dipatok konveksi itu sendiri.

Bentuk mekanisme pengupahan yang seperti diatas tersebut mengakibatkan beberapa pekerja merasa kurang adanya hak mereka yang dipenuhi, peneliti melakukan survei dengan mewawancara 5 pekerja dari 10 pekerja tetap yang bekerja di konveksi tersebut. Hasil dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil wawancara dengan pekerja⁶⁸

Pekerja	Hasil Wawancara
Pekerja 1	Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pekerja 1 bahwa si pekerjaini sebenarnya merasa keberatan terkait tidak adanya tawar menawar upah diawal ketika akan masuk bekerja. Namun, si pekerja ini merasa lemah jika ingin memprotes karena “saya juga butuh pekerjaan ini” ujarnya.
Pekerja 2	“Saya tidak terlalu mempermasalahakan mau diupah berapa nantinya, karena disini

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Pekerja Konveksi Discley Jeans, pada tanggal 30 Juni 2022.

	yang penting saya bekerja”
Pekerja 3	“Omset yang didapat oleh pemilik konveksi terkadang besar karena saya melihat pasaran yang begitu rame, akan tetapi hasil dari pekerjaan tidak dinaikkan, saya juga tidak tah terkait berapa rupiah upah yang diberikan ketika perjanjian diawal”
Pekerja 4	“sebenarnya saya menyayangkan tidak adanya transparansi berapa rupiah diawal, namun karena saya butuh pekerjaannya mau bagaimana lagi”
Pekerja 5	“tidak adanya tawar menawar terkait upah diawal membuat saya tidak bisa mengira-ngira apakah uang yang akan saya dapatkan itu akan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga, melihat tidak adanya tawar menawar terkait berapa upah kah yang akan diberikan. Hanya saja diberitahu perhitungannya itu perpotong menurut saya hal tersebut sangat kurang bagi saya”

Dari hasil wawancara dengan pekerja tersebut bahwa lemahnya posisi pekerja dalam hal pengupahan ini akibat dari tidak adanya tawar menawar diawal terkait berapa rupiah kah yang akan didapatkan oleh pekerja. Sehingga pekerja tidak dapat mengira-ngira apakah hasl dari pekerjaannya ketika mendapatkan upah nanti dapat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya apalagi setelah peneliti

melakukan wawancara dengan pekerja bahwa upah yang didapatkan setiap minggunya itu hanya menyentuh kisaran Rp. 300.000 paling besar itu hanya Rp. 400.000. Jika dikalikan 4 kali dalam satu bulan itu belum menyentuh Upah Minimum Kabupaten Pekalongan yang berada pada kisaran Rp. 2.094.0000.

BAB IV

MEKANISME UPAH PEKERJA PADA KONVEKSI DISCLEY JEANS

A. Mekanisme Upah Pekerja Konveksi Discley Jeans menurut Hukum Islam

Permasalahan tentang upah erat sekali hubungannya dengan pekerja. Pekerja yang bekerja pada sektor formal (lingkungan usaha resmi yang dapat menampung tenaga kerja), pekerja sektor formal ini upah yang diberikan kepada pekerja telah diatur oleh undang-undang sedangkan sektor informal yaitu lingkungan usaha tidak resmi, lapangan pekerjaannya merupakan lapangan pekerjaan yang didirikan dan diusahakan sendiri oleh pencari kerja biasanya seperti wiraswasta, pekerja pada sektor informal ini tidak mendapat perlindungan dari siapapun, karena tidak adanya peraturan yang resmi bagi pekerja di sektor informal ini.

Home industri, Konveksi merupakan salah satu pekerjaan yang terdapat dalam bidang sektor informal, karena pada hal ini terkait peraturan upah yang dijalankan masih menggunakan perhitungan atau kemampuan dari pihak pemilik usaha (konveksi) itu sendiri tanpa ada peraturan resmi pada sektor formal. Salah satu bentuk usaha yang ada yaitu konveksi Discley Jeans yang berada di Desa Pakisputih Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, dengan sistem borongan yang dihitung perpotong atau per-pcs bahan. Pada penerimaan upah dibagi secara berbeda sesuai dengan bagian masing-masing pekerja dan upah akan diberikan satu minggu sekali setiap hari kamis sore.

Dalam pelaksanaan pemberian upah ini, konveksi Discley Jeans tidak memberi tahu besaran upah yang

akan diberikan atau dalam kata lain tidak ada tawar menawar antara orang yang akan bekerja dengan pemilik konveksi. Di konveksi Discley Jeans ini tidak ada perjanjian kontrak kerja diatas hitam dan putih, pekerja hanya datang kepada pemilik konveksi dengan mengatakan *saya ingin bekerja di sini (konveksi) pak*, kemudian pemilik konveksi hanya menjelaskan sedikit terkait beberapa hal yaitu “boleh masuk bekerja di konveksi ini dengan syarat kamu kerjakan barang sayang dengan sistem, jam, hari, waktu dan pembayaran upah yang sudah ditentukan oleh saya (pemilik konveksi) dan sebelum masuk saya tes terlebih dahulu supaya saya bisa memposisikan kamu pada posisi yang tepat sesuai dengan bidang keahlian”.⁶⁹ Kalimat singkat tersebut sudah mewakili adanya kesepakatan antara pemilik konveksi dan pekerja. Maka dari hasil penelitian, penulis menganalisis sistem penetapan upah dari segi perspektif Hukum Islam dan Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang akad Jualah.

Mekanisme penetapan upah yang ada dalam Hukum Islam diantaranya yaitu :

- a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai
Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dalam hadis yang tertuang Rasulullah SAW bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ
أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (

⁶⁹ Wawancara langsung dengan Pemilik Konveksi Discley Jeans, pada tanggal 19 Mei 2022, di Rumah Bapak Nur Hasan.

فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ, مَنِ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
 (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ,
 وَوَصَلَّهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

“Dari Abu Saïd Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah.”

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, di Konveksi Disclery Jeans yang berada di Dusun Kwangan Desa Pakisputih tidak ada perjanjian hitam diatas putih yang artinya hanya ada kesepakatan berupa ucapan kedua belah pihak yang sling bersangkutan yaitu pemilik konveksi dan pekerja. Hal ini bisa dilihat pada bab III tentang sistem pengupahan yang ada pada konveksi Disclery Jeans. Perihal ini sesuai dengan pernyataan dari salah satu pekerja yang mengatakan : “pada kesepakatan diawal sudah dijelaskan terkait waktu diberikannya upah dan pembagian kerjanya, di konveksi ini menggunakan sistem borongan dan hasil kerja dihitung perpotong atau per-pcs. Namun kesepakatan ini diucapkan secara lisan antara pemilik konveksi dan pekerja, sehingga tidak ada perjajian dalam bentuk tulisan”.

Respon dari Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Pekalongan terkait perjanjian yang hanya berupa lisan ini adalah suatu hal yang kurang sesuai dengan ketentuan yang

berlaku, walaupun konveksi ini merupakan bentuk usaha yang tidak begitu besar seperti perusahaan akan tetapi prosedurnya seharusnya sama dengan ketentuan yang berlaku. Pak Edi selaku perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan mengatakan bahwa menurut Hukum Ketenagakerjaan perjanjian itu ada dua yaitu lisan dan tertulis. “Kita bicara secara umumnya saja ini, seharusnya pengusaha menerbitkan surat pengangkatan jika perjanjian ini hanya berupa lisan supaya agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sebagai jaminan para pihak, jika ada surat pengangkatan dari pengusaha kan akhirnya mempunyai kekuatan bagi kedua belah pihaknya.”⁷⁰

- b. Membayar upah sebelum keringatnya kering
Pembayaran upah pekerja pada konveksi Discley Jeans sudah memenuhi karakteristik dari sistem penetapan upah dalam persepektif Hukum Islam, di konveksi Discley Jeans ini pembayaran upah sudah sesuai dengan kesepakatan diawal bahwa pekerja akan menerima gaji setiap satu minggu sekali dengan sistem borongan dan harian, jika pekerjaan yang dilakukan sudah selesai dengan tupoksi bagainnya makan akan mendapatkan bayaran. dan tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yaitu :

⁷⁰ Wawancara langsung dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan, pada hari Jumat tanggal 8 Juli 2022.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ:
 قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
 (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

“Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah.”

Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara dari salah satu pekerja yaitu :
 “memang sudah ada kesepakatan sebelumnya bahwa upah dibayarkan satu minggu sekali setiap hari kamis sore, upah dibayarkan secara tunai oleh pemilik konveksi kepada pekerja. Saya juga melihat prinsip dari pemilik konveksi itu beliau sangat memperhatikan pekerjaanya dalam hal pembayaran upah bahkan pemilik konveksi telah memberi tahu bahwa wajib hukumnya untuk memberikan bayaran pekerja setiap hari kamis”.⁷¹

Selain itu jika dilihat dari syarat dan rukun *Al-Ijarah al-a'mal* bahwa Adanya *ujrah* yang disyaratkan yaitu upahnya harus diketahui oleh kedua belah pihak. *Ujrah* adalah sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Adapun syarat *ujrah* atau upah yaitu Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena *Al-ijarah al-a'mal* merupakan akad timbal balik,

⁷¹ Wawancara dengan Karyo, salah satu pekerja di Konveksi Discley Jeans, 19 Mei 2022.

karena itu Al-ijarah al-a'mal tidak sah dengan upah yang belum diketahui. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan terkait upah belum diketahui berapa nominalnya oleh salah satu pihak yaitu pekerja, sehingga hal ini belum sesuai dengan syarat dan rukun yang dijelaskan diatas, karena seharusnya upahnya itu harus diketahui oleh kedua belah pihak.

B. Mekanisme Upah Pekerja Konveksi Discley Jeans menurut Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007

Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 merupakan fatwa yang membahas tentang akad jualah, lahirnya fatwa ini karena adanya beberapa hal yaitu bahwa salah satu bentuk pelayanan jasa, baik dalam sektor keuangan, bisnis maupun sektor lainnya, yang menjadi kebutuhan masyarakat adalah pelayanan jasa yang pembayaran imbalan (*reward/iwadh/ju'l*) bergantung pada pencapaian hasil (*natijah*) yang telah ditentukan. Hal lain yang melatarbelakangi adanya fatwa ini juga bahwa agar pelaksanaan pelayanan jasa sesuai dengan prinsip syariah sehingga DSN-MUI memandang perlu menetapkan fatwa tentang akad Ju'alah sebagai dasar transaksi untuk dijadikan pedoman.⁷² Akad Ju'alah merupakan suatu akad perjanjian untuk memberi imbalan atas suatu pekerjaan tertentu atau pekerjaan yang masih belum pasti bisa dikerjakan. Apabila pekerjaan tersebut telah tunai dan memenuhi syarat,

⁷² Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor : 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah

maka janji untuk pemberian imbalan atau upah tersebut bersifat lazim/wajib.⁷³

Rukun-rukun yang ada dalam akad Ju'alah⁷⁴ :

- a. *Aqidain*, merupakan dua orang yang berakad. Dua orang yang berakad dalam hal ini adalah pengusaha dan pekerja, pengusaha sebagai pemberi akad ju'alah atau sebagai pemberi upah terhadap orang yang dipekerjakannya sedangkan pekerja adalah orang menerima upah tersebut dalam akad ini. Dalam prakteknya di konveksi Discley jeans pada saat kesepakatan terjadi rukunnya sudah terpenuhi yaitu adanya dua orang yang berakad yang tentunya sudah baligh dan berakal. Sesuai dengan pernyataan dari pemilik konveksi yakni:
“Kesepakatan diawal terjadi antara saya dan pekerja, dalam menerima pekerja saya tidak sembarangan bahkan ada tes terlebih dahulu apakah orang ini memiliki kemampuan dibidangnya agar sesuai dengan posisi yang akan ditempatkan nanti”.⁷⁵
- b. Shigat Ijab
 Disyaratkan harus jelas dalam memberikan instruksi pekerjaan baik instruksi itu diberikan kepada sekelompok orang tertentu maupun kepada siapa saja yang mendengarnya. Adapun untuk qabul, dari yang menerima Ju'alah itu, maka tidak

⁷³ Haryono, *Konsep Al Ju'alah dan Model Aplikasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*, STAI AL-Hidayah Bogor Prodi Ekonomi Islam.

⁷⁴ H.M. Pudjihardjo, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, Malang : UB Press, 2019, hal. 120-123.

⁷⁵ Wawancara dengan Nurul Hasan, pemilik Konveksi Discley Jeans, 19 Mei 2022.

disyaratkan, begitu juga tidak disyaratkan bagi penerima akad Ju'alah, cukup baginya untuk mengetahui dan kemudian dia mengerjakan atau melaksanakannya saja. Sighat disini yaitu untuk mengungkapkan maksud dari dua pihak yang melakukan transaksi, di konveksi Discley jeans Dusun Kwangan desa Pakisputih sighatnya berupa lafal atau sesuatu yang mewakili dan tentunya lafal tersebut jelas maknanya. Apabila kedua belah pihak sudah mengerti arti dari lafal yang diucapkan maka kesekatan tersebut telah sah.

c. Upah

Upah yang diberikan kepada penerima dalam akad ju'alah ini menurut para ulama madzhab Maliki, Syafii dan Hambali disyaratkan harus berupa upah yang bernilai harta kekayaan dan sudah jelas atau maklum baik jenis maupun kadarnya. Madzhab Syafii membolehkan upah yang tidak jelas pada saat peperangan demi kemenangan. Madzhab Hambali membolehkan upah dari sepertiga barang yang hilang yang akan ditemukan. Upah itu juga disyaratkan harus halal dan dapat diserahkan serta menjadi hak milik pemberi upah. Jika memang *reward* (upah) itu bukan hak miliknya pemberi atau barang yang tidak dapat diserahkan maka akad ju'alah menjadi batal. Kemudian, menurut madzhab Maliki dan Syafii tidak boleh meminta sebagian upah terlebih dahulu sebelum pekerjaan dilakukan dengan tuntas jika ada syarat upah sebagian terlebih dahulu maka akadnya menjadi tidak sah. Akan tetapi jika

pemberi upah dengan kemaunnya sendiri memberikan sebagian upah maka upah itu tidak boleh dipakai penerima/pelaksana sampai pekerjaan benar-benar selesai dilakukan. Dalam akad jualah ini, upah dapat menjadi hak penerima pekerjaan atau hasil pekerjaan sudah diserahkan kepada pemberi. Dalam prakteknya di konveksi Discley Jeans sudah dijelaskan terkait waktu pembayaran upah dan pemberian upah dihitungnya perpotong atau per-pcs dengan sistem borongan, namun di konveksi ini tidak dijelaskan terkait kesepakatan besaran upah atau lebih singkatnya tidak ada tawar menawar antara pemilik konveksi dengan pekerja, jadi besaran upah telah ditentukan oleh pemilik konveksi itu sendiri.

Selain rukun-rukun dalam akad ju'alah yang sudah disebutkan diatas, adapun ketentuan yang terdapat dalam akad Ju'alah sesuai dengan Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 62/DSN-MUI/2007 yaitu sebagai berikut :⁷⁶

- a. Pihak Ja'il harus memiliki kecakapan hukum dan kewenangan (*muthlaq al-tasharruf*) untuk melakukan akad. Dalam prakteknya di Konveksi Discley Jeans orang yang melakukan akad memiliki kecakapan hukum dan kewenangan, seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa orang berakad harus baligh dan berakal. Jadi di konveksi Discley Jeans ini telah memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 62/DSN-MUI/2007 .
- b. Objek Ju'alah (*mahal al-'aqd/ma'jul 'alaih*) harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang

⁷⁶ Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 62/DSN-MUI/XII 2007.

oleh syariah, serta tidak menimbulkan akibat yang dilarang. Sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan, di konveksi Discley Jeans Objek Ju'alah merupakan pekerjaan yang tidak dilarang syariah dan tidak mengandung unsur-unsur yang mendekati haram.

- c. Hasil pekerjaan (*natijah*) sebagaimana dimaksud harus jelas dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran. Dalam prakteknya di konveksi Discley jeans ini hasil pekerjaan jelas dan diketahui oleh para pihak, karena sesuai dengan hasil wawancara dengan pemilik konveksi bahwa sebelum masuk untuk bekerja ada tes terlebih dahulu, hal ini dimaksud agar pemilik konveksi bisa melihat keahlian yang sesuai dengan bidangnya agar bisa diposisikan sesuai dengan keahliannya. Dalam hal itu maka pekerja sudah mengetahui tupoksi dalam bekerjanya dan hasil pekerjaannya.
- d. Imbalan *Ju'alah* (*reawrd/iwadh/ju'l*) harus ditentukan besarnya oleh *Ja'il* dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran. Dalam prakteknya di konveksi Discley Jeans terkait besaran upah yang akan diberikan tidak ada tawar menawar antara pemilik konveksi dan pekerja, untuk hal besaran upah itu sudah ditentukan oleh pemilik konveksi dan tidak ada tawar menawar yang dilakukan oleh pemilik konveksi dengan pekerja diawal sebelum memulai bekerja.
- e. Tidak boleh ada syarat imbalan diberikan di muka (sebelum pelaksanaan objek Ju'alah). Dalam prakteknya konveksi Discley jeans ini tidak memberikan syarat imbalan diberikan

dimuka karena pada konveksi ini imbalan atau upah akan diberikan ketika pekerjaan yang menjadi bagiannya sudah selesai dikerjakan.

Menurut pandangan dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan bahwa hal seperti pengupahan ini sudah menjadi isu tahunan, namun terkait hal tidak adanya tawar menawar antara pekerja dan pengusaha dari Dinas Ketenagakerjaan mengatakan bahwa seharusnya ada tawar menawar diawal sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada pasal 18 ayat 2 yang berbunyi bahwa Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dari Dinas Ketenagakerjaan juga menyampaikan, hal-hal yang seperti ini informasinya itu tidak sampai ke Dinas dan tidak ada pihak yang melapor padahal jika ada yang melapor terkait permasalahan seperti ini pasti ada tindak lanjut dari Dinas Ketenagakerjaan terutama di bagian pengawasan. Dinas Ketenagakerjaan pun menyampaikan lagi terkait penetapan upah selain harus ada tawar menawar diawal oleh pemilik dan pekerja, penetapan upah juga harus sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten yaitu berkisar Rp. 2.094.000. Namun dalam praktiknya di konveksi ini belum mencapai Upah Minimum Kabupaten dimana hal ini didapat dari hasil wawancara dengan pekerja yang mengatakan bahwa hanya mendapat upah dikisaran Rp. 300.000 sampai Rp. 400.000, jika dalam sebulan dengan upah yang diberikan satu minggu sekali maka pekerja hanya mendapat upah Rp. 1.600.000 dimana hal ini berarti upah yang diberikan itu belum sesuai dengan upah minimum kabupaten sehingga

disini dapat dilihat bahwa kesejahteraan pekerja belum didapatkan sepenuhnya.

Dari analisis diatas, bisa dikatakan bahwa pada Konveksi Discley Jeans belum memenuhi ketentuan yang terdapat dalam akad Ju'alah sesuai dengan Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 62/DSN-MUI/2007 tentang Akad Ju'alah. Karena pada ketentuan Imbalan *Ju'alah* (*reawrd/iwadh/ju'l*) harus ditentukan besarnya oleh *Ja'il* dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran ini belum memenuhi secara ketentuan yang terdapat dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 62/DSN-MUI/2007 tentang Akad Ju'alah dan belum sesuai juga dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada pasal 18 ayat 2 yang berbunyi bahwa Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, serta belum terpenuhinya kesejahteraan pekerja karena upah yang diberikan belum menyentuh upah minimum kabupaten.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah peneliti menguraikan pembahasan di atas mengenai Mekanisme Penetapan Upah Pekerja ditinjau dari Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007, maka dapat diambil beberapa simpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pada konveksi Discley Jeans di Dusun Kwanguan menggunakan sistem borongan, dengan waktu pembayaran satu minggu sekali setiap hari kamis sore. Dalam prakteknya konveksi memproduksi barang sendiri, semuanya dihandle sendiri baik itu pembagian tupoksi kerja sesuai dengan bidang keahliannya, tes sebelum masuk bekerja, pemberian upah setiap minggu dan penetapan upah yang diberikan. Terkait pembayaran upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan diawal yaitu diberikan setiap hari kamis sore dan dibayar secara tunai serta tidak pernah ada keterlambatan. Dalam hal ini tidak ada perjanjian hitam diatas putih yang artinya hanya ada kesepakatan berupa ucapan kedua belah pihak yang saling bersangkutan yaitu pemilik konveksi dan pekerja, jika kesepakatan hanya berupa ucapan saja harusnya ada surat pengangkatan yang dibuat oleh pemilik konveksi agar regulasinya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan.
2. Ditinjau dari Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah, konveksi Discley Jeans di Dusun Kwanguan jika dilihat dari rukun yang terdapat dalam akad jualah pada poin *Aqidain* dan *Shigat Ijab* sudah memenuhi syarat, namun dalam hal upah (*Ujrah*) konveksi Discley Jeans ini memenuhi rukun yang ada dalam akad jualah karena Upah yang diberikan kepada penerima dalam akad ju'alah ini menurut para ulama madzhab Maliki,

Syafii dan Hambali disyaratkan harus berupa upah yang bernilai harta kekayaan dan sudah jelas atau maklum baik jenis maupun kadarnya. Namun, di konveksi ini tidak dijelaskan terkait kesepakatan besaran upah atau lebih singkatnya tidak ada tawar menawar antara pemilik konveksi dengan pekerja, jadi besaran upah telah ditentukan oleh pemilik konveksi itu sendiri. Begitupun terkait ketentuan yang ada dalam Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah untuk salah satu poin yaitu Imbalan *Ju'alah* (*reawrd/iwadh/ju'l*) harus ditentukan besarnya oleh *Ja'il* dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran. Dalam prakteknya di konveksi Discley Jeans terkait besaran upah yang akan diberikan tidak ada tawar menawar antara pemilik konveksi dan pekerja, untuk hal besaran upah itu sudah ditentukan oleh pemilik konveksi dan tidak ada tawar menawar yang dilakukan oleh pemilik konveksi dengan pekerja diawal sebelum memulai bekerja. Dan dalam hal ini juga belum sesuai juga dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada pasal 18 ayat 2 yang berbunyi bahwa Penetapan besarnya upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, serta belum terpenuhinya kesejahteraan pekerja karena upah yang diberikan belum menyentuh upah minimum kabupaten.

B. Saran

1. Membuat perjanjian kerja sederhana sebelum mulai bekerja serta membuat pembagian kerja yang tertulis agar pekerja dapat mengetahui secara pasti mengenai tugas dan tanggung jawab pekerja agar pekerja dapat bekerja sesuai dengan bagian pekerjaannya. Pembuatan perjanjian kerja yang sederhana ini karena

agar ada perjanjian kerja diatas hitam dan putih antara pekerja dan pemilik konveksi sehingga perjanjian yang dijalin memiliki hukum yang kuat.

2. Dilihat dari ketentuan dalam Fatwa Nomor 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang Akad Jualah dalam hal diberikan upah semestinya ada kesepakatan diawal atau adanya tawar menawar supaya antara pekerja dan pemilik konveksi tidak ada yang merasa dirugikan dan agar sesuai juga dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Karena seyogyanya upah sebagai balas jasa atas tenaga yang telah dikorbankan, sehingga upah seharusnya dijelaskan secara rinci supaya tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dan terdapat adanya keterbukaan antara pemilik konveksi dan pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdul Ghofur, Ruslan. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung : Arjasa Pratama. 2020.
- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung*. Jakarta : Forum Sahabat. 2008.
- Ahmad Ifham, Sholihin. *Buku Pinar Ekonomi Syariah*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum. 2010.
- An-nabhani, Taquuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya : Risalah Gusti. 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Cet. 12*. Jakarta : PTRineka Cipta. 2002.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*. Jakarta : Balai Pustaka. 2000.
- Dr. Mardani. *Hukum Sistem Ekonomi Islam*. Depok : Rajagrafindo Persada. 2017.
- Fatwa Dalam Sistem Hukum Islam. (Cet I, Jakarta: Elsas, 2008)
- H. Asyura. *Multi Level Marketing Syariah di Indonesia Dalam Perspektif Maqashid Syariah*. Yogyakarta : Deepublish. 2021.
- H.M. Pudjihardjo. *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, Malang : UB Press. 2019.
- Habiyallah. *Sudah Syari'ikah Muamalahmu cetakan pertama*. Yogyakarta : Salma Idea. 2014.
- Ibnu Hajar Al-Asqalani, Al-Hafizh. *Terjemahan Lengkap Bulughul Maram : Petunjuk Rasulullah dalam Ibadah, Muamalah dan Akhlak*. Jakarta : Akbarmedia. 2012.
- Mardani. *Hukum Ekonomi Syariah Di Indonesia*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2011.
- Muhammad. *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. 2004.
- Nadzir, Muhammad. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2003.
- Nasution. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Yogyakarta : Bumi Aksara. 2003.

- Prof. Dr. Suteki, S.H., M.Hum. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Jakarta : PT RAJAGRAFINDO PERSADA. 2018.
- Pusat Bahasa DepDikNas. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka. 2005. edisi ke-3.
- Qardhawi. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam Terj.* Jakarta : Robbani Press. 2001.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid II.
- S. Ruky. Achmad. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Saifuddin Anwar. *Metode Penelitian*. cet. Ke-4. Yogyakarta : Pustaka Belajar. 2003.
- Salwa Izzatul Ulya. *Penelitian tentang Upah dalam Perspektif Islam*. Sekolah Tinggi Ilmu Ushuluddin Darul Quran Bogor. 2019.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana. 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta. 2005.
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Perasada. 2011.
- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Gajah Mada Universiti Pers. 2015.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqih*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika. 2009.
- Yusanto. *Mengagagas Bisnis Islam I.* Jakarta : Gema Insani Press. 2002.

PENELITIAN ILMIAH :

- Al Bahri, Syaifullah. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penguapahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari*. Skripsi IAIN Ponorogo. 2020.
- Data dari Bapak Nur Hasan., sebagai Pemilik Konveksi, pada tanggal 19 Mei 2022, di Rumah Bapak Nurul Hasan.

- Dewi Lestari. "*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cipiring-Kendal)*". Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang tahun 2015.
- Haryono. *Konsep Al Ju'alah dan Model Aplikasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*. STAI AL-Hidayah Bogor Prodi Ekonomi Islam.
- Hendy Herjianto dan Muhammad Nurul Hafiz. *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (STES) Islamic Village Tangerang, Vol. 7 Np, 1. April 2016.
- Koentjoro, Wuryanti. *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang. 2011.
- Lahuda. "*Tinjauan Fiqh Muamalah mengenai sistem upah buruh panen padi stud kasus Desa Semuntul Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin.*" Skripsi Prodi Muamalah UIN Raden Fatah Palembang. 2017.
- Marwing, Anita . *Fatwa Ekonomi Syariah di Indonesia*. Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law Vol. 2 No. 2. 2017.
- Murni Ngurawan. *Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus Perumahan Mapanget Griya Indah)*, Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, Vol 12, No 2. 2014.
- Murtadho Ridwa. *Standar Penentu Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam*. Stain Kudus. 2013.
- Ridwan Murtadho. *Standar Penentu Upah menurut Sistem Ekonomi Islam*. STAIN Kudus, Volume 1, No 2, Desember. 2013.
- Triyanta, Agus. *Fatwa dalam Keuangan Syariah: Kekuatan Mengikat dan Kemungkinannya untuk Digugat Melalui Judicial Review*, Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, Vol.21 No. 1. 2014.

Yono. *Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi*,
AL-INFAQ : Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 12 No. 1. 2021.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor : 62/DSN-MUI/XII/2007
Tentang Akad Ju'alah
Pasal 220 angka (18) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah
Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

LAIN-LAIN :

<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/mizani/article/view/51>

Wawancara dengan Karyo, salah satu pekerja di Konveksi
Discley Jeans, 19 Mei 2022.

Wawancara langsung dengan Pemilik Konveksi Discley Jeans,
pada tanggal 19 Mei 2022, di Rumah Bapak Nurul Hasan.

Mode sebagai sesuatu yang dikenakan seseorang, khususnya
pakaian beserta aksesorisnya. Sumber : id.m.wikipedia.org

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185

Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

Nomor : B-3465/Un.10.1/D1/TL.01/6/2022 Semarang, 30 Juni 2022
Lampiran : -
Hal : Surat Pengantar Ijin Wawancara

Yth.
Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan

di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka melengkapi bahan-bahan untuk menyusun skripsi, maka bersama ini kami hadapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara :

Nama : Nindita Amelia
NIM : 18020361051
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Keperluan : Penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul :

**"MEKANISME PENETAPAN UPAH PEKERJA DITINJAU DARI FATWA NOMOR
62/DSN-MUI/XII/2007 (Studi Kasus Konveksi Discley Jeans Pakisputih Kabupaten
Pekalongan)"**

Untuk itu kami mohon agar mahasiswa tersebut diberi izin untuk melaksanakan wawancara di wilayah/ lembaga/ instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikian atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan



Air Imron

Tembusan:
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo

CONTACT PERSON:
() Nindita Amelia



(Foto Kondisi di Konveksi Discley Jeans)



(Foto Kondisi di Konveksi Discley Jeans)

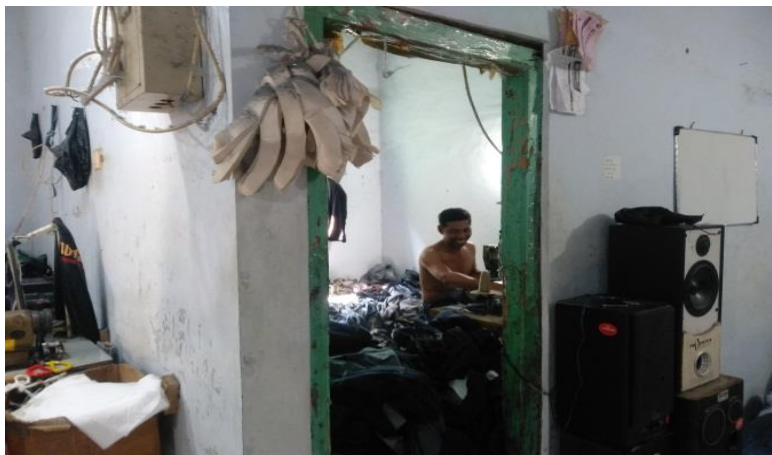


(Gambar Kondisi di Konveksi Discley Jeans)





(Gambar Kondisi di Konveksi Discley Jeans)





(Gambar Wawancara dengan pekerja)



(Gambar wawancara dengan pemilik Konveksi Discley Jeans)



(Gambar dengan Bapak Edi dari Dinas Ketengakerjaan)

DAFTAR PERTANYAAN

Daftar Pertanyaan dengan Pemilik Konveksi Discley Jeans

1. Siapa nama bapak?
2. Bagaimana sejarah singkat berdirinya konveksi Discley Jeans?
3. Apa alasan memilih membangun konveksi Discley Jeans?
4. Bagaimana struktur organisasi serta tugas dan tanggung jawab yang diemban?
5. Berapakah jumlah tenaga kerja yang bekerja di konveksi Discley Jeans?
6. Berapa jam pekerja bekerja dalam satu hari?
7. Sebelum pekerja mulai bekerja, apakah ada perjanjian kerja?
8. Bagaimana mekanisme upah yang ada di konveksi Discley Jeans?
9. Sebelum karyawan bekerja apakah ada tawar menawar upah?
10. Bagaimana runtutan proses produksi yang berlangsung di konveksi Discley Jeans?
11. Alat apa saja yang digunakan dalam proses produksi?
12. Apa penyebab keluarnya pekerja?

Daftar pertanyaan dengan Dinas Ketenagakerjaan

1. Dinas ketenagakerjaan ini menaungi apa saja? Dalam artian dalam lingkup apa saja?
2. Adakah Undang-undang atau Peraturan Daerah yang mengatur terkait Upah Minimum Kabupaten?
3. Di Kabupaten Pekalongan sendiri untuk Upah Minimum Kabupaten itu ada pada kisaran berapa?
4. Terkait konveksi ini jika menurut dari Dinas Ketenagakerjaan sendiri termasuk dalam lingkup yang mana?

5. Terkait penetapan upah, jika upah tidak disebutkan diawal perjanjian pendapat dari Dinas Ketenagakerjaan bagaimana?
6. Kondisi pekerja yang lemah sehingga tida dapat protes karena disitu mereka butuh pekerjaan maka solusi yang baik bagaimana?
7. Jika tidak ada perjanjian tertulis hanya perjanjian secara lisan itu pendapat dari Dinas Ketenagakerjaan bagaimana?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nindita Amelia
Tempat/Tanggal Lahir : Pekalongan, 05 Desember 2000
Nama Orang tua : Soep dan Khusnul Khotimah
Alamat Rumah :Dukuh Kwangan, Desa
Pakisputih,Kecamatan
Kedungwuni,Kabupaten
Pekalongan.
Nomor HP/WA : 0895358005809
Email : ditaamelia948@gmail.com
Riwayat Pendidikan :

1. Formal

- TK Muslimat NU Pakisputih, lulus tahun 2007
- SD Negeri 01 Pakisputih, lulus 2013
- SMP Negeri 01 Kedungwuni, lulus tahun 2016
- SMA Takhassus Al-Qur'an Wonosobo, lulus tahun 2018

2. Non Formal

- Pondok Pesantren Al-Asyariyyah, Kalibeyer Wonosobo (2016-2018)
- Ma'had Al-Jamiah Walisongo Semarang (2018-2019)

Pengalaman Organisasi :

- HMJ Hukum Ekonomi Syariah
- DEMA Fakultas Syariah dan Hukum
- PMII Rayon Syariah