

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK
PENGUPAHAN BAGI ANAK YANG BEKERJA PADA
ORANG TUANYA
(Studi Kasus di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:

AHMAD FARIKHIN

1902036026

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Prof. Dr. H. Hamka Semarang 50185
Telepon (024)7601291, Faksimili (024)7624691, Website : <http://fsh.walisongo.ac.id/>

Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.
Aisa Rurkinantia, S.E., M.M.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : -
Hal : Naskah Skripsi
a.n. Ahmad Farikhin

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Ahmad Farikhin
NIM : 1902036026
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Bagi Anak yang Bekerja pada Orang Tuanya (Studi Kasus di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan)

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing 1


Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.
NIP. 197012081996031002

Pembimbing 2


Aisa Rurkinantia, S.E., M.M.
NIP. 198909182019032019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jalan Prof. Dr.H. Hamka Semarang 50185 Telepon (024) 7601291, Faksimili (024)
7601291. Website: <http://fsh.walisongo.ac.id>

PENGESAHAN

Nama : Ahmad Farikhin
NIM : 1902036026
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Bagi Anak yang Bekerja pada Orang Tuanya (Studi Kasus Di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan)

Telah dimunaqsyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal: 22 Juni 2023. Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) tahun akademik 2022/2023.

Ketua Sidang


Ahmad Munif, M.S.I.
NIP. 198603062015031006

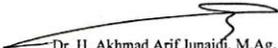
Penguji I


Dr. Afif Noor, S.Ag., S.H., M.Ium.
NIP. 197606152005011005

Pembimbing I


Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.
NIP. 197012081996031002

Semarang, 22 Juni 2023
Sekretaris Sidang


Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag.
NIP. 197012081996031002

Penguji II


Maria Anna Muryani, S.H., M.H.
NIP. 196206011993032001

Pembimbing II


Aisa Rurkintania, S.E., M.M.
NIP. 198909182019032019



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka.”

(QS. Ar-Ra’d: 11)

“Tiada kesuksesan tanpa kerja keras, tiada keberhasilan tanpa kebersamaan, tiada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

“Mampu keluar dari ruangmu adalah bagian dari prosesmu”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikahkan kesehatan, kekuatan dan kemudahan serta selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa kita hantarkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya baik di dunia maupun di akhirat. Dengan mengharap *ridha* dari Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ngarpin dan Ibu Kasmini yang selalu memberikan semangat, dukungan, kasih sayang, dan doa yang tiada hentinya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Kakak saya tercinta (Mustain dan Erna Wati) yang selalu memberikan motivasi, harapan dan dukungan di setiap langkah saya.
3. Keluarga besar saya yang selalu mendukung dan memberikan arahan dalam peran kehidupan.
4. Guru saya tercinta bapak Drs. K.H. Sarjuli, S.H., M.S.I., K.H. Umar Ali Mahsun dan K.H. Abdul Mujib, M.Pd.I., sebagai inspirasi dan motivasi dalam setiap proses saya.
5. Bapak ibu dosen yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama proses studi berlangsung.
6. Teman-teman saya dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga dukungan, pengorbanan dan doa yang diberikan kepada saya akan dibalas oleh Allah SWT. dengan hal-hal baik dan pahala yang berlipat ganda, Aamiin.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab, dalam hal ini skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Bagi Anak yang Bekerja pada Orang Tuanya (Studi Kasus di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan)” yang telah ditulis oleh penulis merupakan hasil karya sendiri.

Selain itu, sumber informasi yang dikutip oleh penulis telah disebutkan dalam teks yang dicantumkan dalam daftar pustaka sebagai referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 12 Juni 2023
Deklarator



Ahmad Farikhin
NIM: 1902036026

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan Nomor 0543b/U/1987 yang ditanda tangani pada 22 Januari 1988. Transliterasi dapat digunakan sebagai pengalih-hurufan dari satu abjad keabjad yang lain. Adapun transliterasi arab-latin merupakan penyalinan huruf arab dengan huruf latin beserta perangkat-perangkatnya.

a. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	Sa	s	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha	h	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	kh	Ka dan Ha
د	Dal	d	De
ذ	Dzal	dz	De dan Zed
ر	Ra	r	Er
ز	Z	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan Ye
ص	Shad	sh	Es (dengan titik dibawah) dan ha

ض	Dad	d	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
ه	Ha	h	Ha
ء	Hamzah		apostrof
ي	Ya	y	Ye

b. Vokal

(1) Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	a
ِ	Kasrah	I	i
ُ	Dammah	U	u

(2) Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ..	Fathah dan ya	Ai	a dan u
اُوّ..	Fathah dan wau	Au	a dan u

c. Vokal Panjang (Maddah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...ِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
اِ...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
اُ...ِ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

ABSTRAK

Kesepakatan dalam perjanjian kerja seorang anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tuanya, menjadi hal yang penting untuk dilaksanakan, sebagai upaya menghindari adanya masalah dan konflik antara anak dan orang tua. Pengupahan yang diberikan kepada anak dalam bentuk dan besaran yang beragam, sehingga tidak ada kepastian ukuran yang sesuai. Penelitian ini fokus mengkaji terhadap praktik pengupahan kerja bagi anak yang bekerja pada orang tuanya. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah sistem pengupahan kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo dan bagaimanakah analisis terhadap sistem pengupahan kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo berdasarkan perspektif hukum islam.

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis data kualitatif yang diperoleh dari 15 (lima belas) sampel penelitian. Metode analisisnya yaitu deskriptif kualitatif melalui reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah kerja yang diberikan telah sesuai dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja harus memuat ketentuan pekerjaan dan upah baik itu secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja seorang anak di tempat usaha milik orang tuanya dilakukan secara lisan dengan menyebutkan ketentuan kerja dan pengupahan. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan dengan niat membantu tidak ada perjanjian kerja maupun pernyataan upah sehingga tidak ada kewajiban pemberian upah secara pasti. Pengupahan dalam hukum islam dilaksanakan menggunakan akad *ijarah*, sehingga rukun dan syaratnya harus terpenuhi.

Kata kunci: Praktik, Upah, Pekerjaan

ABSTRACT

The agreement in the employment agreement for a child who works in a place of business owned by his parents is important to implement, as an effort to avoid problems and conflicts between children and parents. Wages are given to children in various forms and sizes, so there is no certainty about the appropriate size. This research focuses on examining the practice of remuneration for children who work for their parents. The formulation of the problem in this research is how is the remuneration system for a child's work in the workplace owned by his parents in Tawangharjo District and how is the analysis of the remuneration system for a child's work in his parents' workplace in Tawangharjo District based on the perspective of Islamic law.

The type of research in this writing is field research with qualitative data types obtained from 15 (fifteen) research samples. The method of analysis is descriptive qualitative through data reduction, data presentation and conclusions. The results of the study show that the wages given are in accordance with the work agreement. The work agreement must contain terms of work and wages both in writing and verbally. The employment agreement for a child in a place of business owned by his parents is made orally by stating the terms of work and wages. Meanwhile, work done with the intention of helping does not include a work agreement or a statement of wages, so there is no obligation to give definite wages. Remuneration in Islamic law is carried out using an *ijarah* contract, so that the pillars and conditions must be fulfilled.

Keywords: Practice, Wages, Employment

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikahkan kesehatan, kekuatan dan kemudahan serta selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam senantiasa kita hantarkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaatnya baik di dunia maupun di akhirat.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan”. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S.1) Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh karenanya, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ngarpin dan Ibu Kasmini yang selalu memberikan semangat, dukungan, kasih sayang, harapan dan doa yang tiada hentinya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang dan Bapak Dr. H. Mohammad Arja Imroni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang dan segenap jajarannya.

3. Bapak Supangat M.Ag., selaku Kepala Program Studi Hukum Ekonomi Syariah dan Bapak Saifudin, S.H.I., M.H., selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang.
4. Bapak Dr. H. Akhmad Arif Junaidi, M.Ag., selaku Pembimbing I dan Ibu Aisa Rurkinantia, S.E., M.M., selaku Pembimbing II dan sebagai wali dosen, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta waktunya kepada penulis dengan sabar sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah membimbing dan memberikan ilmu selama proses studi berlangsung.
6. Kakak saya tercinta (Mustain dan Erna Wati) yang selalu memberikan motivasi, harapan dan dukungan di setiap langkah saya.
7. Keluarga besar saya yang selalu mendukung dan memberikan arahan dalam peran kehidupan.
8. Para narasumber penelitian skripsi saya yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi serta dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman Hukum Ekonomi Syariah A (HES A 2019) yang telah menemani dan mendukung saya mulai dari awal perkuliahan hingga saat ini.
10. Teman-teman Dewan Asatidz TPQ Asy-Syuhada' Ngaliyan, yang telah memberikan semangat berjuang dalam kehidupan.
11. Teman-teman anggota KKN MIT Kelompok 89 UIN Walisongo 2022 Desa Mendongan, yang telah memberikan dukungan dan pengalaman yang hebat.
12. Teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan serta doa-nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terimakasih atas semua kebaikan serta keikhlasan yang telah diberikan. Penulis hanya mampu membalas melalui doa, semoga Allah SWT. yang akan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Kepada pembaca, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi diri sendiri dan bagi masyarakat pada umumnya.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 12 Juni 2023
Penulis

Ahmad Farikhin
NIM: 1902036026

DAFTAR ISI

COVER	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
DEKLARASI	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Telaah Pustaka	6
F. Metodologi Penelitian	9
G. Sistematika Penulisan Skripsi	15

BAB II KONSEP UPAH

A. Upah Dalam Hukum Islam.....	16
1. Pengertian Upah.....	17
2. Dasar Hukum Upah.....	20
3. Syarat dan Rukun Upah	27
4. Macam-Macam Upah.....	31
5. Pembayaran Upah Kerja	33
6. Berakhirnya Upah Kerja	34

B. Ketentuan Perjanjian Kerja dan Pengupahan	37
1. Teori Perjanjian Kerja dan Pengupahan.....	37
2. Perjanjian Kerja dalam Hukum Islam.....	38
3. Manfaat Perjanjian Kerja.....	39
4. Manfaat Pengupahan	41
BAB III PRAKTIK PENGUPAHAN BAGI ANAK YANG BEKERJA PADA ORANG TUANYA DI KECAMATAN TAWANGHARJO	
A. Gambaran Umum Kecamatan Tawangharjo	43
B. Praktik Pengupahan Bagi Anak Yang Bekerja Pada Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo	51
BAB IV TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN BAGI ANAK YANG BEKERJA PADA ORANG TUANYA DI KECAMATAN TAWANGHARJO	
A. Analisis Terhadap Praktik Pengupahan Bagi Anak yang Bekerja pada Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo	66
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Bagi Anak yang Bekerja pada Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo.....	73
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
C. Penutup	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	96

DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel

- Tabel 3.1 Daftar Desa dan Jumlah Dusun, RW dan RT di Kecamatan Tawangharjo
- Tabel 3.2 Tingkat Kepadatan Penduduk menurut Desa di Kecamatan Tawangharjo
- Tabel 3.3 Jumlah Penganut Agama di Kecamatan Tawangharjo

Gambar

- Gambar 3.1 Peta Kecamatan Tawangharjo

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ekonomi masyarakat merupakan hal yang harus diperhatikan dan diprioritaskan dalam kehidupan bernegara. Pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat menentukan prestasi suatu negara terhadap perkembangan perekonomian.¹ Dalam perkembangannya, persaingan usaha terbentuk dan meluas untuk menuju terciptanya ekonomi yang lebih baik. Kehidupan perekonomian meluas ke berbagai aspek di segala bidang, baik itu industri, teknologi, energi maupun pangan. Gejolak ekonomi di masa yang tidak menentu ini, pihak pemerintah telah mengupayakan, mengusahakan dan menghimbau untuk para pihak melakukan kegiatan usaha mulai dari rintisan usaha kecil dan menengah.

Industri perusahaan-perusahaan besar juga dituntut untuk memberikan peluang kerja yang seluas-luasnya kepada masyarakat demi menghindari adanya pengangguran. Perusahaan besar juga dituntut untuk bersaing secara global dengan meningkatkan dan mempertahankan kualitas yang unggul terhadap produk yang diciptakan. Persaingan global tidak hanya dirasakan oleh perusahaan besar baik itu milik negara maupun swasta, namun persaingan tersebut juga dirasakan oleh pengusaha-pengusaha kecil dalam lingkup UMKM. Hal tersebut dikarenakan cerdasnya seorang konsumen dalam memilih produk yang disukai, sehingga menuntut kepada semua pelaku usaha untuk bersaing dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari konsumen. Situasi tersebut memaksa pengusaha kecil dan menengah untuk mengupayakan menjajaki pemasaran secara global melalui media-media pemasaran modern, diantaranya banyak dari

¹ Eko Sudarmanto, dkk., *Ekonomi Pembangunan Islam* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 14.

mereka yang sudah melakukan pemasaran barang ataupun jasa melalui media sosial.² Dewasa ini pengusaha kecil menengah sampai ke perusahaan industri besar bersaing secara nyata untuk menghasilkan kualitas produk yang unggul dan menarik.

Kualitas sebuah produk menjadi prioritas yang mendasar, akan tetapi dalam sebuah kegiatan usaha juga harus memiliki pekerja-pekerja dengan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan menguntungkan. SDM yang unggul dinilai berdasarkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja. SDM yang unggul sangat dicari oleh perusahaan maupun pelaku usaha untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan, selain itu pekerja dengan kualitas SDM yang unggul dinilai tidak akan merugikan perusahaan karena upah yang diberikan dianggap seimbang dengan apa yang dihasilkan dalam manajemen maupun produksi. Kualitas kinerja seorang pekerja oleh para ahli juga disebut sebagai prestasi kerja, hal itu dikarenakan kinerja merupakan perilaku yang nyata dilakukan seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya sebagai karyawan dalam prestasi kerja yang dihasilkan.³

Pekerja yang menguntungkan juga dinilai menjadi faktor penting dalam kegiatan usaha, salah satu contohnya adalah pekerja yang tidak terikat oleh upah atau bayaran, seperti halnya kerabat keluarga yang lebih mementingkan sikap tolong menolong dari pada mempermasalahakan besaran upah. Hal tersebut tentu masih banyak dijumpai dalam kegiatan usaha kecil maupun menengah, akan tetapi hal itu tidak berlaku bagi perusahaan karena upah kerja seseorang dinilai dari kualitas kinerjanya. Secara operasional kinerja karyawan merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas

² Hadion Wijoyo, dkk., *Digitalisasi UMKM* (Solok: CV Insan Cendekia Mandiri, 2020), 24.

³ Ni Kadek Suryani, dkk., *Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian* (Badung: Nila Cakra, 2020), 2.

Kegiatan usaha kecil dan menengah seperti kegiatan produksi, toko, warung-warung usaha dan tempat makan memberikan peluang kerja kepada kerabatnya seperti keluarga, teman, saudara bahkan anaknya sendiri. Beberapa dari mereka bekerja dengan niatan membantu atau menolong demi tercapainya usaha yang berkembang dan sukses. Tidak sedikit dari mereka pelaku usaha untuk memberikan kesempatan dan peluang kerja kepada anak mereka sendiri dengan maksud belajar dan berkembang, agar nantinya seorang anak mampu meneruskan usaha orang tuanya.

Kecamatan Tawangharjo merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Grobogan, Provinsi Jawa Tengah, yang sebagian besar kegiatan produksi merupakan usaha kecil dan menengah. Banyak dijumpai di daerah tersebut para pelaku usaha mempekerjakan kerabat, saudara dan tetangganya sendiri sebagai wujud saling membantu dalam kerukunan. Beberapa dari mereka pelaku usaha juga melatih anak untuk bekerja sesudah lulus dari pendidikan sekolah ditempat mereka sendiri, hal tersebut dinilai lebih efektif baik dari kegunaan maupun manfaat. Keberadaan lapangan pekerjaan yang kurang merata juga menjadi faktor kondisi dan situasi tersebut.

Prinsip sosial kemasyarakatan di daerah Tawangharjo sangat mempertahankan dan mengutamakan nilai-nilai kekeluargaan. Berkumpul dan berbagi kasih dengan keluarga menjadi kebahagiaan utama dari beberapa aspek yang ada, hal itu memotivasi untuk saling membantu, menolong dan memberikan pekerjaan agar tidak timbul terjadi pengangguran yang mungkin mengakibatkan seseorang untuk bekerja jauh diluar kota sehingga berpisah dengan keluarganya. Hal itu juga berlaku untuk anak-anak mereka sehingga patut untuk dihindari. Permasalahan yang muncul oleh pelaku usaha yang memberikan pekerjaan untuk anak mereka sendiri antara lain kurangnya motivasi untuk maju dari seorang anak karena sebagian besar usaha dan manajemen dikontrol orang tua, sehingga anak sulit untuk berkembang.

Status anak dalam bekerja di tempat orang tuanya juga belum tergambar secara jelas, yaitu bagaimana status anak tersebut yang bekerja di tempat usaha milik orang tua mereka sendiri, apakah seperti karyawan pada umumnya yang memiliki upah dan gaji dengan standar karyawan atau sebagai seseorang yang membantu merintis usaha keluarganya dengan upah secara sukarela, atau bahkan dianggap sebagai orang yang istimewa dengan upah sesuai yang ia inginkan, hal tersebut tentu berbeda-beda berdasarkan keputusan dan keinginan yang di ambil oleh orang tua mereka sebagai pelaku usaha. Di samping itu status seorang anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tua mereka, penting dan perlu dibahas lebih lanjut untuk dapat menentukan upah yang sesuai agar tidak terjadi timbul permasalahan dalam lingkup intern keluarga, yang tentu hal tersebut akan berdampak pada kegiatan usaha yang dijalankannya.

Berbagai problem yang terjadi atas ketidaksesuaian upah anak di tempat kerja milik orang tuanya, sering kali terjadi diantaranya mereka akan lebih memilih untuk bekerja di tempat lain yang lebih jelas upahnya bahkan bisa untuk kebutuhan hidupnya tanpa membebani usaha orang tuanya, sebaliknya upah yang tinggi juga akan menjadikan usaha tidak stabil sehingga dapat mengalami kerugian, keuntungan tidak pasti dan bahkan dapat mengalami kebangkrutan dalam usahanya. Pengupahan yang dilakukan sesuai pada umumnya karyawan juga dinilai kurang efektif karena kerja seorang anak juga kurang maksimal, sehingga perlu adanya suatu akad dan perjanjian kerja pada umumnya dengan memperhatikan berbagai aspek melalui pembahasan lebih lanjut.

Pembahasan mengenai upah kerja tersebut perlu diperhatikan berdasarkan perspektif hukum islam mulai dari ketentuan tentang pengupahan yang termasuk bagian dari akad *ijarah* yang membahas terkait rukun syaratnya dan peraturan-peraturan yang telah tercantum dalam hadits Nabi SAW. maupun kaidah-kaidah fiqh terkait upah kerja untuk kesesuaian

hak-hak dan kewajiban seorang manusia dalam menjalankan kegiatan bermuamalah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Upah kerja sangatlah penting untuk diperhatikan karena hal tersebut berkaitan dengan hak seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, upah dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. Kebijakan dan pengaturan pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku.⁴ Ketentuan pengupahan bagi anak yang bekerja pada orang tuanya juga harus sesuai dengan kesepakatan yang dilaksanakan sehingga sama-sama terpenuhi baik hak pekerja yang berupa upah maupun hak pengusaha berupa hasil dari manfaat pekerjaan. Perlindungan kerja terhadap perkerja juga harus dilaksanakan secara adil baik itu kepada anak sebagai pekerja maupun kepada pekerja lainnya.

Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian untuk kajian permasalahan fenomena sistem upah yang diberikan kepada seorang anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tua mereka, berdasarkan perspektif hukum islam dan segala perspektif yang ada dengan didasarkan pada keadaan kerja sesuai ketentuan dan kewajibanya, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi pengetahuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dirumuskan beberapa pokok rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini, yang antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah praktik pengupahan bagi anak yang bekerja pada orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo?
2. Bagaimanakah analisis terhadap praktik pengupahan bagi anak yang bekerja pada orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo berdasarkan perspektif hukum islam?

⁴ Arrista Trimaya, Pemberlakuan, "Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja", *Jurnal Aspirasi*, Vol. 5, No. 1, 2014, 12.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban atas masalah tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana praktik pengupahan bagi anak yang bekerja pada orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo.
2. Mengetahui bagaimana analisis terhadap praktik pengupahan bagi anak yang bekerja pada orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo berdasarkan perspektif hukum islam.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini sebagai praktik analisis permasalahan yang ada di masyarakat sebagai pengetahuan yang selama ini hanya didapat secara teoritis.
2. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dijadikan sebagai salah satu bahan referensi serta rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan sebagai referensi dan informasi bagi kehidupan bermasyarakat.

E. Telaah Pustaka

Telaah Pustaka merupakan salah satu yang mengkaji terhadap penelitian-penelitian yang sudah ada yang kaitannya dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Peninjauan telaah pustaka dilakukan untuk membandingkan permasalahan yang diteliti dan menghindari duplikasi atau kesamaan dalam pelaksanaan penelitian. Judul Penelitian yang telah ditulis sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Skripsi Nur Santi tahun 2020 berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus UMKM Kolang-Kaling Bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)”. Dalam penelitian tersebut penulis memaparkan tentang sistem pengupahan di UMKM kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal yaitu dengan cara pengupahan borongan berdasarkan hasil menurut adat kebiasaan yang dilakukan masyarakat setempat. Dalam analisis hukum islam pengupahan tersebut dibenarkan menurut syariat, dimana kegiatan mu’amalahnya tidak bertentangan dengan syara’ karena telah memenuhi rukun dan syarat ijarah.
2. Skripsi Syaifullah Al Bahri tahun 2020 berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Di Toko Sinar Grosir Kebonsari”. Dalam penelitian tersebut penulis memaparkan tentang perbedaan jam kerja karyawan di toko Sinar Grosir Kebonsari, yaitu karyawan masuk pagi bekerja selama delapan jam sedangkan yang masuk sore bekerja selama enam setengah jam. Walaupun terdapat perbedaan jam kerja akan tetapi upah yang diberikan sama, hal tersebut dikarenakan waktu sore-malam lebih beresiko bagi perempuan dan pembukuannya juga dilakukan pada malam hari sehingga waktu kerjanya dikurangi.
3. Skripsi Ahmad Syafii tahun 2021 berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap di PT. Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak”. Dalam penelitian tersebut penulis memaparkan bahwa sistem upah yang diterapkan pada PT Fela Tur Travel dengan sistem pengupahan berdasarkan pencapaian hasil kerja dari karyawan, yang terbagi menjadi dua jenis upah yaitu upah pokok dan upah tambahan/bonus. Proses pelaksanaan pembayaran upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan yaitu diberikan selama sebulan sekali pada tanggal 1 setiap bulanya.

4. Jurnal Fuad Riyadi tahun 2015 berjudul “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”. Dalam penelitian tersebut penulis memaparkan bahwa dalam islam besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah dengan saling rela tanpa pemaksaan. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu pangan, sandang dan papan.
5. Jurnal Moh. Mabruki Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti tahun 2016 berjudul “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industriperspektif Ekonomi Islam”. Dalam peneitian tersebut penulis memaparkan tentang sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil. Upah yang diperoleh akan dikalikan dengan jumlah hasil produksi dan upah yang telah disepakati oleh pengusaha dan tenaga kerja, sehingga akan diperoleh upah pokok, tunjangan makan dan upah lembur. Jumlah upah yang diperoleh tenaga kerja tidak sama dan tidak tetap setiap divisinya, karena perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan.
6. Jurnal Ika Novi Nur Hidayati tahun 2017 berjudul “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”. Dalam peneitian tersebut penulis memaparkan tentang besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha yang didasarkan pada prinsip keadilan yaitu upah haruslah seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam hukum positif upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, peraturan upah, atau peraturan perjanjian perburuhan. Dalam menetapkan upah seorang pengusaha tidak dibenarkan menghilangkan hak-hak para pekerjanya.

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan aspek-aspek atau studi mengenai cara yang digunakan dalam memperoleh kebenaran dengan penelusuran tata cara tertentu dalam realitas yang sedang dikaji.⁵ Metode penelitian dalam Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu sehingga metode tersebut sangat diperlukan dalam penelitian suatu permasalahan hukum.⁶ Berbagai aspek cara yang digunakan tersebut dengan tujuan mendapatkan data penelitian secara lengkap dan sistematis.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum dalam masyarakat, yang dikonsepsikan sebagai priaku nyata (*actual behavior*), sebagai gejala sosial yang sifatnya tidak tertulis, yang dialami seseorang dalam kehidupan bermasyarakat.⁷ Sistem pengupahan kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya menjadi fenomena yang akan dibahas, dengan mengkaji bekerjanya hukum dalam pembahasan permasalahan tersebut. Penelitian ini merupakan kategori penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang perolehan datanya dilakukan dengan terjun secara langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.⁸

Pendekatan dalam penelitian hukum empiris ini menggunakan pendekatan sosiologi hukum yaitu pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana sistem

⁵ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum* (Tangerang: Unpam Press, 2018), 5.

⁶ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Depok: Prenadamedia Group, 2016) Cetakan 1, 16.

⁷ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020) Cetakan 1, 80.

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1984), 252.

norma atau kebiasaan itu bekerja di dalam masyarakat.⁹ Pendekatan sosiologis digunakan dalam penelitian pengupahan kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya dengan tujuan menemukan fakta (*factfinding*) yang kemudian dilakukan identifikasi masalah (*problem identification*) dan pada akhirnya mencari solusi dalam pemecahan masalah (*problem solution*) berdasarkan peraturan hukum.¹⁰

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data kualitatif yaitu data yang berupa informasi yang disajikan dalam bentuk naratif atau kata-kata verbal. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data naratif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di amati.¹¹ Dalam penulisan ini, data kualitatif diperoleh dari 15 (lima belas) sampel penelitian dengan orang tua sebagai pemilik usaha dan anak sebagai pekerja di dalam kegiatan usaha tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objeknya, sehingga dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari narasumber orang tua sebagai pemilik usaha dan anak sebagai pekerja dalam kegiatan usaha tersebut. Sumber data lain yang digunakan yaitu sumber data sekunder yang merupakan data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengumpulkan data, sehingga penulis hanya memanfaatkan sesuai kebutuhannya. Data sekunder dalam hal ini berupa peraturan hukum dan beberapa kajian pustaka karya ilmiah suatu penelitian hukum mengenai upah kerja berdasarkan perspektif hukum islam.

⁹ Muhaimin, *Metode*, 87.

¹⁰ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), 51.

¹¹ Muhaimin, *Metode*, 28.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penulisan skripsi ini berada di lingkup Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan yang juga menjadi batasan penelitian agar lebih spesifik pembahasannya dan tidak melebar keluar lokasi penelitian. Objek penelitian dilakukan di tempat-tempat kegiatan usaha seperti toko, warung usaha, rumah makan dan tempat produksi serta dapat menjangkau kedalam objek lain jika diperlukan dalam penggunaan datanya.

4. Bahan Hukum

Bahan hukum yang menjadi rujukan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.¹²

- a) Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang berupa peraturan hukum islam yang digunakan kaitannya dengan penelitian ini. Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Fatwa DSN-MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *Ijarah* yang merupakan akad dari pengupahan kerja yang dilaksanakan berdasarkan rukun dan syaratnya.
- b) Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan hukum berupa pendapat, doktrin dan teori-teori literatur hukum. Bahan hukum sekunder ini berupa artikel penelitian, jurnal ilmiah dan buku terkait pembahasan upah kerja dan *ijarah* serta wawancara dengan narasumber yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dalam penelitian, yaitu mengenai praktik pelaksanaan pengupahan bagi anak yang bekerja pada orang tuanya.

¹² I Ketut Suardita, "Pengenalan Bahan Hukum (PBH)", *Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum* (Badung: Universitas Udayana, 2017), 3.

- c) Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan dan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, baik itu melalui kamus hukum, kamus bahasa indonesia, ensiklopedia dan sebagainya.

5. Metode Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini yang digunakan untuk mendapatkan data secara objektif dan fakta yang ada di lokasi penelitian antara lain yaitu:

- a) Wawancara (*Interview*) yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan data penelitian yang dilakukan secara bertatap muka. Dalam proses wawancara, pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban dan informasi yang relevan dengan masalah peneliti. Sebelum melakukan wawancara dengan informan, penulis telah menyiapkan instrumen wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan upah kerja yang diberikan oleh orang tua dan upah kerja yang diterima oleh anaknya sebagai pekerja dalam kegiatan usaha milik orang tuanya tersebut.
- b) Observasi penelitian ini ialah observasi non partisipatoris, dimana observasi non partisipatoris merupakan observasi yang dilakukan oleh penulis tanpa terlibat langsung pada subyek/obyek yang diteliti. Dengan demikian penulis mengobservasi melalui informasi dari pihak-pihak terkait yaitu anak sebagai pekerja dan orang tua sebagai pengusaha, sehingga penulis tidak terlibat langsung sebagai pelaku dalam objek penelitian.

- c) Dokumentasi yaitu sumber-sumber tertulis mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda, dan sebagainya. Adapun dokumen yang dimaksud adalah data-data yang berhubungan dengan penelitian ini seperti buku-buku, peraturan perundang-undangan, catatan serta dokumen lainnya.

6. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian data kualitatif yaitu deskriptif kualitatif yang merupakan analisis yang berupaya menggambarkan bagaimana penerapan hukum pada sebuah realita, baik realita hukum pada tataran *in concreto* ataupun bekerjanya hukum pada realita sosial. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan dengan pola hubungan tertentu.¹³ Penelitian dengan pola pikir induktif dimulai dari fakta empiris di lapangan. Analisis data di dalam penelitian deskriptif kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data yang kemudian hasil penemuan data penelitian di lapangan dibentuk ke dalam bangunan teori dan hukum, bukan dari teori yang telah ada, kemudian dikembangkan dari data lapangan (induktif).¹⁴

Analisis dalam penelitian data kualitatif tersebut dilakukan melalui beberapa tahapan antara lain yaitu: *reduction* (reduksi data), data *display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verification* (kesimpulan) dengan uraian sebagai berikut:

- a) Reduksi data adalah merangkum dengan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari polanya dan

¹³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Resach Jilid 3*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbit fakultas Psikologi UGM, 2001), 335.

¹⁴ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006) Cet. 1, 93.

membuang yang tidak perlu.¹⁵ Proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti data yang diperoleh dari hasil penelitian data.

- b) Penyajian data merupakan kumpulan informasi tersusun yang diperoleh berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Penyajian data yang diperoleh dari proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat inti data atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap sub pokok permasalahan.
- c) Kesimpulan atau *verification* merupakan tahap akhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dan konsep-konsep dasar dalam penelitian suatu permasalahan¹⁶

Berdasarkan tahapan tersebut, menganalisis data dalam penulisan skripsi ini berfokus pada fakta data di lapangan yang dianalisis berdasarkan perspektif dan berakhir dengan penyimpulan terhadap permasalahan.

¹⁵ Yatim Riyanto, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Surabaya: UNESA University Press, 2007), 32.

¹⁶ *Ibid.*, 34.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi dilakukan dengan sistematika yang runtut dan mudah dipahami. Dalam mempermudah pemahaman terhadap materi penulisan skripsi ini, maka sebagai gambaran garis besar dari keseluruhan bab, perlu dikemukakan sistematika penulisan berdasarkan pedoman penulisan yang telah ditentukan berdasarkan standart penelitian. Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan
Pembahasan dalam bab ini merupakan pendahuluan yang meliputi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II Landasan Teori
Pemaparan landasan teori berisikan mengenai telaah teori yang menjelaskan tentang konsep upah kerja (*ijarah*) berdasarkan hukum islam dan perjanjian kerja.
3. BAB III Data
Berisi penyajian data tentang gambaran umum objek penelitian dan mekanisme praktik pengupahan kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya di Kabupaten Grobogan.
4. BAB IV Analisis Data
Berisi analisis terhadap data yang diperoleh dalam hal ini adalah analisis praktek pengupahan kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya berdasarkan perspektif hukum positif dan hukum islam.
5. BAB V Penutup
Penutup berisikan pemaparan kesimpulan dalam penelitian mulai dari awal hingga akhir mengenai data yang diperoleh, kemudian saran-saran dalam penulisan tersebut dan rekomendasi yang diberikan oleh informan dan pihak terkait.

BAB II

KONSEP UPAH

A. Upah Dalam Hukum Islam

Upah merupakan suatu hak pekerja yang diterima sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.¹ Upah kerja dinyatakan dalam bentuk uang atas gaji pokok, tunjangan, maupun kompensasi bagi pekerja. Pemberian besar kecilnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diantara kedua belah pihak. Dalam hukum islam pemberian upah harus berdasarkan pada keadilan sehingga pengusaha tidak boleh memberikan upah dengan zalim yaitu ketidaksesuaian yang dapat menimbulkan kesengsaraan terhadap pekerja.

Pengupahan kerja tidak dapat terlepas dari prinsip-prinsip hukum islam, hal ini didasari karena pengupahan merupakan akibat yang ditimbulkan dari kegiatan manusia dalam bermuamalat. Pengupahan dalam Islam termasuk ke dalam *ijarah al-amal*, yang merupakan bentuk *ijarah* dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.² *Ijarah* dalam konsep awalnya merupakan akad sewa menyewa sebagaimana yang telah terjadi pada kegiatan ekonomi pada umumnya. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam akad *ijarah* adalah pembayaran oleh penyewa merupakan timbal balik dari manfaat yang telah ia dapatkan dan nikmati dari hasil sewa-menyewa tersebut. Dalam beberapa sumber disebutkan bahwa istilah *ijarah* merupakan sebutan terhadap upah dalam hukum islam.³

¹ *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon* (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006), 1.

² M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 188.

³ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1987), 15.

1. Pengertian Upah (*Ijarah*)

a. Pengertian menurut etimologi

Secara etimologi *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-waḍh* atau penggantian.⁴ Dalam kata *ajarah* *Ijarah* memiliki arti menjual manfaat, Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'jir* (orang yang menyewakan), sedangkan pihak lain yang menerima sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah). Dari istilah ini dapat diketahui asal usul suatu upah yang diberikan (*ujrah*) menurut pandangan hukum islam.⁵

Al Ijarah arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah Bahasa Arab dibedakan menjadi *al-ajr* sama dengan kata *al-tsawab* yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat dan *al ijarah* yaitu upah sebagai imbalan atau jasa kerja.⁶

b. Pengertian menurut terminologi

Pengertian dalam Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan istilah lain bahwa *ijarah* merupakan pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.⁷ Menurut Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang

⁴ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2010), 277.

⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh*, 18.

⁶ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid*, Terjemah Cetakan II, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), 61.

⁷ Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. XI, 229.

Pembiayaan Ijarah, menyebutkan bahwa ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) jasa atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁸

Upah merupakan sejumlah imbalan berupa uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian kedua pihak. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas keringatnya dalam bidang produksi atau pelayanannya, dengan demikian upah yang harus dibayarkan kepada pekerja harus sesuai dengan keringat, tenaga ataupun pikiran yang dikeluarkan. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, seperti faktor daerah dan biaya hidup. Kedua hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka pemenuhan hak pekerja sehingga ia mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan problem kemiskinan dapat terhindarkan. Pemenuhan hak upah pekerja juga mencerminkan nilai-nilai kebaikan sehingga pandangan islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud nilai-nilai kemanfaatannya.

Upah dalam istilah lain juga disamakan dengan akad jualah. Jualah merupakan upah yang diberikan sebagai balas jasa dari sebuah pekerjaan seseorang setelah selesai melakukan pekerjaan tersebut. Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah (KHES), jualah adalah perjanjian

⁸ Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah

imbalan tertentu dari pihak pertama kepada pihak kedua atas pelaksanaan suatu tugas/ pelayanan yang dilakukan oleh pihak kedua untuk kepentingan pihak pertama dan menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah, bahwa *ju'alah* adalah janji atau komitmen (*iltizam*) untuk memberikan imbalan (*reward/iwadh/ju'l*) tertentu atas pencapaian hasil (*natijah*) yang ditemukan dari suatu pekerjaan.⁹

c. Pengertian menurut para ulama'

Pengertian *ijarah* menurut para ulama' antara lain seperti yang dipaparkan oleh imam madzhab fiqih dan beberapa tokoh antara lain sebagai berikut:

- 1) Ulama' Hanafiyah mendefinisikan bahwa *ijarah* merupakan suatu akad atas suatu manfaat dengan imbalan berupa harta.
- 2) Ulama' Malikiyah mendefinisikan bahwa *ijarah* merupakan suatu akad pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.
- 3) Ulama' Syafi'iyah mendefinisikan bahwa *ijarah* merupakan suatu akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, mengandung maksud tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan dengan cara memberi imbalan (upah) tertentu.

⁹ Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah.

- 4) Ulama' Hanabilah mendefinisikan bahwa *ijarah* merupakan suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ijarah* dan semacamnya.¹⁰
- 5) Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* adalah akad yang objeknya merupakan penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan yang dapat diartikan dengan menjual manfaatnya.¹¹
- 6) Menurut Helmi Karim dalam bukunya yang berjudul *fiqh Muamalah*, disebutkan bahwa *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan dalam melakukan suatu aktifitas ekonomi.¹²

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dengan demikian upah adalah suatu imbalan baik yang bersifat uang atau barang atas manfaat yang telah diberikan oleh pekerja, sebagai disebutkan bahwa akad *ijarah* merupakan sebuah transaksi dengan adanya perpindahan manfaat (hak guna) dengan imbalan tertentu yang diberikan.

2. Dasar Hukum Upah (*Ijarah*)

Dasar hukum tentang pengupahan yang kaitanya dengan akad *ijarah* sebagaimana disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-Sunnah, dan Ijma yang antara lain adalah sebagai berikut:

¹⁰ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Amzah, 2010), 316.

¹¹ Muhammad Hasbi ash-Shiddiqie, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Riski Putra, 1999), 85.

¹² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

- a. Dasar hukum berdasarkan Al-Qur'an
 1) QS. Al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ
 يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ
 بِالْمَعْرُوفِ ۗ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ
 وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ
 فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ
 عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تُنْتَرِضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ
 عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا
 أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

“Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya

Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.
(QS. 2 [Al- Baqarah]: 233)¹³

Dalil di atas menjelaskan tentang diperbolehkannya akad *ijarah*. Pendapat Ibnu Khatsir terkait hal ini yaitu apabila kedua orang tua telah bersepakat untuk menyusukan anaknya kepada orang lain sepanjang mereka mau memberikan upah yang patut dan layak maka menyewa jasa orang lain untuk menyusui anak kita diperbolehkan. Dengan demikian jika seseorang tidak mampu bekerja atau melakukan sesuatu, diperbolehkan menyewa jasa orang lain dengan memberikan upah kepadanya. Upah yang diberikan sebagai imbalan pembayaran haruslah dengan nilai yang patut dan layak untuk diterima.

2) QS. At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. 9 [At-Taubah]: 105)¹⁴

¹³ Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019 (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), 50.

¹⁴ *Ibid.*, 279.

Dalil di atas menjelaskan mengenai pertanggungjawaban dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh kaum muslimin. Di masa kemudian hari, semua amal perbuatan akan dipaparkan dihadapannya, dihadapan Rasulnya dan dihadapan kaum muslimin.

3) QS. At-Talaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ
لِتَضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ
وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

“Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya” (QS. 65 [At-Talaq]: 6)¹⁵

¹⁵ *Ibid.*, 824.

Dalil Al-Qur'an di atas menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada seorang suami yang sudah mentalak istrinya yang sedang mengandung wajib untuk memberikan nafkah kepadanya sampai mereka melahirkan dan Allah SWT memerintahkan kepada seorang suami untuk membayar upah menyusui kepada istrinya yang di talak.n, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

4) QS. An-Nahl ayat 99

إِنَّهُ لَيْسَ لَهُ سُلْطٰنٌ عَلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَعَلَىٰ رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ ﴿٩٩﴾

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan” (QS. 16 [An-Nahl]: 97)¹⁶

Dalil di atas menjelaskan balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Maka seseorang yang bekerja pada suatu tempat bukan hanya imbalan upah berupa uang saja akan tetapi imbalan pahala dan dosa akan ia dapatkan sesuai dengan baik buruknya pekerjaan yang ia lakukan. Dengan demikian, maka seorang yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

¹⁶ *Ibid.*, 387.

b. Dasar hukum berdasarkan As-Sunnah

Ketentuan dasar hukum upah yang bersumber dari hadits antara lain sebagaimana dalam hadits Rasulullah SAW. Dalam hadits riwayat Ibnu Majah menje;askan bahwasanya:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Dari Ibnu Umar, ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering.” (H.R Ibnu Majah)¹⁷

Maksud dari hadits tersebut yaitu perintah untuk segera memberikan upah atau imbalan kepada pekerja setelah selesai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan tepat waktu berdasarkan perjanjian kerja. Hal demikian dikarenakan dalam menunda, mengurangi, terlebih lagi tidak membayar upah pekerja, termasuk perbuatan kedzaliman yang dibenci oleh Allah SWT. Dalam hadits lain disebutkan bahwa Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

¹⁷ Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*, (Surabaya, Indonesia: Ahmad Ibnu Sya'diah Cet. 1), 188.

“Dari Abu Hurairah radliallahu anhu dari Nabi shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Allah Taala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku berseteru dengan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya (hasil jualannya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja, pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya". (HR Bukhari).

Maksud hadits tersebut oleh para ulama disebutkan bahwa penegasan tentang keharaman menunda pembayaran utang, termasuk pemberian gaji atau upah bagi orang yang mampu menunaikan tepat pada waktu. Bersegera dalam memberikan upah kerja setelah selesai melaksanakan sebuah tugas merupakan keharusan yang perlu diperhatikan. Dalam hadits diatas jika menunda saja termasuk suatu kedzaliman, maka seseorang yang sengaja tidak membayar upah terhadap pekerjaan seseorang, tentu menjadi kedzaliman yang lebih besar dan keji.¹⁸

c. Dasar hukum berdasarkan Ijma’

Umat islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Segala perbuatan yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Sebagaimana diungkapkan

¹⁸ Ani Nursalikah, *Dua Golongan yang Dimusuhi Allah di Hari Kiamat*, (Republika.co.id, 2020) dikutip: <https://www.republika.co.id/berita/qg2eur366/dua-golongan-yang-dimusuhi-allah-di-hari-kiamat-part1>, diakses 26 Desember 2022

Sayyid Sabiq: “Dan atas disyari’atkannya sewa menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma’ para ulama ini”, karena *Al-ijarah* merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.¹⁹

Ibnu Rusyd dalam kitab *Bidayah Al-Mujtahid*, mengatakan bahwa “Sesungguhnya sewa menyewa itu diperbolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama”.²⁰ *Al-ijarah* merupakan “Akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Dalam sumber lain, dasar hukum upah (*ijarah*) dalam Al-Ijma (kesepakatan para ulama’) adalah sebagaimana yang dinyatakan bahwa, “Umat islam pada masa sahabat telah berijma bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.” (Diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud dan Nasa’i dari Said Ibnu Bi Waqash).

3. Syarat dan Rukun Upah (*Ijarah*)

Pada dasarnya akad dalam sebuah perjanjian atau transaksi harus memenuhi rukun dan syarat. Rukun adalah sesuatu yang harus dipenuhi dalam sebuah transaksi, sedangkan syarat adalah sesuatu yang harus dipenuhi dalam rukun tersebut. Rukun dan syarat tersebut harus dipenuhi sehingga suatu akad perjanjian dikatakan sah menurut syara’, demikian halnya akad *ijarah*. Menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada empat, yaitu antara lain:

¹⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh*, 18.

²⁰ Ibnu Rusyd, *Bidayah*, 165.

- a. Aqid (orang yang berakad)
Aqid merupakan orang yang terlibat dalam akad ijarah baik itu sewa-menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'jir* sedangkan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*.²¹ Diisyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah mereka yang baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai.
- b. Sighat
Sighat merupakan pernyataan kehendak dalam berakad (sighatul-'aqd). Sighat terdiri atas ijab dan qabul. Dalam Hukum perjanjian islam ijab dan qabul dapat berupa: ucapan, utusan, tulisan atau perjanjian dan isyarat. Syarat-syaratnya sama dengan ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.
- c. Upah
Upah merupakan sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya, apabila ijarah belum diketahui dan dinyatakan upahnya maka ijarah tidak sah.
 - 2) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari negara.

²¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 117.

- 3) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Maka manfaat dan pembayaran uang sewa menjadi objek dalam sewa menyewa.²²

d. Manfaat

Dalam mengontrak seorang *mustajir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur dan jelas ketentuan dalam perjanjiannya, jika demikian transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.²³

Berdasarkan rukun *ijarah* tersebut, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan rukun *ijarah*. Syarat-syarat *ijarah* tersebut, antara lain:²⁴

- a. Kerelaan dan kemauan dari kedua belah pihak untuk melakukan akad tanpa suatu paksaan.
- b. Besaran upah mengacu pada kesepakatan antara kedua belah pihak yang telah menandatangani kontrak dengan memperhatikan hak dan kewajibannya.
- c. Dalam hal pengupahan, diperlukan deskripsi pekerjaan dan tidak dibenarkan untuk membayar seseorang jika tidak ada jangka waktu atau jenis pekerjaan.

²² M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 231.

²³ *Ibid.*, 232.

²⁴ Ahmad Syafii, "Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap Di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak", Skripsi UIN Walisongo. (Semarang: 2021), 26-27.

- d. Upah harus dalam bentuk mal muta'awwim dan upah tersebut harus dicantumkan dengan jelas. Spesifik atau dengan menyatakan kriteria- kriterianya. Karena upah adalah pembayaran untuk nilai manfaat, maka nilai yang disyaratkan harus diketahui dengan jelas.²⁵ Mempekerjakan seseorang dengan pengupahan makan, merupakan suatu contoh pengupahan yang tidak jelas, dikarenakan dalam pengupahan tersebut telah mengandung unsur jahalah (ketidakpastian).
- e. Upah tidak boleh sama dengan jenis objeknya, mengupah terhadap suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh pengupahan yang tidak memenuhi persyaratan ini.
- f. Upah perjanjian dalam sewa tidak boleh berupa manfaat dari jenis sesuatu yang telah dijadikan perjanjian. Oleh karena itu, seseorang berkewajiban membayar upah atau biaya yang sesuai setelah menggunakan tenaga dari seseorang tersebut.
- g. Terdapat kejelasan pada objek akad (manfaat) dengan adanya penjelasan, tempat, manfaat, jangka waktu dalam suatu pekerjaan.
- h. Adanya penjelasan mengenai jenis pekerjaan, hal tersebut diperlukan disaat mempekerjakan seseorang untuk bekerja, agar tidak terjadi kesalahan atau konflik.

Berdasarkan syarat-syarat tersebut, dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah terdapat syarat- syarat dasar dalam pengupahan yaitu disebutkan bahwa musta'jir harus membayar upah secara penuh kepada *mu'jir* atas

²⁵ Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186.

jasa yang telah diberikan, sedangkan *mu'jir* harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, apabila terjadi kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini, maka kegagalan tersebut dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun pihak *mu'jir* dan hal ini harus dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT.²⁶

4. Macam-macam Upah (*Ijarah*)

Secara umum macam-macam *ijarah* terbagi menjadi dua, yaitu *ijarah* terhadap manfaat (sewa-menyewa) dan *ijarah* terhadap pekerjaan. (upah mengupah)²⁷

- a. *Ijarah* terhadap manfaat (sewa-menyewa), memiliki objek akad berupa manfaat dari suatu benda. Akad sewa menyewa hukumnya diperbolehkan atas suatu manfaat yang mubah, seperti rumah untuk tempat tinggal, mobil untuk kendaraan dan lainnya. Sedangkan suatu manfaat yang tidak diperbolehkan adalah karena suatu hal tersebut diharamkan baik dari sifat maupun dzatnya.
- b. *Ijarah* terhadap pekerjaan (upah mengupah), dengan objek akad yaitu pekerjaan. *Ijarah* dalam bentuk ini bersifat mempekerjakan seseorang dengan imbalan yang diberikan sesuai dengan perjanjian kedua pihak. Bentuk *ijarah* semacam ini diperbolehkan baik yang bersifat kelompok seperti buruh bangunan dan tukang jahit, ataupun yang bersifat pribadi seperti pembantu rumah tangga, tukang kebun, karyawan hotel, penjaga toko dan bentuk pekerjaan lainnya.

²⁶ Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236.

²⁷ M. Ali Hasan, *Berbagai*, 236.

Berdasarkan ketentuannya upah dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu:²⁸

- a. Upah yang sepadan (*ujrah al- mitsli*) yaitu upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sesuai dengan jenis pekerjaannya, sepadan dengan jumlah yang ditentukan dan disepakati dari kedua belah pihak. Yang dimaksud dengan ditentukan dan disepakati dari kedua belah pihak yakni pada saat melakukan transaksi pembelian jasa, pemberi kerja dan penerima pekerjaan menetapkan besaran upah bagi kedua belah pihak dan bertransaksi dengan penerima jasa, akan tetapi belum menyepakati upah yang disepakati, maka kedua belah pihak harus menentukan upah yang biasa diberlakukan di situasi normal dan sesuai dengan tingkat jenis pekerjaannya. Tujuan dari penetapan besaran upah yang sepadan yakni untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak, baik bagi penyedia jasa maupun penggunaan jasa, dan untuk mencegah terjadinya eksploitasi dalam setiap transaksi. Dengan demikian, dengan melalui besaran upah yang sepadan, setiap perelisihan yang timbul dalam proses transaksi jual beli jasa akan dapat diselesaikan dengan adil.
- b. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*), syaratnya disaat kedua belah pihak sedang melakukan transaksi mengenai upah, harus dibarengi dengan kemauan (kerelaan) dari kedua belah pihak. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak bisa dipaksakan untuk membayar upah lebih dari

²⁸ Ahmad Syafii, Tinjauan, 29.

yang telah disebutkan. Sebagaimana dengan pihak ajir, juga tidak bisa dipaksakan untuk memperoleh upah yang kurang dari yang telah disebutkan melainkan upah tersebut merupakan upah yang harus mengikuti dalam ketentuan syara'.

Berdasarkan macam diatas, jika pada saat melakukan transaksi upah telah disebutkan, maka upah yang berlaku saat ini adalah upah yang telah disebutkan (ujrah al- musamma), dan jika pada saat melakukan transaksi upah tidak disebutkan ataupun ada perselisihan mengenai upah yang telah disebutkan, maka dalam memberikan upah dapat menggunakan pembayaran upah yang sepadan (ujrah al- mitsli).

5. Pembayaran Upah Kerja

Pelaksanaan pembayaran upah kerja dalam *ijarah* suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya adalah ketika pekerjaannya telah selesai. Menurut Abu Hanifah, apabila tidak ada pekerjaan lain, sementara akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan ketentuan penangguhan, upah wajib diserahkan secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Sedangkan menurut Imam Syafi'i dan Imam Ahmad, bahwa apabila seorang *mu'jir* menyerahkan benda yang disewakam kepada penyewa (*musta'jir*), maka *mu'jir* berhak menerima pembayaran karena *musta'jir* sudah menerima suatu manfaat.²⁹ Besarnya pengupahan ditentukan oleh kompetensi yang telah dimilikinya, seperti halnya:

- a. Kompetensi teknis, adalah suatu pekerjaan yang bersifat dalam keterampilan teknis, contoh pekerjaan yang berkaitan dengan tehnik

²⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Cetakan Ke-6, 121.

mesin, pekerjaan proyek yang lebih mengandalkan fisik, dan pekerjaan yang ada dalam dibidang industri.

- b. Kompensasi sosial, adalah suatu pekerjaan yang bersifat terhadap hubungan kemanusiaan, seperti pemasaran, hubungan dalam bermasyarakat, dan lainnya.
- c. Kompetensi menegeril, adalah suatu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengelolaan bisnis manajer keuangan dan lain- lain.
- d. Kompensasi intelektual, adalah tenaga yang ada dalam bidang perencanaan konsultan, dosen, guru dan lain- lain.

Upah dalam hal ibadah seperti melakukan sholat, puasa, menunaikan haji dan membaca al- Qur'an yang telah diperdebatkan kebolehan nya oleh para ulama, karena adanya perbendaan sudut pandang terhadap pekerjaan ini. Mazhab Hanafi berpendapat bahwa atas dilakukannya perbuatan taat yang pahalanya ditujukan dan dihadiahkan kepada orang tertentu seperti kepada arwah bapak dan ibu dari yang menghadiahkan upah, maka haram baginya jika mengambil upah dari pekerjaan tersebut. Dalam menentukan besarnya upah harus memperhatikan prinsip keadilan.

6. Berakhirnya Upah Kerja

Dalam pelaksanaan upah kerja, meninggalnya orang yang mengupah atau yang diupah tidak membatalkan akad pengupahan, jika orang yang mengupah meninggal dan permintaannya sudah dikerjakan oleh orang yang diupah, maka keluarganya wajib memberikan upah kepada buruh tersebut, tetapi kalau buruh tersebut meninggal sebelum menerima upahnya maka ahli waris yang menerima upah tersebut. Namun bila buruh meninggal sebelum menyelesaikan pekerjaannya maka dikembalikan kepada Allah SWT.³⁰

³⁰ *Ibid.*

Gugurnya upah karena kerusakan barang penyewaan pekerjaan menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, apabila *ajir* bekerja di tempat milik penyewa atau ada di depannya, maka *ajir* tetap mendapatkan upah, karena barangnya ada di tangan penyewa atau pemiliknya.³¹ Namun jika barang di bawah kekuasaan *ajir*, maka terdapat dua hal berikut:

- a. Jika pekerjaan itu memiliki hasil yang jelas pada fisik barang, seperti menjahit, mewarnai dan memutihkan kain, maka wajib memperoleh upah dengan penyerahan hasil yang diminta, tetapi jika barangnya rusak ditangan pekerja sebelum penyerahan, maka upahnya gugur.
- b. Jika pekerjaan tersebut tidak memiliki hasil yang jelas dalam fisik barang, seperti tukang panggul dan pelaut, maka wajib memperoleh upah dengan hanya menyelesaikan pekerjaannya, sekalipun belum menyerahkan fisik barang kepada pemiliknya.

Dalam akad *ijarah*, para ulama' fiqih berpendapat bahwa berakhirnya akad *ijarah* terjadi apabila terdapat hal-hal sebagai berikut, antara lain:

- a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
- b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *al-ijarah* telah berakhir.³²
- c. Meninggalnya orang yang berakad. Menurut ulama Hanafiyah, meninggalnya salah seorang yang berakad akan membatalkan *ijarah*, karena akad *al-ijarah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad *ijarah* tidak batal dengan meninggalnya

³¹ Ahmad Syafii, Tinjauan, 30.

³² M. Ali Hasan, *Berbagai*, 85.

salah seorang yang berakad, karena menurut mereka boleh diwariskan dan *ijarah* sama dengan jual beli yang mengikat pihak yang berakad.

- d. Menurut ulama Hanafiyah, apabila ada udzur dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita negara karena terkait utang yang banyak, maka akad *al-ijarah* batal. Sedangkan menurut jumhur ulama, udzur yang boleh membatalkan akad *al-ijarah* itu hanyalah apabila obyeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang, seperti kebakaran dan banjir. Menurut sayyid sabiq berakhirnya sewa menyewa dengan sebab-sebab sebagai berikut:³³

- 1) Terjadinya cacat pada benda yang disewakan pada waktu ia berada pada tangan penyewa.
- 2) Rusaknya benda yang disewakan, seperti rumah atau kendaraan tertentu.
- 3) Rusaknya benda yang disewakan atau yang diupahkan, seperti kain yang rusak ketika dijahitkan, sebab tika mungkin menyelesaikan jahitan tersebut setelah kain tersebut rusak.

Dalam perjanjian *ijarah* tidak diperbolehkan adanya *fasakh* (pembatalan) pada salah satu pihak, karena *ijarah* merupakan akad pertukaran atau timbal balik, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh* dengan keadaan tertentu. Menghindari terjadinya *fasakh* sangat diutamakan karena kedua pihak dapat melaksanakan kewajibanya secara menuh dalam berakad (*ijarah*).

³³ Sayyid Sabiq, *Fiqh*, 34.

B. Ketentuan Perjanjian Kerja dan Pengupahan

Pengupahan dalam islam sebagaimana penjelasan dalam konsep upah, merupakan bagian dari akad ijarah. Pengupahan dalam islam tidak terlepas dari adanya perjanjian kerja yang memuat ketentuan terhadap pekerjaan maupun pengupahan. Dalam ketentuan pengupahan, perlu dipahami teori-teori pengupahan guna melihat histori berdasarkan perspektif lain.

1. Teori Perjanjian Kerja dan Pengupahan

Berbagai macam pandangan mengenai upah, mengakibatkan munculnya berbagai perspektif dan teori-teori terhadap pengupahan. Diantara beberapa teori antara lain, adalah sebagai berikut:³⁴

- a. Teori upah normal (David Ricardo). Menurut Teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya hidup seorang pekerja untuk memenuhi kebutuhannya dalam kelangsungan hidup pekerja tersebut. Teori ini menegaskan kepada pekerja, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sepatutnya demikian, karena memang demikian saja kemampuannya pengusaha dalam memberikan upahnya.
- b. Teori undang-undang upah besi (Lassale). Menurut Teori ini upah normal teori David ricardo di atas hanya memenangkan pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan cuma itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana susahny para pekerja tersebut. Oleh karena itu menurut teori ini, pekerja harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup dengan upah yang maksimal.

³⁴ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja grafindo Persada, 2012), 87-89.

- c. Teori dana upah (Stuart Mill Senior). Menurut teori dana upah buruh tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Menurut teori ini yang akan dipersoalkan sebetulnya bukanlah berapa besar upah yang diterima buruh, melainkan sampai seberapa jauhnya upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Karena menurut teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.

2. Perjanjian Kerja Dalam Hukum Islam

Perjanjian kerja dalam islam termasuk ke dalam akad sewa-menyewa (*ijarah*), yaitu *ijarah al-a'mal* dimana sewa menyewa dalam bentuk jasa atau skil manusia untuk melakukan pekerjaan. Prinsip utama perjanjian kerja dalam islam adalah keadilan. Prinsip keadilan dimaksudkan dapat menjadi pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh., sehingga tidak boleh dalam islam seorang bekerja dengan keras dan menguras keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah atau imbalan.³⁵

Perjanjian kerja atau kontrak kerja yang dilakukan antara pekerja dan perusahaan merupakan tanda pengikatan antara kedua belah pihak sebagaimana yang terdapat dalam konsep islam bahwa kontrak harus disertai dengan ijab qabul

³⁵ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*, Alih Bahasa Didin Hafiduddin, dkk (Jakarta: Robbani press, 1997), 403.

yang merupakan rukun perjanjian. Ijab qabul dalam suatu perjanjian dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti dengan lisan, tulisan, isyarat maupun perbuatan yang memberikan pengertian dengan jelas tentang adanya ijab qabul. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam akad, kesepakatan antara dua orang didasarkan atas keridhoan tanpa ada suatu paksaan apapun.³⁶

Perjanjian kerja dibuat untuk dan atas nama perusahaan dan pekerja, maka yang melaksanakan perjanjian kerja tersebut haruslah orang yang sudah dewasa. Terkait dengan rukun para ulama sepakat bahwa kedua belah pihak yang melakukan akad harus berkemampuan yaitu harus berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan buruk, sehingga akad nya menjadi sah jika hal tersebut terpenuhi.³⁷

3. Manfaat Perjanjian Kerja

Pembuatan perjanjian kerja memiliki manfaat guna menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi timbulnya perselisihan. Perjanjian kerja memiliki fungsi sebagai berikut:³⁸

- a. Mempertegas hak dan kewajiban antara perusahaan/pengusaha dan pekerja.
- b. Memberikan pedoman kedua belah pihak dalam menjalani kerja sama.

³⁶ Suryadi Bata Ahmad & Rahmah Amir, "Sistem Kontrak Kerja antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam" *Jurnal Shautuna*, Vol. 1, No. 2, 2020, 31.

³⁷ *Ibid.*, 32.

³⁸ Vania, *Contoh Surat Perjanjian Kerja, Fungsi, dan Manfaatnya*, (Employers.glints.com, 2021), dikutip: <https://employers.glints.com/id-id/blog/contoh-surat-perjanjian-kerja-fungsi-dan-manfaatnya/>, diakses 27 Desember 2022

- c. Meminimalisir konflik atau perselisihan.
- d. Menjaga kelancaran proses produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Menetapkan syarat-syarat bersama yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang merupakan kesepakatan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja tentunya telah memberikan perhatian dan aspirasi dalam menyuarakan kepentingan pekerja/buruh maupun pihak pengusaha, yang mana pembuatan perjanjian kerja bersama mempunyai fungsi antara lain, sebagai berikut:³⁹

- a. Sebagai Pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha sehingga dapat menghindarkan adanya perbedaan penafsiran
- b. Sebagai sarana untuk menciptakan kebersamaan, keterbukaan, ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha
- c. Merupakan media partisipasi pekerja/buruh dalam perumusan kebijakan perusahaan
- d. Mengisi kekosongan hukum mengenai pengaturan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja yang belum diatur dalam peraturan perundangundangan
- e. Meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh secara priodik.

Perjanjian kerja sangatlah penting untuk dilaksanakan guna menghindari berbagai permasalahan yang timbul kedepannya. Perjanjian kerja juga dapat memberikan status nyata seseorang sebagai pekerja dan mampu menghindarkan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sehingga hak seorang pekerja tidak

³⁹ Kusbianto & Dian Hardian Silalahi, *Hukum*, 61.

terputus dan ekonomi akan terus berjalan. Pentingnya perjanjian kerja juga diikuti dengan ketentuan dan peraturan-peraturan yang mengatur didalamnya yang memuat kewajiban kerja sehingga memungkinkan kepada pekerja untuk lebih teliti dalam melaksanakan perjanjian kerja.

4. Manfaat Pengupahan

Pemberian upah memiliki manfaat untuk mengalokasikan sumber daya manusia (SDM). SDM pekerja yang unggul dengan support upah yang memadai dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya, sehingga jika dilihat dari hubungannya, diketahui bahwa upah lebih tinggi berarti pekerjaan lebih produktif dan upah memuaskan memungkinkan perusahaan mendapatkan kinerja karyawannya memuaskan. Upah juga berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan bermanfaat. Fungsi upah juga erat kaitannya dengan stimulasi dan memotivasi stabilitas pekerja sehingga memberikan semangat terhadap peran serta dalam pertumbuhan ekonomi.⁴⁰

Pengupahan selalu menjadi perhatian khusus untuk terciptanya ekosistem kerja yang efektif. Tujuan utama pengupahan adalah untuk memberikan hak pekerja dalam bentuk uang setelah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pekerja. Upah sangatlah bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya. Pengupahan memberikan dampak pada perekonomian masyarakat dengan adanya kegiatan produksi dan konsumsi yang dilakukan. Pengupahan juga memiliki manfaat lain, diantaranya:

⁴⁰ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta: Tugu Publisier, 2007), 137.

- a. Meningkatkan ikatan kerja sama yang baik, hal tersebut akan tercipta jika kondisi pengupahan yang stabil, terukur dan sesuai dengan perjanjian kerja.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja, dengan upah yang cukup dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan atas kinerjanya tersebut.
- c. Memotivasi semangat kerja
- d. Stabilitas karyawan lebih terjamin sehingga pengadaan dan rekrutmen karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah
- e. Meningkatkan kedisiplinan dalam manajemen waktu dan produksi
- f. Pengaruh serikat buruh dengan kondisi stabil, dengan upah yang baik, serikat buruh akan memberikan kondisi yang aman dan stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan
- g. Melaksanakan keputusan pemerintah, jika program upah sesuai dengan peraturan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.⁴¹

⁴¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2005), 379-380.

BAB III

PRAKTIK PENGUPAHAN BAGI ANAK YANG BEKERJA PADA ORANG TUANYA DI KECAMATAN TAWANGHARJO

A. Gambaran Umum Kecamatan Tawangharjo

Kecamatan Tawangharjo merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. Kecamatan Tawangharjo berada pada Jalan Provinsi Purwodadi-Blora yang merupakan jalur alternatif dari Kota Semarang ke Surabaya. Tawangharjo memiliki potensi yang cukup bagus terhadap pengembangan wilayahnya baik dari sisi ekonomi, sosial, budaya dan keagamaan.¹ Pengembangan tata kelola Pemerintahan Kecamatan Tawangharjo dapat dilaksanakan dengan melihat kondisi dan keadaan dalam beberapa aspek lingkungan kemasyarakatan sebagai berikut.

1. Profil Pemerintahan

Pemerintahan Kecamatan Tawangharjo dipimpin oleh seorang camat sebagai perangkat daerah. Camat Kecamatan Tawangharjo saat ini dijabat oleh Joko Suprianto, S.STP., M.H. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 8 Tahun 2008 tentang Susunan Kedudukan dan Tugas Pokok Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Grobogan, yang mana susunan organisasi Kecamatan Tawangharjo, terdiri atas:²

- a. Camat
- b. Sekretaris Kecamatan, membawahkan:
 - 1) Sub Bagian Keuangan
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Seksi Pemerintahan dan Pelayanan Umum

¹ Kisstriyanto, Bagian Pemerintahan Kantor Kecamatan Tawangharjo, *Wawancara*, Tawangharjo, 9 Maret 2023

² Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Tawangharjo 2020

- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
- e. Seksi Kesejahteraan Sosial
- f. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Secara administratif Kecamatan Tawangharjo terdiri dari 10 (sepuluh) desa dan letak kantor kecamatan/ibu kota kecamatan berada di Desa Tawangharjo. Daftar Desa di Kecamatan Tawangharjo adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Daftar Desa dan Jumlah Dusun, RW dan RT di Kecamatan Tawangharjo

No.	Nama Desa	Jumlah Dusun	Jumlah RW	Jumlah RT
1	Tawangharjo	2	5	24
2	Pulongrambe	4	4	21
3	Mayahan	7	7	38
4	Jono	6	10	31
5	Selo	9	11	58
6	Tarub	4	4	36
7	Pojok	5	9	37
8	Plosorejo	6	7	40
9	Godan	8	8	33
10	Kemadohbatur	9	8	28
Jumlah		60	73	346

Sumber: Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022

2. Kondisi Geografis

Kecamatan Tawangharjo secara geografis berada pada titik koordinat astronomi 07.0850865 LS (Lintang Selatan) dan 111.002243 BT (Bujur Timur). Kecamatan Tawangharjo memiliki luas wilayah 8.360,39 ha dengan ketinggian rata-rata 44 mdpl (meter diatas permukaan laut), yang berbatasan dengan:³

³ Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022

- a. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Wirosari
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Pulokulon dan Kecamatan Purwodadi
- c. Sebelah barat berbatasan Kecamatan Grobogan
- d. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Kayen dan Tambakromo di Kabupaten Pati

Jarak pusat pemerintahan Kecamatan Tawangharjo ke Ibukota Kabupaten Grobogan (Purwodadi) adalah 11 km yang dapat ditempuh dalam waktu sekitar 18 menit. Jumlah penduduk Kecamatan Tawangharjo berdasarkan populasi tahun 2021 yaitu berjumlah 58.844 jiwa dengan jenis kelamin laki-laki 30.250 jiwa dan perempuan 28.594 jiwa.⁴ Berdasarkan jumlah populasi tersebut, tingkat kepadatan penduduk Kecamatan Tawangharjo adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Tingkat Kepadatan Penduduk menurut Desa di Kecamatan Tawangharjo

No.	Nama Desa	Luas (km ²)	Jumlah Penduduk	Kepadatan (jiwa/km ²)
1	Tawangharjo	2,47	5.537	2.238
2	Pulongrambe	2,97	3.065	1.032
3	Mayahan	4,47	6.271	1.402
4	Jono	4,10	4.657	1.136
5	Selo	4,95	9.709	1.960
6	Tarub	6,90	7.022	1.018
7	Pojok	5,43	6.459	1.187
8	Plosorejo	12,29	74.79	608
9	Godan	23,84	5.265	221
10	Kemadohatur	16,17	3.380	209
Kec. Tawangharjo		83,60	58.844	704

Sumber: Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022

⁴ Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022

3. Kondisi Pendidikan dan Sosial Masyarakat

Tingkat Pendidikan dan kesejahteraan masyarakat merupakan satu hal penting dalam pengelolaan sistem pemerintahan. Pemerintah harus betul-betul memperhatikan tingkat pendidikan dalam masyarakat begitu pula dengan sarana-prasarana yang menunjang dalam pengelolaan pendidikan, mulai dari tingkat TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan Perguruan Tinggi. Berdasarkan data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Grobogan dan Kementerian Agama Kabupaten Grobogan tahun 2021, terdapat 11.051 siswa/siswi dan 23 mahasiswa dengan 852 guru dan 15 dosen yang tersebar di 110 Sekolah dan 1 Perguruan Tinggi di Kecamatan Tawangharjo, sebagaimana uraian berikut:⁵

- a. Taman Kanak-kanak (TK) sebanyak 747 siswa dan Raudhatul Athfal (RA) sebanyak 834 siswa
- b. Sekolah Dasar (SD) sebanyak 3.275 siswa dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) sebanyak 1.610 siswa
- c. Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 1.238 siswa dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebanyak 1.610 siswa
- d. Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 315 siswa dan Madrasah Aliyah (MA) sebanyak 1.445 siswa
- e. Perguruan Tinggi (Sekolah Tinggi) sebanyak 23 mahasiswa

Pada Tahun 2020 salah satu yayasan yang berada di Kecamatan Tawangharjo mendirikan Perguruan Tinggi yang bernama Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo (STISS) yang merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi di Kecamatan Tawangharjo. Hal ini tentu membawa angin segar dan harapan bagi dunia pendidikan di Kecamatan Tawangharjo untuk meningkatkan kualitas tingkat

⁵ Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022

pendidikan menjadi lebih baik sehingga menumbuhkan kesadaran bagi masyarakat akan pentingnya ilmu pengetahuan.

Peningkatan kesejahteraan masyarakat juga dapat dilihat dari fasilitas kesehatan yang ada. Di Kecamatan Tawangharjo 1 Puskesmas di pusat kecamatan, 4 Puskesmas Pembantu, 1 Puskesmas Keliling, 8 Pos Kesehatan Desa, 76 Posyandu, 6 Apotek, 6 Dokter Umum, 1 Dokter Gigi dengan 24 Paramedis dan 25 Bidan Desa. Kecamatan Tawangharjo juga menerapkan program keluarga berencana (KB) dengan peserta aktif sebanyak 9.746 peserta.⁶

Berdasarkan tahapan keluarga sejahtera pada tahun 2021 terdapat 13.137 keluarga dengan status pra sejahtera, 3.359 keluarga dengan status sejahtera-1 dan 3.562 dengan status keluarga sejahtera.⁷ Pemerintah Kecamatan Tawangharjo terus mengoptimalkan program-program sosial kemasyarakatan guna membangun kesejahteraan masyarakat, baik melalui program pemerintah seperti Program Keluarga Harapan (PKH), Program BPNT, Program Indonesia Pintar dan program pelatihan kerja masyarakat serta kebijakan-kebijakan yang menjadi program kinerja pemerintah kecamatan.

4. Kondisi Perekonomian

Ekonomi masyarakat di Kecamatan Tawangharjo mengandalkan bidang pertanian, perkebunan, perdagangan, pariwisata, industri dan sektor pendukung lainnya. Pertanian dan perkebunan berjalan dengan adanya dukungan lahan pertanian seluas 4.115 ha dengan lahan sawah seluas 2.502 ha dan lahan bukan sawah seluas 1.613 ha. Hasil pertanian masyarakat antara lain padi dan jagung yang merupakan komoditas hasil pertanian utama masyarakat. Tanaman

⁶ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Tawangharjo 2020

⁷ Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022

palawija seperti, kedelai, kacang tanah, kacang hijau, ubi kayu, dan ubi jalar juga ditanam di lahan sawah maupun lahan pertanian bukan sawah. Sayuran dan buah-buahan juga tumbuh sebagai pendapatan ekonomi masyarakat seperti cabai, tomat, kol, timun, melon dan semangka.

Penggerak roda perekonomian masyarakat selain lainnya yaitu perdagangan dan industri rumahan. Di Kecamatan Tawangharjo terdapat 8 pasar umum, 3 swalayan dan 627 toko/warung yang mempekerjakan masyarakat dengan usia kerja dan latar belakang yang beragam.⁸ Beberapa kegiatan usaha mempekerjakan keluarganya sendiri guna untuk kemudahan dalam memajukan usaha dan memperkecil tingkat pengangguran dalam keluarga. Salah satu kegiatan usaha yang paling terkenal di Kecamatan Tawangharjo adalah produksi garam yang berada di Desa Jono yang faktanya jauh dari laut. Produksi garam tersebut berkembang dengan baik mulai dari proses produksi, distribusi hingga pemasarannya.⁹

Kondisi pariwisata di Kecamatan Tawangharjo juga berkembang pesat, hal ini dikarenakan adanya beberapa wisata religi seperti Makam Ki Ageng Selo dan Makam Ki Ageng Tarub yang selalu dikunjungi para peziarah. Terdapat pula Desa Wisata Tarub yang terdapat beberapa kebun buah seperti kebun belimbing dan kebun jambu. Wisata alam air terjun widuri juga tak kalah ramainya oleh para pengunjung karena keindahan pemandangan dan sejuknya suasana alam.¹⁰ Kondisi pariwisata tersebut tentu membawa dampak yang baik bagi perekonomian masyarakat sekitar.

⁸ Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022

⁹ Kisstriyanto, Bagian Pemerintahan Kantor Kecamatan Tawangharjo, *Wawancara*, Tawangharjo, 9 Maret 2023

¹⁰ *Ibid.*

5. Kondisi Keagamaan

Kondisi keagamaan di Kecamatan Tawangharjo dapat dikatakan cukup kuat terlebih agama islam, hal ini dipengaruhi adanya sosok seorang tokoh ulama dan kiai besar yaitu Ki Ageng Selo dan Ki Ageng Tarub yang merupakan leluhur raja-raja kesultanan mataram. Kedua makam tokoh tersebut hingga saat ini berada dalam perawatan juru kunci dibawah Keraton Surakarta Hadiningrat. Desa selo yang merupakan tempat Makam Ki Ageng Selo, kini dikelilingi puluhan pondok dengan ribuan santri yang belajar agama islam dari berbagai daerah. Kiai dan para asatidz pengasuh pondok juga banyak didapati di desa tersebut, sehingga menjadikan desa tersebut sebagai desa yang terkenal dengan pendidikan pesantrennya.

Pesatnya perkembangan agama islam tersebut tidak menjadikan Kecamatan Tawangharjo menjadi kaku terhadap agama lain. Terdapat beberapa agama yang juga berkembang antara lain kristen, katolik dan hindu yang penyebarannya terbilang nyata walaupun tidak dalam jumlah yang besar. Jumlah penganut agama di Kecamatan Tawangharjo adalah sebagai berikut:

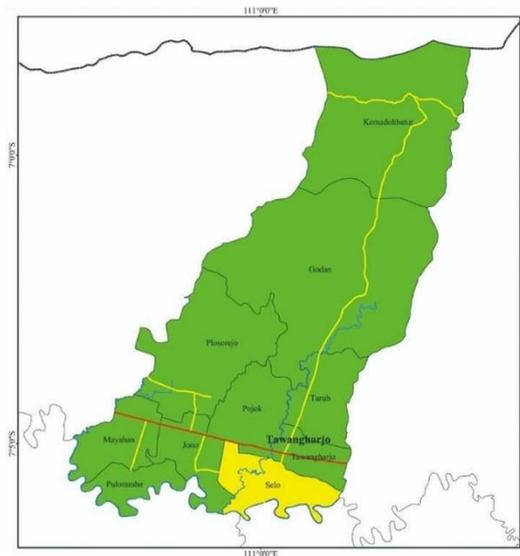
Tabel 3.3 Jumlah Penganut Agama di Kecamatan Tawangharjo

No.	Agama	Jumlah Penganut (orang)		
		2016	2018	2020
1	Islam	53.564	53.939	53.939
2	Kristen Protestan	78	76	76
3	Katolik	141	140	150
4	Hindu	39	39	39
5	Budha	0	0	10
6	Konghucu	0	0	0

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Tawangharjo 2020

Penganut agama dalam jumlah yang besar tentu harus memiliki tempat ibadah yang baik dan layak, sehingga dalam beribadah dapat merasakan kekhusyukan dan ketenangan. Di Kecamatan Tawangharjo terdapat beberapa tempat ibadah antara lain yaitu sebanyak 67 masjid, 221 mushola dan 4 gereja.¹¹ Salah satu tempat ibadah yang terkenal adalah Masjid Ki Ageng Selo yang berada di Desa Selo yang memiliki bangunan dengan khas arsitektur Jawa klasik. Masjid Ki Ageng Selo juga menjadi daya tarik tersendiri oleh para pengunjung, dengan berbagai macam kegiatan dan tradisi keagamaannya.

Gambar 3.1 Peta Kecamatan Tawangharjo



Sumber: Website Resmi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Grobogan

¹¹ Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Tawangharjo 2020

B. Praktik Pengupahan Bagi Anak Yang Bekerja Pada Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo

Upah merupakan bentuk timbal balik berupa imbalan sejumlah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian kedua pihak.¹² Dalam hal pemberian upah, perjanjian antara kedua pihak sangat penting untuk dilaksanakan, perjanjian dapat berupa perjanjian tertulis maupun perjanjian secara lisan. Pelaksanaan sistem pengupahan kerja merupakan bentuk kebijakan yang dilaksanakan oleh pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan ketentuan dan perjanjian yang telah dibuat.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan sistem pengupahan kerja antara lain bentuk kegiatan usaha dan bentuk perjanjian kerja. Kegiatan usaha yang dijalankan pengusaha dalam hal ini, orang tua sebagai pengusaha dan anak sebagai pekerjanya berupa kegiatan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). UMKM merupakan usaha yang dijalankan secara perorangan maupun badan usaha mikro yang meliputi koperasi, toko, warung, dan kegiatan usaha produksi seperti produksi pembuatan makanan, bahan baku, kerajinan maupun bentuk produksi lainnya. Di Kabupaten Grobogan terdapat banyak UMKM yang menyebar luas, hal ini dipengaruhi oleh keadaan geografis berupa pedesaan yang jauh dari lingkup perkotaan, sehingga industri besar dan perbelanjaan seperti swalayan, mini market dan mall jarang dijumpai di daerah ini.

Penyebaran kegiatan usaha mikro semakin diserukan oleh pemerintah baik di tingkat kabupaten, kecamatan maupun desa untuk mendukung peningkatan ekonomi di daerahnya. Di Kecamatan Tawangharjo, kegiatan usaha masyarakat sangat diperhatikan untuk mendukung sektor pariwisata seperti wisata religi Makam Ki Ageng Selo dan Makam Ki Ageng Tarub serta

¹² *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon* (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006), 1.

wisata alam Air Terjun Widuri dan Kebun Belimbing. Disamping faktor pendukung pariwisata, kegiatan usaha juga memberikan peluang masyarakat untuk membuat lapangan pekerjaan khususnya untuk diri sendiri dan keluarga sehingga dapat terbebas dari pengangguran. Dari hal tersebut tidak sedikit dari orang tua yang memiliki kegiatan usaha untuk mempekerjakan anaknya ditempat usahanya sendiri dengan mempertimbangan berbagai hal termasuk manfaat dan efisiensi dalam pengupahan.

1. Perjanjian Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo

Perjanjian kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan sistem pengupahan kerja. Dalam pembahasan perjanjian kerja tidak terlepas kaitanya dengan usia kerja seorang anak. Seorang anak yang bekerja ditempat usaha orang tua memiliki usia yang beragam, mulai dari anak-anak, remaja maupun dewasa, tentu hal tersebut mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Pelaksanaan perjanjian kerja dalam islam, akadnya harus dilaksanakan oleh orang dewasa, berakal dan dapat membedakan antara yang baik dan buruk, sehingga akad nya menjadi sah jika hal tersebut terpenuhi.¹³ Usia kerja menurut hukum positif adalah mereka yang telah berusia 18 Tahun, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka (6) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa: Anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun.¹⁴ Berdasarkan ketentuan tersebut menyatakan bahwa syarat orang yang dapat dipekerjakan sebagai tenaga kerja adalah yang berumur 18 tahun atau lebih.

¹³ Suryadi Bata Ahmad & Rahmah Amir, "Sistem Kontrak Kerja antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam" *Jurnal Shautuna*, Vol. 1, No. 2, 2020, 31.

¹⁴ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 (Wikisource, 2020)

Perjanjian kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya dalam penelitian yang dilaksanakan pada 15 (lima belas) sampel penelitian dalam wawancara, tidak ada perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis. Perjanjian kerja dilaksanakan secara lisan melalui pernyataan kerja, hal tersebut dikarenakan hubungan kepercayaan secara alami antara orang tua dan anak sehingga tidak diperlukan perjanjian secara tertulis. Hal tersebut juga dipengaruhi kecilnya kegiatan usaha yang hanya melibatkan beberapa pihak sehingga tidak diperlukan perjanjian kerja secara formal dan tertulis seperti di perusahaan dan industri pada umumnya.

Hasil penelitian yang dilaksanakan terkait perjanjian kerja, sebagaimana yang disampaikan oleh Fajar Khairul (22) bahwa perjanjian kerja yang ia lakukan dengan orang tuanya dalam kegiatan usaha rumah vermak (jahit) dilaksanakan secara lisan, dengan pembicaraan bahwa ia diajak untuk bekerja di rumah saja setelah lulus sekolah dengan kesepakatan upah yang ditentukan.¹⁵ Hal tersebut juga disampaikan oleh Khafid (22), seorang pekerja bagian pengiriman barang di kegiatan usaha milik orang tuanya. Pada mulanya Khafid ditawari untuk bekerja di kegiatan usaha milik bapaknya setelah ia lulus sekolah sehingga tidak perlu cari pekerjaan lain di luar. Khafid dijanjikan untuk bekerja di bagian pengiriman barang dengan upah yang diberikan setiap sekali pengiriman. Khafid menerima tawaran tersebut karena belum ada pekerjaan setelah lulus dan setelah beberapa kali dilatih oleh bapaknya untuk melakukan pengiriman barang produksi ia merasa nyaman dalam bekerja dan bisa belajar lebih di kegiatan usaha tersebut.¹⁶

¹⁵ Fajar Khairul, Wawancara, Tawangharjo, 26 Februari 2023

¹⁶ Khafid, Wawancara, Tawangharjo, 20 Maret 2023

Keterangan lain disampaikan oleh Luki Irwanto (21) bahwa ia bersama dengan orang tuanya merintis usaha produksi pembuatan tempe dengan modal dari orang tuanya. Dalam pernyataan kerja yang telah disepakati disebutkan mengenai tugas masing-masing dalam proses pembuatan maupun pemasaran, disebutkan pula waktu bekerja dan upah yang diberikan. Hal tersebut serupa dengan yang disampaikan oleh Nuriana Eka (21) dan Nuriani Dwi (21), seorang kembar yang bersama-sama membangun usaha warung/kantin sekolah dengan orang tuanya. Mereka berdua bermusyawarah dengan orang tuanya untuk menentukan tugas masing-masing yang dibagi berdasarkan kesepakatan kerja, begitu juga dengan waktu bekerja dan upahnya.¹⁷

Dalam keterangan lain berkaitan dengan perjanjian kerja disampaikan oleh A. Misbahul Munir (26) bahwa tidak ada perjanjian kerja antara ia dengan orang tuanya, hanya ada pernyataan orang tua berupa permintaan untuk membantu bekerja di kios pasar. Pernyataan tersebut juga sekedar untuk membantu orang tuanya tidak ada kesepakatan terkait waktu maupun upah kerjanya.¹⁸ Pernyataan membantu bekerja juga disampaikan oleh Miftahul Firdaus (21) yang ikut bekerja di tempat produksi kerupuk milik orang tuanya. Ia menyampaikan bahwa dulu ia membantu usaha orang tuanya melalui coba-coba tanpa ada bentuk pernyataan kerja sampai sekarang, karena pada dasarnya ia masih ingin mencari kerja di tempat lain untuk meningkatkan pengalamannya. Dalam membantu usaha orang tua ia lakukan sampai nantinya ada panggilan kerja tetap, sehingga perjanjian kerja ditempat orang tuanya tidak ada, termasuk kesepakatan waktu maupun upah.¹⁹

¹⁷ Nuriana Eka dan Nuriani Dwi, Wawancara, Tawangharjo, 20 Maret 2023

¹⁸ A. Misbahul Munir, Wawancara, Tawangharjo, 11 Maret 2023

¹⁹ Miftahul Firdaus, Wawancara, Tawangharjo, 19 Maret 2023

Berdasarkan keterangan data perjanjian kerja diatas, dapat dipahami bahwa perjanjian kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo terbatas pada perjanjian secara lisan namun bentuk pernyataannya sangat beragam sehingga dapat diklasifikasikan hal tersebut merupakan bagian dari bentuk perjanjian kerja atau tidak. Hal tersebut juga dapat dipahami berdasarkan hukum islam melalui terpenuhinya syarat dan rukun akad.

2. Bentuk Pengupahan Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo

Pengupahan kerja seorang anak di tempat kegiatan usaha milik orang tuanya sangat bermacam-macam jenisnya, mulai dari pengupahan uang seperti layaknya pekerja pada umumnya maupun pengupahan berupa permintaan. Upah yang diberikan pun ada yang standar upah pekerja, dibawah standar dan diatas standar pengupahan. Hal tersebut dilatarbelakangi bagaimana orang tua memposisikan anaknya dalam bekerja, apakah ada keistimewaan atau biasa seperti pada umumnya.

Upah berupa uang diberikan sesuai kesepakatan kedua pihak, ada yang diberikan setiap sebulan sekali seperti halnya yang disampaikan oleh M. Ridwan Arwani dalam keterangannya. M. Ridwan Arwani (20) merupakan seorang pekerja di Fotokopi dan Toko Alat Tulis milik orang tuanya. Orang tuanya memiliki dua toko di tempat yang berbeda dan memiliki beberapa pekerja termasuk dirinya. Ia bekerja sebagai penjaga dan pelayan toko yang bekerja mulai pukul 07.00 WIB sampai pukul 17.00 WIB, jam kerja tersebut menyesuaikan juga pada kondisi cuaca dan liburan sekolah. Upah yang diterima setiap bulannya sebesar Rp. 600.000,- yang besarnya juga sama seperti yang diberikan pada pekerja lain di toko orang tuanya. Ia cukup puas dengan upah yang diberikan karena upah tersebut dirasa cukup untuk kebutuhan pribadinya dan bisa belajar lebih untuk

mengelola toko dan bersama membangun usaha orang tuanya, terlebih pekerjaan tersebut tidak terlalu berat.²⁰ Hal serupa juga disampaikan oleh Ilmi Fadhila (20), yang mendapatkan upah sebesar Rp. 800.000,- perbulan di toko bangunan milik bapaknya. Ia bekerja di bagian pelayanan toko pada sesi siang pukul 13.00 WIB sampai 17.00 WIB. Upah yang diberikan tersebut berbeda dengan dua orang pekerja lainnya yang mendapatkan upah Rp. 1.500.000,- perbulan, pengupahan tersebut berbeda karena adanya perbedaan waktu. Ia merasa puas dengan upah yang diberikan karena ia memiliki tambahan pendapatan sendiri selain dari kegiatannya yaitu jualan online.²¹

Berbeda dengan pengupahan diatas yang diberikan secara bulanan, beberapa pekerja diberikan upah setiap seminggu sekali. Amri Muthohar (21) mendapatkan upah sebesar Rp. 300.000,- perminggu. Ia bekerja di toko sembako dan obat pertanian milik orang tuanya selama setengah hari dan bergantian dengan pekerja lain di setengah hari berikutnya. Upah yang diberikan kepada pekerja lain berbeda dengan dirinya, yaitu sebesar Rp. 250.000,- perminggu. Upah yang dibayarkan setiap seminggu sekali juga diberikan kepada Nuriana Eka (21) dan Nuriani Dwi (21) sebagai penjaga warung/kantin sekolah yang mendapatkan upah sebesar Rp. 200.000,- perminggu dari orang tuanya saat warung tersebut ramai.

Upah berupa uang yang diberikan kepada pekerja ditempat kerja orang tuanya juga yang diberikan secara harian. Berdasarkan keterangan Luki Irwanto (21) yang bekerja di tempat produksi pembuatan tempe milik orang tuanya, dalam sehari ia mendapatkan upah sebesar Rp. 40.000,- dari pekerjaannya di bagian pembungkusan dan pemasaran tempe. Ia merasa puas dengan upah yang

²⁰ M. Ridwan Arwani, Wawancara, Tawangharjo, 25 Februari 2023

²¹ Ilmi Fadhila, Wawancara, Tawangharjo, 25 Maret 2023

diberikan tersebut karena pekerjaannya dapat dilakukan di rumah sendiri dan tidak ada tekanan dalam bekerja sehingga dapat merasa lebih nyaman.²²

Upah uang secara borongan diberikan kepada Fajar Khairul (22) dan Khafid (22) yang masing-masing bekerja ditempat usaha milik orang tuanya. Fajar mendapatkan upah dengan sistem borongan sekitar Rp. 300.000,- yang dapat dikerjakan 5 sampai 7 hari. Upah tersebut didapatkan dari pekerjaannya di bagian menjahit dan packing di rumah vermak (jahit) milik orang tuanya. Dalam bekerja secara borongan tersebut, pekerjaan dikerjakan oleh 4 pekerja, dengan upah yang diberikan sama, tergantung pada bagian pekerjaan yang diambil, seperti bagian menjahit, gunting, pengemasan dan lainnya. Upah yang diberikan tersebut menurutnya cukup puas karena sama dengan pekerja lain tidak ada perbedaan dalam hal pengupahan. Menurutnya upah yang diberikan cukup untuk keperluan pribadi, tetapi untuk keperluan mendatang atau menabung di masa depan masih kurang, sehingga memungkinkan di lain waktu untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih besar upahnya.²³ Sedangkan Khafid mendapatkan upah setiap sekali pengiriman barang ke luar kota sebesar Rp. 400.000,- dengan mobil truk yang ia kendarai sendiri. Barang tersebut berupa lobster (angin-angin), yang merupakan produk kegiatan usaha milik orang tuanya. Dalam sebulan ia bisa melakukan pengiriman barang hingga 5 kali di beberapa kota seperti Solo dan Boyolali. Dalam pengiriman barang tersebut, ia didampingi seorang kernet yang juga sebagai pekerja angkat bongkar yang mendapatkan upah sebesar Rp. 200.000 sekali pengiriman.²⁴

²² Luki Irwanto, Wawancara, Tawangharjo, 11 Maret 2023

²³ Fajar Khairul, Wawancara, Tawangharjo, 26 Februari 2023

²⁴ Khafid, Wawancara, Tawangharjo, 20 Maret 2023

Upah kerja yang diberikan juga dapat berupa permintaan barang misalnya motor. Hal tersebut diungkapkan oleh Risma Alfiana (22) yang bekerja di warung kantin sekolah milik orang tuanya. Ia mau bekerja di sana jika dibelikan motor untuk transportasi pulang pergi walaupun sudah ada motor sebelumnya di rumah. Setelah berjalan beberapa bulan ia diberikan upah sebesar Rp. 600.000,- untuk keperluan pribadinya dari pekerjaannya menjaga kantin tersebut.²⁵ Upah berupa permintaan juga diberikan kepada Fandi Raharja (23) yang bekerja di tempat cucian motor milik orang tuanya. Beberapa bulan bekerja, ia diberikan uang untuk membeli keperluan pribadi seperti paket data dan bensin, namun setelah beberapa bulan ia meminta untuk dibelikan motor sebagai bentuk upahnya sudah mau bekerja di tempat cucian motor milik orang tuanya.²⁶

Bentuk upah lain yang diberikan adalah berupa hasil penjualan bahan bakar pertalite. Hal itu diungkapkan oleh Rafa Harda (18) yang bekerja di toko sembako milik ibunya sebagai penjaga dan pelayan toko. Di toko tersebut terdapat pom mini yang dikelola secara penuh oleh Rafa Harda. Upah yang diberikan selama bekerja sebagai penjaga toko dan pom mini adalah hasil dari penjualan pertalite pom mini tersebut, sehingga upahnya tidak menentu. Walaupun demikian, ia merasa puas dengan upah yang diberikan karena ia bisa belajar mengelola toko tersebut dan secara penuh mengelola pom mini tersebut.²⁷

Bekerja di tempat usaha milik orang tuanya tidak selalu mendapatkan upah berupa uang. Bahkan ada beberapa keterangan dari seorang pekerja yang tidak diberikan upah sama sekali, hal tersebut disampaikan oleh Amilia Ratna

²⁵ Risma Alfiana, Wawancara, Tawangharjo, 12 Maret 2023

²⁶ Fandi Raharja, Wawancara, Tawangharjo, 21 Maret 2023

²⁷ Rafa Harda, Wawancara, Tawangharjo, 25 Februari 2023

(22) yang bekerja di toko kelontong milik orang tuanya. Dia bekerja sebagai penjaga toko setiap tidak ada jam kuliah, sehingga pekerjaannya tersebut sebagai sampingan selama ia masih belajar di bangku perkuliahan. Ia bekerja untuk membantu orang tuanya mengelola toko sehingga lebih hemat tidak perlu mencari pekerja lain. Selama ia bekerja, ia tidak mendapatkan upah sama sekali, menurutnya hasil dari penjualan usaha toko kelontong tersebut untuk biaya kuliah, sehingga ia tidak meminta upah bekerjanya.²⁸

Upah bekerja juga dapat berupa uang jajan seperti uang untuk beli paket data, bensin, rokok maupun uang ngopi. Upah tersebut tidak pasti dan hanya diberikan saat membutuhkan saja. Hal tersebut dialami oleh Miftahul Firdaus (21) dan A. Misbahul Munir (26) yang masing-masing bekerja di tempat usaha milik orang tuanya. Menurut A. Misbahul Munir, ia hanya membantu usaha orang tuanya dan tidak mau menuntut untuk diberikan upah berupa uang secara pasti. Ia juga menambahkan bahwa ia puas dengan apa yang diberikan kepadanya tersebut, karena bisa membantu usaha orang tua dan bersyukur keluarga mempunyai usaha sendiri. Kedepannya mungkin ia bisa membuka sendiri kios sembako di pasar untuk keberlangsungan hidup di masa depan.

Keterangan data di atas merupakan bentuk pengupahan kerja seorang anak di tempat kegiatan usaha milik orang tuanya, dengan berbagai macam bentuk pengupahan. Jika dilihat dari besaran upah di atas, uang yang diberikan kepada pekerja kurang dari standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Grobogan Tahun 2023 yaitu sebesar Rp. 2.029.569,04.²⁹ Hal tersebut didasari pada bentuk pekerjaan mereka yang dapat dikategorikan sebagai

²⁸ Amilia Ratna, Wawancara, Tawangharjo, 15 Maret 2023

²⁹ Saiful Anwar, *Resmi Ditetapkan, UMK Grobogan 2023* (murianews.com, 2022) dikutip: <https://www.tribunnews.com/regional/2022/12/13/daftar-ump-umk-umr-kabupaten-grobogan-jawa-tengah-2023>, diakses 2 Mei 2023

sektor informal, yaitu pekerjaan yang tidak berada pada lingkup sektor formal seperti halnya pada perusahaan, pabrik, lembaga maupun industri. Hal lain yang menjadi pertimbangan adalah jam kerja, dimana jam kerja mereka rata-rata kurang dari 35 jam dalam seminggu, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai pekerja paruh waktu.³⁰

Upah rata-rata yang diberikan kepada pekerja dalam hal ini seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo, adalah sebesar Rp. 1.050.000,- perbulan. Besaran upah rata-rata tersebut nilainya setengah dari upah UMK Kabupaten Grobogan Tahun 2023. Upah kerja paling sedikit yaitu senilai Rp. 600.000,- yang diberikan kepada M. Ridwan Arwani (20) yang bekerja di Fotokopi dan Toko Alat Tulis. Sedangkan upah kerja paling besar diberikan kepada Khafid yang mendapatkan upah Rp. 400.000,- setiap sekali pengiriman barang ke luar kota, sehingga dalam sebulan ia bisa melakukan 5 kali pengiriman barang dengan jumlah upah sebesar Rp. 2.000.000,-. Khafid juga bisa mendapatkan upah lebih dari pekerjaan bagian produksi diluar waktu pengiriman barang tersebut. Besaran upah yang diberikan kepada pekerja disesuaikan dengan beberapa hal antara lain, jam kerja, kondisi kerja, tempat kerja dan faktor internal orang tua sebagai pemilik usaha.

3. Dampak Terhadap Pengupahan Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo

Pengupahan yang diberikan kepada pekerja memiliki dampak terhadap pengusaha maupun pekerja itu sendiri. Seorang anak yang bekerja di tempat kegiatan usaha milik orang tuanya tidak selamanya akan menguntungkan usaha yang dijalankan, beberapa masalah akan timbul jika tidak ada komunikasi yang baik antara keduanya terkait ketentuan kerja dan pengupahan. Dampak pengupahan dipengaruhi

³⁰ Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Grobogan 2022, 58.

oleh beberapa hal antara lain tingkat kepuasan pekerja terhadap pemberian upah dan tingkat kepuasan pemilik usaha terhadap kinerja anak sebagai pekerja.

Kepuasan kedua pihak sangat mempengaruhi kelanjutan usaha di masa mendatang dan akan berdampak baik terhadap peningkatan dan perkembangan kegiatan usaha. Kepuasan kedua pihak disampaikan oleh Khafid (seorang anak yang bekerja) dan Mustain (orang tua Khafid sebagai pemilik usaha) dalam keterangannya. Khafid (22) menyampaikan bahwa upah yang diberikan oleh orang tuanya cukup tinggi, sehingga ia merasa puas terhadap upah yang diberikan tersebut. Ia menyampaikan bahwa sebenarnya upah tersebut sesuai dengan apa yang ia kerjakan, karena pekerjaan yang ia lakukan juga berat dan beresiko, akan tetapi berkat didikan orang tuanya ia sudah cukup mampu untuk melaksanakannya. Ia menyampaikan walaupun pekerjaannya berat, ia cukup menikmati pekerjaan tersebut. Dari sisi lain, Mustain (57) menyampaikan bahwa ia puas terhadap pekerjaan anaknya yang cepat dan cukup terampil, tentu hal itu berkat usahanya dalam belajar dan didikan orang tua selama ini. Ia berharap usaha tersebut bisa dilanjutkan oleh anaknya di kemudian hari, namun sementara waktu ini tetap fokus dalam belajar baik di pembuatan produk, pemasaran dan pengiriman barang. Harapan kedepan jika anak sudah berkeluarga ia bisa meneruskan pekerjaan tersebut tanpa kesulitan dalam mencari pekerjaan.³¹

Kepuasan kedua pihak juga dirasakan Luki Irwanto (seorang anak yang bekerja) dan Sulasih (orang tua Luki Irwanto, sebagai pemilik usaha). Luki Irwanto (21) menyambakan bahwa ia puas terhadap upah yang diberikan kepadanya, karena pekerjaannya dilakukan di rumah sendiri sehingga lebih nyaman dan tidak banyak tekanan. Ia

³¹ Khafid dan Mustain, Wawancara, Tawangharjo, 20 Maret 2023

berharap kedepannya usaha orang tua bisa lebih maju dan pemasaran produk bisa lebih luas. Hal yang sama disampaikan oleh Sulasih (47) bahwa ia sangat puas dengan perkembangan anaknya. Melihat anak semangat dalam bekerja tentu sangat senang, harapannya kemampuan anak bisa lebih baik dan bisa mengembangkan usaha yang telah dirintis serta bisa membuat usaha lain yang memiliki peluang dan potensi yang besar.³²

Kepuasan kedua pihak tidak selamanya terjadi, hal itu tentu terdapat alasan-alasan yang mengakibatkan ketidakpuasan salah satu pihak. Hal tersebut dirasakan oleh Fajar Khairul (22) yang menyampaikan bahwa Pengupahan yang diberikan kepadanya untuk keperluan pribadi memang mencukupi, tetapi tidak untuk jangka panjang. Ia menyampaikan bahwa upah yang diberikan untuk keperluan mendatang seperti menabung dan persiapan kedepan dirasa masih kurang, sehingga ia fokus untuk mencari pekerjaan lain yang upahnya lebih tinggi dan menjanjikan. Dari sisi orang tuanya, Sumini (42) menyampaikan bahwa keberadaan anaknya di rumah sangat membantu kegiatan usahanya, ia juga puas dan senang melihat anaknya belajar. Ia menanggapi keterangan anaknya dan akan memberikan kebebasan untuk mencari kerja lain di luar dengan upah yang tinggi dan menjanjikan sehingga mampu untuk tabungan masa depan. Ia juga memahami ketidakpuasan anaknya terhadap upah yang diberikan karena beberapa faktor termasuk keterbatasan.³³

Ketidakpuasan lain disampaikan oleh Nuriana Eka (21) dan Nuriani Dwi (21) sebagai penjaga warung/kantin milik orang tuanya. Mereka menyampaikan bahwa nominal upah yang diberikan cukup kecil sehingga kurang puas dengan upah yang diberikan. Upah yang kecil juga disertai

³² Luki Irwanto dan Sulasih, Wawancara, Tawangharjo, 11 Maret 2023

³³ Fajar Khairul dan Sumini, Wawancara, Tawangharjo, 26 Februari 2023

dengan waktu bekerja yang cukup panjang yaitu dari pagi sampai sore. Namun dalam keterangannya mereka menyampaikan jika kegiatan usaha yang dijalankan orang tuanya masih kecil sehingga menuntut untuk puas dan menerima. Mereka juga melihat adanya peluang tersebut perlu disyukuri, karena tempat bekerja di depan rumah sendiri sehingga ada peluang memperbesar warung tersebut. Sementara orang tuanya, Siti Maesaroh (46) menyampaikan bahwa ia puas, bangga dan bersyukur bahwa disela-sela kegiatan belajar (kuliah) anaknya, mereka bisa menjalankan usaha orang tuanya dengan baik. Ia berharap sementara ini mereka bisa melanjutkan usaha ini hingga lulus kuliah sehingga mereka bisa mencapai cita-citanya, baru setelah itu mereka boleh mencari kerja sendiri sesuai dengan keinginannya.³⁴

Berbicara mengenai kepuasan kedua pihak, terdapat keterpaksaan yang dialami. Hal itu disampaikan oleh Amri Muthohar (21) bahwa ia masih belum mendapatkan pekerjaan, sehingga ia terpaksa masih dirumah hingga saat ini. Keberadaannya di rumah membuatnya ikut bekerja di toko milik orang tuanya. Menurutnya pekerjaan tersebut bisa mengisi waktu luangnya dari pada menganggur tidak ada kegiatan dan pemasukan. Orang tuanya, Sumarno (55) memberikan kesempatan anaknya untuk mencari kerja dan mencari pengalaman seluas-luasnya. Kalau terpaksa belum mendapatkan kerja di luar, maka silakan belajar terlebih dahulu untuk mengelola toko. Ia menyampaikan sementara ini bekerjanya berbagi waktu dengan pekerja lain yang sudah ada.³⁵

³⁴ Nuriana Eka, Nuriani Dwi dan Siti Maesaroh, Wawancara, Tawangharjo, 20 Maret 2023

³⁵ Amri Muthohar dan Sumarno, Wawancara, Tawangharjo, 19 Maret 2023

Koreksi dalam bekerja juga disampaikan oleh Mahmud (51) yang merupakan orang tua dari Ilmi Fadhila (20). Ia menyampaikan bahwa ia cukup puas dengan kerja anak, namun terdapat beberapa koreksi antara lain yaitu jangan sering meninggalkan toko saat jam kerja, apalagi saat toko sedang ramai. Hal tersebut tentu menyulitkan beberapa pekerja lain, sehingga tidak baik. Meskipun mengetahui alasan anaknya meninggalkan toko yaitu untuk COD jualan online, namun hal itu harus dihindari dan pandai-pandai dalam membagi waktu. Ia berharap kondisi yang seperti itu segera dihilangkan, fokuslah dalam bekerja jangan sampai kejadian seperti itu terjadi saat anak kerja di tempat lain, jelas itu hal yang berbahaya. Sedangkan pengakuan Ilmi Fadhila, ia merasa puas terhadap upah yang diberikan oleh orang tuanya, ia bisa mendapatkan uang sendiri dari pekerjaan tersebut dan sampingan dari jualan online.³⁶

Tingkat kepuasan kedua pihak akan memberikan dampak terhadap kelangsungan kegiatan usaha. Jika pekerja puas terhadap upahnya dan pemilik usaha puas dengan kinerja anaknya maka akan saling menguntungkan dan berdampak baik terhadap kegiatan usaha. Dampak terhadap anak antara lain:

1. Memberikan kesan rasa puas dan rasa percaya terhadap kebijakan orang tua
2. Mendapatkan pengajaran secara langsung dalam mengelola usaha
3. Kepuasan terhadap upah yang didapatkan
4. Memiliki potensi untuk melanjutkan dan mengembangkan kegiatan usaha.

Dampak baik terhadap orang tua antara lain yaitu adanya kepercayaan yang besar terhadap anaknya, komunikasi baik dengan keluarga terjaga dan adanya keyakinan terhadap kemajuan usaha. Sedangkan dampak

³⁶ Ilmi Fadhila dan Mahmud, Wawancara, Tawangharjo, 25 Maret 2023

terhadap kegiatan usaha adalah semakin berkembangnya usaha dengan adanya kontribusi pemikiran-pemikiran terbaru sehingga eksistensi kegiatan usaha dapat berdiri kokoh dan berkembang lebih luas, baik secara pemasaran, peningkatan kualitas produk maupun perluasan usaha.

Kepuasan memang menjadi hal utama yang harus diperhatikan, jika salah satu atau kedua-duanya tidak puas dengan hasil yang didapatkan, hal itu bisa memicu timbulnya permasalahan. Hal tersebut bisa berdampak buruk bagi kedua pihak maupun terhambatnya kegiatan usaha. Dampak buruk yang didapatkan kedua pihak antara lain:

1. Sikap kurang percaya anak terhadap orang tua, begitu juga orang tua terhadap anak
2. Terdapat kesan buruk yang timbul diantara keduanya
3. Menghambat keharmonisan dalam keluarga
4. Salah satu pihak berpotensi meninggalkan rumah dengan mencari pekerjaan lain
5. Konflik internal keluarga dapat menimbulkan kurang puasnya konsumen terhadap pengusaha.

Beberapa hal tersebut tentu sulit untuk dihindari, jika hal tersebut terjadi, secara perlahan akan memberikan dampak buruk terhadap kegiatan usaha. Dampak buruk terhadap kegiatan usaha antara lain potensi menurunnya usaha akibat kurang mendapatkan perhatian sehingga sulit untuk berkembang, kerja sama yang telah dilakukan seakan roboh sehingga lambat laun usaha dapat mengalami keterpurukan. Jika hal demikian terjadi, tidak menutup kemungkinan usaha akan dihentikan dan pemilik usaha akan mencari pekerjaan lain. Dampak terhadap kegiatan usaha tersebut perlu diantisipasi sejak dini sebagai bagian dari strategi dalam pengelolaan dan menejemen kegiatan usaha.

BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN BAGI ANAK YANG BEKERJA PADA ORANG TUANYA DI KECAMATAN TAWANGHARJO

A. Analisis Terhadap Praktik Pengupahan Bagi Anak yang Bekerja pada Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo

Pengupahan kerja merupakan bentuk pemberian imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan keberlangsungan hidup bagi pekerja. Menurut Soedarjadi, pengupahan kerja di Indonesia menjamin adanya 3 (tiga) fungsi yaitu, imbalan sebagai timbal balik atas hasil pekerjaan, pemberian uang insentif sebagai motivasi peningkatan produktifitas kerja dan jaminan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.¹

Dalam menentukan besaran upah untuk tenaga kerja, Ridwan Halim memaparkan beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain yaitu:²

1. Prestasi kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbangkan secara fisik, mental, dan sosial pekerja dalam melakukan pekerjaannya.
2. Melakukan survei dan perbandingan dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama.
3. Pemberian insentif, penghargaan dan bonus kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi sehingga menaikkan produktivitas.

¹ Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja", *Jurnal Aspirasi*, Vol. 5, No. 1, 2014, 15.

² *Ibid.*

Pemberian upah juga harus dilakukan dengan melihat kebutuhan riil minimum tenaga kerja. Dalam pembahasan upah kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya, pekerja yang berstatus sebagai seorang anak harus memenuhi beberapa hal sehingga dapat didefinisikan sebagai pekerja/buruh. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³

Di Indonesia, penduduk diklasifikasikan menjadi 2 (dua) golongan yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka yang diklasifikasikan sebagai tenaga kerja adalah mereka yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun, sehingga mereka yang berusia diluar itu merupakan golongan bukan tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 tahun.⁴ Oleh karenanya, batas usia minimal tenaga kerja di Indonesia yang diperbolehkan bekerja oleh pemerintah adalah usia 18 tahun. Seorang anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo memiliki usia yang beragam, mulai dari usia anak-anak, remaja maupun dewasa. Data penelitian yang diambil dari 15 (lima belas) narasumber pekerja (seorang anak ditempat kerja milik orang tuanya) di Kecamatan Tawangharjo telah memenuhi kriteria sebagai seorang pekerja/buruh, hal tersebut dikarenakan telah mencapai usia minimal 18 tahun. Selain pemenuhan kriteria pekerja, kriteria status pengusaha juga perlu diperhatikan dalam pengambilan data penelitian.

³ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ *Ibid.*

Pengusaha dalam penelitian ini, meliputi seseorang yang memiliki kegiatan usaha seperti toko, warung, kios sembako, kegiatan usaha produksi seperti pembuatan tempe, losper angin-angin dan kerupuk serta kegiatan usaha penyediaan jasa seperti cucian motor dan jahit. Berdasarkan ketentuan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.⁵ Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Andrew J. Dubrin, bahwa pengusaha adalah orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara yang inovatif yang akan memberikan banyak keuntungan bagi orang banyak. Keuntungan yang dimaksud adalah keuntungan bagi orang-orang yang menjalankan perusahaan termasuk pengusaha dan para pekerja serta keuntungan bagi orang yang menerima produk usaha tersebut.⁶

Pengusaha dapat didefinisikan sebagai pemberi kerja karena melalui usaha yang dimilikinya, ia dapat memberikan peluang kerja bagi tenaga kerja. Pemberi kerja merupakan seseorang, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang telah mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau kompensasi kepada pekerja. Berdasarkan keterangan tersebut maka orang tua sebagai pemilik kegiatan usaha dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria sebagai seorang pengusaha.

Pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan hubungan kerja perlu terlebih dahulu melakukan perjanjian kerja. Dalam ketentuan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (14) menerangkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja,

⁵ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Wida Kurniasih, *Pengertian Pengusaha: Jenis, Manfaat, Sifat, Kelebihan dan Kekurangannya*, (Gramedia Literasi Ekonomi)

hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja memiliki beberapa unsur antara lain:⁷

1. Unsur pekerjaan, dalam perjanjian kerja harus ada pekerjaan sebagai objek perjanjian. Pekerjaan tersebutlah yang nantinya akan menjadi tugas dan kewajiban pekerja yang harus dilaksanakan.
2. Unsur perintah, dalam melaksanakan pekerjaan, seorang pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha sesuai dengan yang diperjanjikan.
3. Unsur upah, upah harus ditentukan dalam perjanjian kerja, karena upah sangat penting yang menjadi tujuan utama seseorang dalam bekerja.

Perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh pekerja seorang anak ditempat kerja milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo dilakukan secara lisan bukan tertulis, hal itu diperbolehkan sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja melalui pernyataan secara lisan harus memenuhi 3 (tiga) unsur diatas yaitu pekerjaan, perintah dan upah. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh M. Ridwan Arwani (20), Fajar Khairul (22), Khafid (22), Amri Muthohar (21), Nuriana Eka (21) dan Nuriani Dwi (21) yang masing-masing dengan orang tua mereka sebagai pemilik usaha. Dalam perjanjian kerja tersebut mereka menentukan bagian pekerjaan, waktu bekerja, ketentuan kerja dan upah kerja sehingga unsur perjanjian kerja telah terpenuhi dan dapat dinyatakan sahnya perjanjian kerja. Berbeda halnya dengan perjanjian kerja A. Misbahul Munir (26) dan Miftahul Firdaus (21) yang masing-masing dengan orang tua mereka sebagai pemilik kegiatan usaha. Dalam perjanjian kerja mereka hanya menyatakan kesediaanya untuk membantu dalam usaha orang tua tanpa adanya ketentuan waktu, perintah secara tegas dan upah, sehingga unsur perjanjian kerja tidak terpenuhi.

⁷ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2020), 132.

Terpenuhinya perjanjian kerja mewajibkan pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan, hal itu merupakan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja sesuai dalam perjanjian kerja. Upah kerja yang diberikan kepada seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya sangat beragam dari bentuk upah dan besaran upah. Status kekeluargaan antara anak dan orang tua juga memungkinkan adanya perbedaan pengupahan antara anak dan pekerja lain. Perbedaan pemberian upah terjadi pada Amri Muthohar (21) yang mendapatkan upah sebesar Rp. 300.000,- perminggu, sedangkan pekerja lain yang juga bekerja disana mendapatkan upah sebesar Rp. 250.000,- perminggu. Upah yang diberikan kepada Amri Muthohar (21) lebih besar dibandingkan dengan pekerja lain. Perbedaan pemberian upah juga terjadi pada Khafid (22) yang mendapatkan upah setiap sekali pengiriman keluar kota sebesar Rp. 400.000,- sedangkan pekerja lain sebagai kernet mendapatkan upah sebesar Rp. 200.000,- setiap sekali pengiriman. Upah yang diberikan kepada Khafid (22) juga lebih besar dibandingkan dengan pekerja lain.

Perbedaan pemberian upah yang terjadi tidak lepas dari hubungan kekeluargaan diantara mereka. Orang tua memberikan lebih sebagai sarana motivasi dan semangat dalam bekerja, sehingga terjadi keberlanjutan dalam pengelolaan kegiatan usaha. Pemberian upah yang berbeda antara anak dan pekerja lain tidak menjadi masalah asalkan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati, baik itu perjanjian kerja dengan anak sendiri maupun perjanjian kerja dengan pekerja lain. Meski pemberian upah yang berbeda tidak menjadi masalah, akan lebih baik jika orang tua sebagai pemilik kegiatan usaha memberikan upah semua pekerja/karyawan dengan upah yang sama yang didasari adanya persamaan perjanjian kerja, bagian pekerjaan dan waktu bekerja, sehingga tidak terjadi perbedaan yang akan menimbulkan kecemburuan maupun kekecewaan diantara para pekerja.

Upah kerja yang diberikan kepada M. Ridwan Arwani (20) di tempat usaha milik orang tuanya sama dengan upah yang diberikan kepada pekerja lain disana. Upah kerja yang didapatkan adalah sebesar Rp. 600.000,- perbulan. Tidak adanya perbedaan tersebut diakibatkan adanya jenis pekerjaan yang sama, bagian pekerjaan yang sama dan waktu bekerja yang sama. Hal serupa juga terjadi pada Fajar Khairul (22) yang mendapatkan upah kerja sama dengan pekerja lain yaitu sebesar Rp. 300.000,- sekali Borongan. Dalam hal ini, orang tua memberikan upah kepada anaknya sama dengan pekerja lain, karena tugas-tugas dalam bekerja hakikatnya sama tidak ada perbedaan, sehingga upah yang diberikan pun sama seperti halnya yang disepakati dalam perjanjian kerja.

Dalam sistem pengupahan kerja, jika perjanjian kerja dan pemberian upah telah dilaksanakan dengan baik berdasarkan ketentuan tersebut, maka pekerja harus melaksanakan kewajiban-kewajibannya, demikian pula pengusaha harus menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Kewajiban sebagai seorang pekerja antara lain adalah sebagai berikut:⁸

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagaimana berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁹
2. Menaati tata tertib dan peraturan, sebagaimana berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara

⁸ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2020), 78-79.

⁹ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.¹⁰ Dengan demikian, pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus mematuhi tata tertib dan kebijakan yang ada.

3. Bertindak sebagai pekerja yang baik, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1603 KUH Perdata, menyebutkan bahwa: si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya, sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. Dengan demikian pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan atau kebiasaan.¹¹

Kewajiban pekerja tersebut diatas, harus diberikan timbal balik oleh pengusaha melalui perlindungan hukum bagi para pekerja. Perlindungan hukum diberikan untuk terciptanya hak-hak dan perlindungan bagi pekerja sehingga timbal balik dalam mewujudkan suatu produk usaha yang unggul dapat tercipta dengan baik. Secara umum perlindungan hukum bagi para pekerja dapat dibedakan menjadi tiga hal antara lain: (1) perlindungan ekonomi, yang merupakan bentuk jaminan atas penghasilan yang cukup bagi pekerja, (2) perlindungan sosial, yang merupakan bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat serta perlindungan terhadap ketidakmampuan bekerja di luar kehendaknya, (3) perlindungan teknis, yang merupakan bentuk perlindungan terhadap keamanan dan keselamatan kerja.¹²

¹⁰ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum*, 79.

¹² Zainal Asikin, dalam Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 108.

Perlindungan hukum bagi pekerja tercipta dibalik terpenuhinya kewajiban-kewajiban pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan hal tersebut, secara tidak langsung akan terpenuhi hak dan kewajiban para pekerja, begitupun hak dan kewajiban pengusaha sehingga sama-sama terpenuhi apa yang menjadi bagianya. Seorang anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tuanya tentu akan mendapatkan perlindungan hukum secara baik, sehingga yang perlu diperhatikan bagi para pekerja tersebut adalah dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan maksimal sehingga tidak lalai terhadap tugasnya dengan alasan usaha tersebut milik orang tuanya. Hal tersebut perlu diperhatikan dan dipertimbangkan demi berkembangnya kegiatan usaha.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Bagi Anak yang Bekerja pada Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo

Upah kerja dalam hukum islam termasuk bagian dari akad *ijarah*. *ijarah* merupakan akad atas manfaat yang disertai adanya imbalan. Umar Abdullah Kamil menyebutkan bahwa akad *ijarah* adalah:¹³

الإِجَارَةُ شَرْعًا عَقْدٌ يُفِيدُ تَمْلِيكَ الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

“Akad *ijarah* secara istilah adalah akad yang mengakibatkan berpindahannya kepemilikan manfaat dengan imbalan (*ujrah*)”

Akad *ijarah* dalam pengupahan terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi untuk tercapai sah dan tidaknya akad tersebut. Pengupahan yang terjadi terhadap anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tuanya ditinjau berdasarkan hukum

¹³ Umar Abdullah Kamil, *Al-Qawa'id al-Fiqhiyyah al-Qubra wa Atsaruha fi al-Mu'amalat al-Maliyah*, (Mesir: Universitas Al-Azhar), 508.

Islam menggunakan akad *ijarah* sebagai perjanjian kerja dan *ujrah* sebagai upah yang diberikan. Dalam menggunakan akad *ijarah* rukun dan syarat harus terpenuhi sehingga dapat dikatakan sah suatu perjanjian tersebut. Rukun dan syarat *ijarah* menurut *jumhur* ulama' meliputi 4 (empat) hal antara lain:

1. *Aqid* (pihak yang berakad)

Pihak yang berakad dalam *ijarah* disebut *musta'jir* (penerima upah) dan *mu'jir* (pemberi upah). Dalam pengupahan kerja anak di tempat usaha milik orang tuanya, anak bertindak sebagai *musta'jir* dan orang tua sebagai *mu'jir*. Kedua pihak dalam berakad harus memenuhi beberapa hal, yaitu: (a) baligh (dewasa), usia anak harus mencapai usia baligh, sehingga perlu diperhatikan dalam berakad, (b) berakal, tidak dalam gangguan jiwa dan mental, (c) cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), hal ini berkaitan dengan pengelolaan manajemen keuangan anak sebagai pekerja dan pengelolaan usaha sebagai kewajibannya, (d) saling ridha, tidak ada tekanan dari pihak manapun misalnya tekanan berupa paksaan antara anak memaksa orang tua dan orang tua memaksa anak. Ketentuan tersebut ada pada diri anak dan orang tua dalam hubungan kerja sehingga terpenuhilah rukun tersebut.

2. *Sighat*

Pernyataan dalam bekerja yang berupa perintah dan persetujuan antara orang tua dan anak harus terpenuhi. Pernyataan kerja anak di tempat usaha milik orang tua nya tidak dilakukan secara tertulis akan tetapi disampaikan secara lisan. Dalam Hukum perjanjian Islam, *sighat* dapat berupa ucapan, utusan, tulisan maupun isyarat. Perjanjian yang dilakukan secara tertulis mempunyai kekuatan hukum yang

kuat, sehingga dalam suatu perjanjian semestinya dilakukan secara tertulis untuk menghindari kesalahan dan masalah yang akan terjadi. Dalam perjanjian pernyataan kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya, dirasa cukup dilakukan secara lisan karena kuatnya hubungan kekeluargaan dan kepercayaan antara anak dan orang tuanya. Pernyataan secara lisan dianggap sah dan berkekuatan hukum sehingga tetap mengikat para pihak tanpa menghilangkan hak dan kewajibannya.

3. *Ujrah* (upah)

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan *mustajir*. Besaran upah harus diketahui secara jelas, baik itu berupa uang maupun dalam bentuk lain. Upah yang diberikan kepada seorang anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tuanya dapat berupa uang maupun upah permintaan. Upah berupa uang dapat diberikan secara harian, mingguan maupun bulanan.

4. Manfaat

Manfaat dalam akad *ijarah* dapat berupa jasa yang diberikan oleh *mustajir*. Dalam perjanjian kerja harus terdapat bentuk pekerjaan dan waktu kerja, sehingga pekerjaannya dilakukan secara maksimal dan sesuai dengan ketentuan. Seorang anak yang bekerja di toko milik orang tuanya dapat bekerja sebagai penjaga toko, demikian pula di rumah vermak dapat bekerja sebagai penjahit dan di tempat produksi tempe sebagai pengemas produk. Hal tersebut merupakan bagian dari manfaat sebagai kewajiban *mustajir*. Pekerjaan yang dilakukan di tempat usaha milik orang tuanya sendiri diharapkan sesuai dengan kesepakatan kerja yang dilaksanakan maksimal dan tidak lalai atas pekerjaannya tersebut.

Terpenuhinya rukun dan syarat tersebut diatas menjadikan sahnya akad *ijarah*. Upah dalam akad *ijarah* harus bernilai dan diketahui para pihak sehingga terhindar dari *gharar*.¹⁴ Ketentuan mengenai diketahuinya upah oleh para pihak, didasarkan pada hadits Nabi SAW. beliau bersabda:¹⁵

وَعَنْ سَعِيدِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ
مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ أَجْرَتُهُ

“Dari Abu Sa’id radhiyallah ‘anhu, sesungguhnya Rasulullah SAW. bersabda: Barangsiapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya”
(HR. ‘Abd al-Razaq)

Hadits tentang diketahuinya upah tersebut diatas didukung oleh hadits riwayat Imam Ahmad dari Abi Sa’id, bahwa Nabi Muhammad SAW. bersabda:¹⁶

هَي رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنِ اسْتِنْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى
يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ

“Rasulullah SAW. melarang mempekerjakan seseorang sebelum dijelaskan kepadanya (jumlah dan/atau kualitas) ujrahnya”

¹⁴ Jaih Mubarak & Hasanudin, *Fikih Mu’amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju’alah*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), 22.

¹⁵ Abu Bakar ‘Abd Al-Razaq Ibn Hamam Ibn Nafi’ Al-Himyari Al-Yamani Al-Shan’ani, Al-Mushannaf (Hindi: Al-Majlis Al’ilmi. 1403 H), Vol. VIII, 235.

¹⁶ Muhammad Ibn ‘Ali Ibn Muhammad Al-Syaukani, Nail Al-Authar Syarh Muntaqa Al-Akhbar Min Ahadits Sayyid Al-Akhbar (Mesir: Mushtafa Al-Babi Al-Halabi. 1347 H) Vol. VI, 247.

Hadits diatas mewajibkan adanya kejelasan besaran upah yang harus diketahui oleh kedua pihak. Seorang anak yang bekerja di tempat usaha milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo dalam pernyataan kerja mereka, juga dicantumkan berapa besaran upah yang mereka dapatkan nantinya. Keterangan adanya besaran upah disampaikan oleh pekerja sebagai berikut:

1. Luki Irwanto (21) dengan upah Rp. 40.000,- perhari.
2. Nuriana Eka (21) dan Nuriani Dwi (21) dengan upah Rp. 200.000,- perminggu.
3. Amri Muthohar (21) dengan upah Rp. 300.000,- perminggu.
4. M. Ridwan Arwani (20) dengan upah Rp. 600.000,- perbulan.
5. Risma Alfiana (22) dengan upah Rp. 600.000,- perbulan.
6. Khafid (22) dengan upah Rp. 400.000,- setiap sekali pengiriman barang keluar kota.
7. Fajar Khairul (22) dengan upah Rp. 300.000,- melalui sistem borongan.
8. Ilimi Fadila (20) dengan upah Rp. 800.000,- perbulan.

Upah yang diberikan berdasarkan keterangan diatas bernilai dan diketahui sejak sebelum melakukan pekerjaan. Selain dalam bentuk uang, upah juga harus diketahui dan bernilai seperti halnya upah berupa barang seperti motor yang diberikan kepada Risma Alfiana (22) dan Fandi Raharja (23) yang masing-masing bekerja di tempat usaha milik orang tuanya. Diketahuinya besaran upah baik berupa uang maupun barang dalam hubungan kerja menjadi syarat atas rukun *ujrah* tersebut, sehingga harus dilaksanakan dan tidak boleh diabaikan, karena hal itu menyangkut hak dari pekerja tersebut. Namun, dalam beberapa keterangan menyebutkan upah yang diberikan masih samar dan belum jelas nilainya. Upah berupa

uang jajan seperti uang bensin, rokok, paket data dan lainnya dianggap masih samar karena tidak ada jumlah dan kadarnya secara pasti, sehingga pengupahan tersebut tidak dibenarkan. Pemberian upah seperti itu terjadi pada Miftahul Firdaus (21), Siti Inayah (19) dan A, Misbahul Munir (26). Menurut mereka, dalam bekerja mereka hanya berniat membantu saja, tidak ada hubungan kerja secara pasti, baik itu tugas dan jam kerja tidak ditentukan sehingga upahnya pun hanya sebatas uang jajan yang diberikan orang tua kepada anaknya.

Pembayaran upah dalam hubungan kerja disebabkan adanya perjanjian yang dilakukan (akad *ijarah*) oleh pekerja dan pengusaha. Menurut ulama' Syafi'iyah dan Hanabilah, wajibnya *musta'jir* membayar *ujrah* kepada *mu'jir* karena akad *ijarah* yang dilakukannya.¹⁷ Oleh karenanya, perjanjian kerja (akad *ijarah*) yang telah dilaksanakan mewajibkan adanya pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja. Perjanjian kerja yang dilakukan seorang anak ditempat usaha milik orang tuanya sedikitnya memuat perintah untuk bekerja dan upah yang disepakati. Jika perintah untuk bekerja tidak ada, dan ketentuan upah dalam kondisi samar, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan membantu anak kepada orang tuanya sebatas pada hubungan kekeluargaan. Oleh karenanya perintah bekerja dan adanya upah yang disepakati merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja. Pembayaran upah yang telah disepakati dalam perjanjian kerja harus dilaksanakan dan tidak boleh diingkari meskipun dengan keluarganya sendiri, hal ini mengacu pada kaidah fiqih yang berbunyi:¹⁸

¹⁷ Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuh* (Damaskus: Dar Al-Fikr, 2006), Vol. V, 3.828.

¹⁸ Jaih Mubarak & Hasanudin, *Fiqih*, 32.

الْمُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ

“Umat islam terikat dengan syarat yang disepakatinya”

Hubungan kerja yang dilakukan oleh seorang anak yang bekerja di tempat usaha orang tuanya pada dasarnya sama dengan hubungan kerja pada umumnya. Hubungan kerja yang seperti itu lebih sederhana mulai dari perjanjian kerja, pelaksanaan pekerjaan dan upah yang diberikan, sehingga tidak seperti di perusahaan yang ketat dalam perjanjian kerja dan akibat hukumnya.

Hubungan kerja seorang anak di tempat usaha milik orang tuanya berjalan baik dan sesuai dengan peraturan akad ijarah. Sebagai contoh, hal tersebut sebagaimana dalam hubungan kerja antara Fajar Khairul (22) dengan Sumini (42) dan Khafid (22) dengan Mustain (57). Hubungan kerja Fajar Khairul (22) dengan ibunya yaitu Sumini (22) diawali dengan perintah kerja, perintah kerja inilah yang menjadi awal dari perjanjian kerja antara mereka. Perjanjian kerja dilaksanakan secara lisan dengan pembicaraan bahwa ia diajak bekerja di usaha milik orang tuanya yaitu usaha rumah vermak (jahit) setelah lulus sekolah. Dalam pembicaraan itu disebutkan pula bagian pekerjaan, tugas dan waktu bekerja serta upah kerja yang diberikan. Ia menyetujui perjanjian kerja tersebut, sehingga saat ini ia bekerja secara borongan di bagian jahit dan packing. Upah yang diberikan secara borongan sebesar Rp. 300.000,- yang dapat ia kerjakan selama 5 hari. Upah yang diberikan tersebut tentunya berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua pihak. Hubungan kerja tersebut sama halnya dengan Khafid (22) dan ayahnya yaitu Mustain (57). Perjanjian yang dilakukan diawali dengan tawaran ayahnya untuk bekerja di tempat usahanya. Khafid (22) menerima tawaran tersebut yang selanjutnya membicarakan bagian pekerjaan dan upah. Pada

awal bekerja ia beberapa kali dilatih oleh bapaknya untuk melakukan pengiriman barang produksi, sehingga posisi tersebutlah yang menjadi bagian pekerjaanya.

Hubungan kerja tersebut diatas telah memenuhi peraturan dalam akad *ijarah* baik dalam terpenuhinya rukun dan syarat serta ketentuan-ketentuan dalam hukum islam. Pengupahan dalam hubungan kerja yang belum terpenuhi rukun dan syarat akad *ijarah* sehingga dapat dikatakan *gharar* sebagaimana contoh hubungan kerja Miftahul Firdaus (21) dan A. Misbahul Munir (26) yang masing-masing bekerja di tempat usaha milik orang tuanya. Syarat dalam rukun *shighat* tidak terpenuhi karena tidak ada ketentuan pasti terhadap bagian pekerjaan dan waktu dalam bekerja sehingga masih samar. Syarat dalam rukun upah juga tidak terpenuhi karena besaran upah tidak ditentukan secara pasti, apalagi ketiadaan upah yang jelas tidak sah dalam akad *ijarah*. Jika kedua hal tersebut tidak terpenuhi maka manfaat dalam rukun *ijarah* juga tidak dapat ditetapkan.

Terpenuhinya rukun dan syarat *ijarah* menjadi ketetapan dalam sistem pengupahan berdasarkan hukum islam. Dalam sebuah kaidah fiqih disebutkan:¹⁹

إِنَّ الْأَجْرَ لَا يُجِبُّ إِلَّا بِالْعَمَالِ

“*Sesungguhnya upah tidak wajib kecuali karena pekerjaan*”

إِذَا اسْتَوْفَى الْمُسْتَأْجِرَ الْمَنَافِعَ اسْتَقَرَّ الْأَجْرُ

“*Apabila karyawan telah mencurahkan tenaganya, maka ia berhak mendapatkan upah*”

¹⁹ Enang Hidayat, *Kaidah Fikih Mu'amalah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), 85-86.

Kaidah tersebut menjelaskan hubungan antara melaksanakan pekerjaan dan memberikan upah. Seorang pengusaha yang mempekerjakan pekerja berkewajiban untuk memberikan upah sebaliknya pekerja yang mendapatkan upah harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dalam islam tidak diperkenankan mengingkari pembayaran upah karena akan merenggut hak dari pekerja. Seorang pekerja tidak boleh mengambil gaji buta karena itu dilarang dalam islam. Gaji buta timbul karena pekerjaan yang lalai dan terlalu menyepelkan apa yang menjadi tugasnya dalam bekerja, sehingga gaji buta bukan haknya seorang pekerja. Pengupahan dalam hubungan kerja hendaknya berdasarkan pada keadilan, sebagaimana dalam kaidah fiqih yang menyebutkan:²⁰

الأَجْرَةُ فِي حِرَاسَةِ الْأَعْدَالِ

“Upah itu harus berlandaskan pada keadilan”

Kaidah tersebut menjelaskan tentang pemberian upah yang didasarkan pada rasa keadilan. Keadilan yang dimaksud adalah seimbangannya antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan upah yang diberikan. Dasar dalam penentuan upah merupakan kesempatan kedua pihak berdasarkan ketentuan pekerjaan yang diberikan dengan melihat kondisi-kondisi tertentu. Kesepakatan kerja dan pengupahan kedua pihak diharapkan mampu mencapai rasa keadilan sebagai landasan mu'amalah dalam hukum islam.

²⁰ Enang Hidayat, *Kaidah*, 88.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dalam sistem upah kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo, dapat diambil kesimpulan antara lain, sebagai berikut:

1. Pengupahan kerja seorang anak di tempat usaha milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo dilakukan berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dilaksanakan secara lisan dengan menyebutkan bagian pekerjaan, waktu bekerja dan upah yang diberikan. Upah kerja dapat berupa uang tunai maupun dalam bentuk lain sesuai kesepakatan kedua pihak. Besaran upah yang diberikan tergolong di bawah standar UMK, hal tersebut dikarenakan bentuk pekerjaan dalam kategori sektor informal dan waktu bekerja kurang dari 35 jam seminggu yang dapat kategorikan sebagai pekerja paruh waktu. Dalam perjanjian kerja unsur pekerjaan, unsur perintah dan unsur upah harus dipaparkan dalam perjanjian kerja sehingga jelas maksud dan ketentuannya. Terpenuhinya ketiga unsur tersebut dalam perjanjian kerja mewajibkan pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan, hal itu merupakan timbal balik atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
2. Pengupahan dalam hukum islam harus terpenuhi rukun dan syarat *ijarah*. Dalam hubungan kerja seorang anak di tempat usaha milik orang tuanya, pemberian upah wajib dilaksanakan jika terdapat perjanjian kerja (akad) yang terpenuhi rukun dan syaratnya. Pemberian upah berdasarkan perjanjian kerja kedua pihak dengan berlandaskan prinsip keadilan. Hubungan kerja anak dan orang tua yang tidak dilakukan dengan perjanjian kerja hanya dikategorikan membantu, sehingga ketentuan

kerja tidak terikat dan upah tidak wajib diberikan. Pelaksanaan perjanjian kerja diawali dengan *sighat* (pernyataan kerja) kedua pihak sebagai ikatan perjanjian kerja dengan disertai ketentuan besaran upah dan kewajiban kerja. Terpenuhinya perjanjian kerja (akad), dapat memberikan hak kepada pekerja untuk menuntut upah yang dijanjikan, sebaliknya jika perjanjian kerja (akad) tidak terpenuhi dan dalam kondisi samar maka pengusaha tidak wajib memberikan upah. Prinsip pemberian upah kerja mengutamakan keuntungan kedua pihak dalam hubungan kerja.

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian mengenai sistem upah kerja seorang anak di tempat kerja milik orang tuanya di Kecamatan Tawangharjo, antara lain:

1. Perjanjian kerja hendaknya dilaksanakan baik secara lisan maupun tertulis dengan menyebutkan ketentuan kerja dan ketentuan pengupahan. Perjanjian kerja tidak boleh dilalaikan dengan alasan kekeluargaan, karena dalam pekerjaan pengusaha menuntut adanya keuntungan dari kegiatan usaha yang dijalankan dan pekerja menuntut adanya upah.
2. Bagi pekerja, hendaknya melakukan kewajiban dan tanggungjawabnya dengan baik. Meskipun pekerja berstatus sebagai anak pemilik usaha, hendaknya pekerjaan dilaksanakan secara maksimal sebagai bekal pengajaran dan pengalaman kerja.
3. Bagi pengusaha, hendaknya memberikan upah dengan bijak dan menjamin perlindungan hukum bagi semua pekerja termasuk anaknya sendiri. Pengusaha dalam mempekerjakan anaknya diharapkan mampu memberikan motivasi dan semangat sebagai upaya meningkatkan perkembangan anak.

C. Penutup

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat, hidayah, kenikmatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata baik dan sempurna. Pemaparan hasil penelitan yang dilaksanakan, tentunya masih banyak kekurangan, sehingga penulis meminta maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, mulai dari awal hingga akhir. Kritik dan saran sangat diharapkan, demi perbaikan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga penulisan ini dapat bermanfaat sehingga dapat menjadi bagian dari luasnya ilmu dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pension-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Niaga Swadaya, 2008.
- Afandi, M. Yazid. *Fiqh Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Ahmad, Suryadi Bata dan Rahmah Amir, “Sistem Kontrak Kerja antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam” *Jurnal Shautuna*, Vol. 1, 2020
- Al-Asqalani, Al-Hafiz Ibnu Hajar. *Bulughul Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*. Surabaya, Indonesia: Ahmad Ibnu Sya’diah Cet. 1.
- Al-Shan’ani, Abu Bakar ‘Abd Al-Razaq Ibn Hamam Ibn Nafi’ Al-Himyari Al-Yamani. Al-Mushannaf. Hindi: Al-Majlis Al’ilmi. 1403 H.
- Al-Syaukani, Muhammad Ibn ‘Ali Ibn Muhammad. *Nail Al-Authar Syarh Muntaqa Al-Akhbar Min Ahadits Sayyid Al-Akhbar*. Mesir: Mushthafa Al-Babi Al-Halabi. 1347 H.
- Al-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adillatuh*. Damaskus: Dar Al-Fikr, 2006.
- Anwar, Saiful. *Resmi Ditetapkan, UMK Grobogan 2023* (murianews.com, 2022) dikutip: <https://www.tribunnews.com/regional/2022/12/13/daftar-ump-umk-umr-kabupaten-grobogan-jawa-tengah-2023>, diakses 2 Mei 2023.
- Ash-Shiddqie, Muhammad Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Pustaka Riski Putra, 1999.
- Asikin, Zainal dalam Abdul Khakim. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada, 2012.

- Bachtiar. *Metode Penelitian Hukum*. Tangerang: Unpam Press, 2018.
- Dahlan, Abdul Aziz dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I. Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003.
- Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Depok: Prenadamedia Group, 2016.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah
- Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis No: 62/DSN-MUI/XII/2007 Tentang Akad Ju'alah.
- Ghazaly, Abdul Rahman dkk. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Resach Jilid 3*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit fakultas Psikologi UGM, 2001.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Hasan, M. Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Hidayat, Enang. *Kaidah Fikih Mu'amalah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019.
- Is, Muhamad Sadi dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Kamil, Umar Abdullah. *Al-Qawa'id al-Fiqhiyyah al-Qubra wa Atsaruha fi al-Mu'amalat al-Maliyah*. Mesir: Universitas Al-Azhar.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997.
- Kecamatan Tawangharjo Dalam Angka 2022
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kecamatan Tawangharjo 2020
- Mas'adi, Ghufran A. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Mubarok, Jaih dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqih Muamalat*. Jakarta: Amzah, 2010.
- Nursalikah, Ani. *Dua Golongan yang Dimusuhi Allah di Hari Kiamat*, (Republika.co.id, 2020) dikutip: <https://www.republika.co.id/berita/qg2eur366/dua-golongan-yang-dimusuhi-allah-di-hari-kiamat-part1>, diakses 26 Desember 2022
- Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*. Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006.
- Profil Ketenagakerjaan Kabupaten Grobogan 2022, Hal 58
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani press, 1997.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2005.
- Riyanto, Yatim. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: UNESA University Press, 2007.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid*, Terjemah Cetakan II. Jakarta: Pustaka Amani, 2002.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 13*. Bandung: PT Al-Ma'arif, 1987.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1984.
- Suardita, I Ketut. "Pengenalan Bahan Hukum (PBH)". *Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum*. Badung: Universitas Udayana, 2017.
- Sudarmanto, Eko dkk. *Ekonomi Pembangunan Islam*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo. 2002.
- Suryani, Ni Kadek dkk. *Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Badung: Nila Cakra, 2020.
- Syafii, Ahmad "Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Tetap Di PT Fela Tur Travel Kecamatan Demak Kabupaten Demak", Skripsi UIN WS. Semarang: 2021.

- Tim Penyempurnaan Terjemahan Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan (2019). Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja", *Jurnal Aspirasi*, Vol. 5, 2014.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 (Wikisource, 2020)
- Wijoyo, Hadion dkk. *Digitalisasi UMKM*. Solok: CV Insan Cendekia Mandiri, 2020.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Sumber dari wawancara:

- A. Misbahul Munir, Wawancara, Tawangharjo, 11 Maret 2023.
- Amilia Ratna, Wawancara, Tawangharjo, 15 Maret 2023.
- Amri Muthohar dan Sumarno, Wawancara, Tawangharjo, 19 Maret 2023.
- Fajar Khairul dan Sumini, Wawancara, Tawangharjo, 26 Februari
- Fandi Raharja, Wawancara, Tawangharjo, 21 Maret 2023.
- Ilmi Fadhila dan Mahmud, Wawancara, Tawangharjo, 25 Maret
- Khafid dan Mustain, Wawancara, Tawangharjo, 20 Maret 2023.
- Kisstriyanto, Bagian Pemerintahan Kantor Kecamatan Tawangharjo, Wawancara, Tawangharjo, 9 Maret
- Luki Irwanto dan Sulasih, Wawancara, Tawangharjo, 11 Maret
- M. Ridwan Arwani, Wawancara, Tawangharjo, 25 Februari 2023.
- Miftahul Firdaus, Wawancara, Tawangharjo, 19 Maret 2023.
- Nuriana Eka, Nuriani Dwi dan Siti Maesaroh, Wawancara, Tawangharjo, 20 Maret 2023.
- Rafa Harda, Wawancara, Tawangharjo, 25 Februari 2023.
- Risma Alfiana, Wawancara, Tawangharjo, 12 Maret 2023.

LAMPIRAN

Dokumentasi Wawancara







Lembar Bukti Wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Assalamualaikum w. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- Nama : **Suwarno**
Usia : **59 tahun**
Alamat : **Plorosejo, Tawangharjo**
Sebagai **Pengusaha/Pemilik kegiatan usaha ...Toko Sembako dan Perikanan**
- Nama : **Amri Mukohar**
Usia : **21 tahun**
Alamat : **Plorosejo, Tawangharjo**
Sebagai **Pekerja**

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Ahmad Farikhin**
NIM : **1902036026**
Program Studi : **Hukum Ekonomi Syariah**
Fakultas : **Syariah dan Hukum**

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tua nya di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan".

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum w. wb.

Tawangharjo,



(Suwarno)..... **(Amri Mukohar)**
Pengusaha/Pemilik **Pekerja**

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Assalamualaikum w. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- Nama : **Sarif**
Usia : **49 tahun**
Alamat : **Magohsa, Tawangharjo**
Sebagai **Pengusaha/Pemilik kegiatan usaha Rumah Verak**
- Nama : **Fajar Kholidi Hidayat**
Usia : **22 tahun**
Alamat : **Magohsa, Tawangharjo**
Sebagai **Pekerja**

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Ahmad Farikhin**
NIM : **1902036026**
Program Studi : **Hukum Ekonomi Syariah**
Fakultas : **Syariah dan Hukum**

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan".

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum w. wb.

Tawangharjo,



(Sarif)..... **(Fajar Kholidi Hidayat)**
Pengusaha/Pemilik **Pekerja**

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Assalamualaikum w. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- Nama : **Muhammad**
Usia : **57 tahun**
Alamat : **Tawangharjo**
Sebagai **Pengusaha/Pemilik kegiatan usaha**
- Nama : **Khaqid**
Usia : **22 tahun**
Alamat : **Tawangharjo**
Sebagai **Pekerja**

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Ahmad Farikhin**
NIM : **1902036026**
Program Studi : **Hukum Ekonomi Syariah**
Fakultas : **Syariah dan Hukum**

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan".

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum w. wb.

Tawangharjo,



(Muhammad)..... **(Khaqid)**
Pengusaha/Pemilik **Pekerja**

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Assalamualaikum w. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- Nama : **Dawwal**
Usia : **49 tahun**
Alamat : **Kembek Babar, Tawangharjo**
Sebagai **Pengusaha/Pemilik kegiatan usaha ...Toko Sembako**
- Nama : **Rofa Harda**
Usia : **18 tahun**
Alamat : **Kembek Babar, Tawangharjo**
Sebagai **Pekerja**

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Ahmad Farikhin**
NIM : **1902036026**
Program Studi : **Hukum Ekonomi Syariah**
Fakultas : **Syariah dan Hukum**

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan".

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum w. wb.

Tawangharjo,



(Dawwal)..... **(Rofa Harda)**
Pengusaha/Pemilik **Pekerja**

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Assalamualaikum wr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Saeplo Sugiono

Usia : 61 tahun

Alamat : Leb. Tawanghajo

Sebagai Pengusaha/Pemilik kegiatan usaha : Foto Capi dan Toko alat Tulis

2. Nama : M. Ridwan Arsan

Usia : 20 tahun

Alamat : Leb. Tawanghajo

Sebagai Pekerja

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ahmad Farikhin

NIM : 1903016026

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Hukum

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawanghajo Kabupaten Grobogan"

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana semestinya.

Wasalamualaikum wr.wb.

Tawanghajo,


(Saeplo Sugiono)
Pengusaha/Pemilik


(M. Ridwan Arsan)
Pekerja

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Assalamualaikum wr.wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Nur Nurlo

Usia : 63 tahun

Alamat : Joso, Tawanghajo

Sebagai Pengusaha/Pemilik kegiatan usaha : Produksi Keapuk

2. Nama : Miftahul Firdaus

Usia : 21 tahun

Alamat : Joso, Tawanghajo

Sebagai Pekerja

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ahmad Farikhin

NIM : 1903016026

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah dan Hukum

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Seorang Anak di Tempat Kerja Milik Orang Tuanya di Kecamatan Tawanghajo Kabupaten Grobogan"

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana semestinya.

Wasalamualaikum wr.wb.

Tawanghajo,


(Nur Nurlo)
Pengusaha/Pemilik


(Miftahul Firdaus)
Pekerja

Daftar Pertanyaan Wawancara

CATATAN HASIL WAWANCARA

Narasumber: Pekerja

Nama :

Usia :

Alamat :

1. Apakah anda bekerja ditempat kegiatan usaha orangtua anda?
2. Apa jenis pekerjaan atau kegiatan usaha yang orangtua anda jalankan?
3. Berapakah jumlah pekerja/karyawan dalam kegiatan usaha tersebut?
4. Apa bagian pekerjaan anda ditempat kegiatan usaha tersebut?
5. Berapa lama waktu anda bekerja dalam sehari/seminggu/sebulan?
6. Apa alasan anda mau bekerja ditempat kegiatan usaha milik orangtua anda sendiri?
7. Bagaimana bentuk pernyataan kerja anda terhadap orangtua anda sebagai bentuk perjanjian kerja? Apakah ada perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis?
8. Apa bentuk upah yang anda terima dari pekerjaan tersebut? Jika dalam bentuk uang, berapakah upah yang anda terima dari pekerjaan tersebut?
9. Apakah ada perbedaan pengupahan antara anda dengan pekerja/karyawan lain?
10. Apakah anda puas dengan upah yang diberikan tersebut? Berikan alasannya!
11. Apakah upah tersebut sebanding dengan pekerjaan yang anda kerjakan?
12. Bagaimana harapan anda terhadap kegiatan usaha milik orangtua anda? Apakah anda tertarik untuk melanjutkan kegiatan usaha tersebut?

Narasumber: Pengusaha/Pemilik kegiatan usaha

Nama :

Usia :

Alamat :

1. Apakah benar anak anda ikut bekerja dalam kegiatan usaha anda?
2. Bagaimana tingkat kepuasan anda terhadap pekerjaan anak anda sebagai pekerja?
3. Apa harapan yang anda inginkan terhadap anak anda yang bekerja ditempat kegiatan usaha anda tersebut?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Farikhin
NIM : 1902036026
Tempat, Tanggal Lahir : Grobogan, 25 Januari 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Lebak RT. 07 RW. 01 Desa Lebak Kec.
Grobogan, Kab. Grobogan, Jawa Tengah
Email : ahhfarikh2012@gmail.com
Instagram : @pha_farikhqin

Riwayat Pendidikan Formal

1. TK Dharma Wanita 1 Lebak (2006-2007)
2. SD Negeri 1 Lebak (2007-2013)
3. MTs. Manba'ul Huda Grobogan (2013-2016)
4. MA Sunniyyah Selo Grobogan (2016-2019)
5. UIN Walisongo Semarang (2019-Sekarang)

Riwayat Pendidikan Non-Formal

1. Madrasah Diniyah Nurul Hidayah Lebak (2007-2013)
2. PPM. Fasabila Tanggunharjo (2013-2016)
3. PP. Matholiul Anwar Selo (2016-2019)

Riwayat Pengalaman dan Organisasi

1. Osis MTs. Manba'ul Huda
2. Pramuka MTs. Manba'ul Huda dan MA Sunniyyah Selo
3. Paskibraka MA Sunniyyah Selo
4. Dewan Asatidz TPQ Asy-Syuhada' Ngaliyan.