

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA
KERJA SECARA SEPIHAK
(Studi Kasus UMKM Kolang-Kaling Bapak Tukiman di Desa Pasigitan
Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:

NUR SANTI

1602036106

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

2020



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

Jl. Prof. Dr. Hamka Ngaliyan Semarang, Telp (024)7601291 Fax. 7624691 Semarang 50185.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) lembar eksemplar
Hal: Naskah Skripsi
A.n. Sdri. Nur Santi/1602036106

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah melalui proses bimbingan dan perbaikan, saya menyetujui naskah skripsi saudara :

Nama: NUR SANTI

NIM: 1602036106

Jurusan: Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

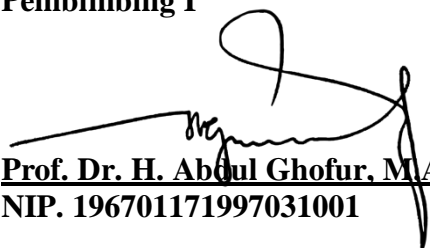
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN
TENAGA KERJA SECARA SEPIHAK (Studi Kasus UMKM
Kolang-kaling Bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan
Boja Kabupaten Kendal)**

Dengan ini saya mohon kiranya naskah skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian persetujuan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 9 November 2020

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Abdul Ghofur, M.Ag.
NIP. 196701171997031001

Pembimbing II


Muhammad Shoim, S.Ag., M.H
NIP. 197111012006041003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Alamat : Jl. Prof. DR. HAMKA Kampus III Ngaliyan Telp./Fax. (024) 7601291, 7624691 Semarang 50185

SURAT KETERANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-4278/Un.10.1/D.1/PP.00.9/XII/2020

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang menerangkan bahwa skripsi Saudara,

Nama : Nur Santi
NIM : 1602036106
Program studi : Hukum Ekonomi Syariah (HES)
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus UMKM Kolang-kaling Bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal).
Pembimbing I : Prof.Dr.H. Abdul Ghofur,M.Ag.
Pembimbing II : M. Shoim, M.H.

Telah dimunaqasahkan pada tanggal **10 Desember 2020** oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum yang terdiri dari :

Ketua/Penguji 1 : H. Amir Tajrid, M.Ag.
Sekretaris/Penguji 2 : Prof.Dr.H. Abdul Ghofur,M.Ag.
Anggota/Penguji 3 : Afif Noor, M. Hum
Anggota/Penguji 4 : Dr. H. Mashudi, M.Ag.

dan dinyatakan **LULUS** serta dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S.1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

A.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kerjasama



Dr. H. M. Imron, SH., M.Ag.

Semarang, 10 Desember 2020
Ketua Program Studi,

Supangat, M.Ag.

MOTTO

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمُوتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُخْرِجَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar, dan agar setiap jiwa diberi alasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”. (QS. al-Jatsiyah 22)¹

¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2002).

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur bagi Allah SWT, Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Sebagai wujud terimakasih penulis persembahkan skripsi ini kepada:

Bapak dan Ibu tercinta (Saefulloh dan Sumaryati)

“terimakasih atas kasih sayang dan dukungan yang telah diberikan baik secara moril dan materiil, serta do’a dan nasihat-nasihat yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan perlindungan dan kasih sayang kepada mereka”

Terima kasih kepada adik saya (Syahni Nur Okvitasari) yang telah memberikan banyak dukungan dalam hidup penulis dan yang selalu turut mendo’akan, khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.

DEKLARASI

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

Semarang, 9 November 2020

Deklarator



NUR SANTI

NIM 1602036106

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

1. Konsonan
2. Daftar huruf Arab yang ditransliterasikan dalam bahasa latin dapat dilihat pada tabel berikut:

Huruf Arab	Nama Huruf	Huruf Latin
ا	Alif	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Ša	Š
ج	Jim	J
ح	Ha	H
خ	Kha	Kh
د	Dal	D
ذ	Žal	Ž
ر	Ra	R
ز	Zai	Z
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	š
ض	Dad	
ط	Ṭa	Ṭ
ظ	Ẓa	Ẓ
ع	‘ain	‘
غ	Gain	G
ف	Fa	F
ق	Qaf	Q
ك	Kaf	K

ل	Lam	L
م	Mim	M
ن	Nun	N
و	Wau	W
هـ	Ha	H
ء	Hamzah	‘
ي	Ya	Y

3. Vokal

Huruf vokal pada huruf Arab, seperti vokal Bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap diftong. Vokal tunggal huruf Arab yang lambangnya berupa tanda atau *harakat* dengan transliterasi sebagai berikut:

a. Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
أ	<i>Fathah</i>	A
إ	<i>Kasrah</i>	I
أ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan *harakat* dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin
أَي	Fathah dan Ya	Ai
أَوْ	Fathah dan Wau	Au

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa *harakat* dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda dengan transliterasi sebagai berikut:

Huruf dan <i>harakat</i>	Nama	Huruf dan tanda
اَ	Fathah dan Alif	Ā
اِيْ	Fathah dan Alif maqsurah	
اِیْ	Kasrah dan Ya	Ī
اُوْ	Dammah dan Wau	Ū

5. Kata Sandang Alif dan Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القران	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*, ditulis dengan huruf *Syamsiyyah* yang megikutinya serta menghilangkan huruf satu (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

ABSTRAK

Upah merupakan peranan penting dalam hubungan kerja, karena upah menjadi pendapatan mendasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Syariat Islam telah menentukan sejumlah persyaratan dalam mengadakan akad atau kontrak kerja, diantaranya adalah upah harus berupa harta yang memiliki nilai, jelas, dan diketahui spesifikasinya oleh para pekerja.

Pengupahan yang dilaksanakan dari UMKM kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal adalah pembayaran upah yang diberikan berdasarkan upah borongan berdasarkan hasil. Pelaksanaan upah seperti ini sudah menjadi kebiasaan di masyarakat setempat. Dimana pihak pertama sebagai orang yang memberi upah (mu'ajir) dan pihak kedua (musta'jir) sebagai penerima upah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan menjadi rumusan masalah diantaranya, sistem pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kec. Boja Kab. Kendal. Serta ditinjau dari hukum Islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa UMKM kolang-kaling bapak Tukiman menggunakan penerapan upah dengan sistem borongan yang dikombinasi berdasarkan hasil. Dengan perhitungan upah berdasarkan hasil barang yang diproduksi oleh pekerja.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada skripsi ini menggunakan metode wawancara dan dokumentasi, jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum *empiris*, yaitu meneliti bagaimana hukum berlaku di masyarakat langsung. Setelah semua data terkumpul maka selanjutnya dianalisis dengan metode deskriptif analisis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, bahwa pelaksanaan pengupahan pada UMKM kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal ini menggunakan upah borongan berdasarkan hasil yang didasarkan kepada adat kebiasaan yang dilakukan masyarakat setempat. Yakni adanya kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Hanya saja dalam pemberian upah di awal tidak menyebutkan besaran upah yang akan diterima oleh pekerja. Tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan ini adalah sah dalam Islam, kegiatan mu'amalahnya tidak bertentangan dengan syara'.

Kata Kunci : Hukum Islam, Upah, Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus UMKMKolang-kaling Bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)”**.Skripsi ini disusun guna memenuhi tugas dan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari’ah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Walisongo. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat Islam dari zaman jahiliyyah menuju zaman Islamiyyah.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, motivasi, do’a, dan bantuan yang sangat berharga bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Rasa hormat dan terimakasih yang mendalam penulis haturkan kepada (1) Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang, (2) Dr.H.Mohamad Arja Imroni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang, (3) Supangat M.Ag., selaku Ketua Jurusan Prodi Hukum Ekonomi Syari’ah dan Amir Tajrid selaku Sekretaris Jurusan Prodi Hukum Ekonomi Syari’ah yang telah memberi persetujuan atas judul dalam skripsi ini, (4) Prof.Dr.H.Abdul Ghofur, M.Ag., selaku dosen pembimbing I dan Muhammad Shoim S.Ag, M.H., selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan sabar

memberikan bimbingan, masukan, dan koreksi dalam proses bimbingan penyusunan skripsi ini. (1) Teman-teman dari Hukum Ekonomi Syari'ah angkatan 2016 khususnya HES C 2016 yang telah memberikan motivasi dan kontribusi pengetahuan dalam penelitian skripsi. (2) Sahabat-sahabat terbaik Erina Ayu Aprilia, Nurlita Fauzia, M. Imam Baihaqi, Nur Ikhsanti, Sri Utari yang selalu mendukung dan memberikan motivasi kehidupan kepada penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan yang telah dilakukan. Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan. Dengan demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 9 November 2020

Penulis



NUR SANTI
NIM: 1602036106

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN DEKLARASI.....	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat	6
D. Telaah Pustaka	7
E. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian.....	11
2. Lokasi Penelitian	11
3. Jenis dan Sumber Data.....	11
4. Teknik Pengumpulan Data.....	12
5. Analisis Data	13
F. Sistematika Penulisan.....	14

BAB II KONSEP DASAR TENTANG IJARAH DAN UPAH

A. Konsep Dasar Ijarah.....	16
-----------------------------	----

1. Pengertian Ijarah.....	16
2. Dasar Hukum Ijarah.....	18
3. Rukun dan Syarat Ijarah	35
4. Macam-macam Ijarah	37
5. Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah.....	28
6. Penentuan Upah kerja.....	30
7. Pelaksanaan Pembayaran Upah.....	31
B. Sistem Pengupahan Dalam Islam.....	32
C. Program Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	34

BAB III PENGUPAHAN TENAGA KERJASECARA SEPIHAK PADA UMKM KOLANG-KALING DI DESA PASIGITAN KECAMATAN BOJA KABUPATEN KENDAL

A. Keadaan Monografi dan Demografi Desa Pasigitan Kecamatan Boja, Kabupaten Kendal	37
1. Keadaan Monografi Desa Pasigitan Kec. Boja Kab. Kendal.....	37
2. Keadaan Demografi Desa Pasigitan Kec. Boja Kab. Kendal	38
3. Keberagaman Masyarakat Desa Pasigitan	42
B. Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Kolang-Kaling Desa Pasigitan Kec. Boja Kab. Kendal.....	43
1. Gambaran Umum Kolang-Kaling	43
2. Jumlah Tenaga Kerja	44
3. Jam Kerja	45
4. Kontrak Kerja.....	45
5. Sistem Pengupahan UMKM Kolang-Kaling	46
6. Proses Produksi	55

BAB IV TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA SECARA SEPIHAK PADA UMKM KOLANG-KALING

A. Analisis Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak UMKM Kolang- KalingDesa Pasigitan Kec.Boja Kab. Kendal.....	57
---	----

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak UMKM Kolang-KalingDesa Pasigitan Kec.Boja Kab. Kendal.....	59
---	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN DAFTAR WAWANCARA

LAMPIRAN DOKUMENTASI

LAMPIRAN BUKTI WAWANCARA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum Islam adalah hukum yang mengatur segala perbuatan manusia, baik ibadah maupun sosial. Pola hidup yang dikelola oleh fiqih, dari seluruh aktivitas kehidupan didunia salah satunya adalah tata hubungan antara manusia dengan sesama manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kegiatan ini dalam Islam disebut *muamalah*, dapat dikatakan bahwa *muamalah* satu bagian penting dari aktivitas kehidupan sehari-hari. Terutama kegiatan upah mengupah yang sejak lama dan telah dilakukan manusia guna untuk memenuhi kebutuhan setiap manusia.²

Muamalah secara bahasa yaitu saling bertindak, saling berbuat, dan saling mengamalkan. Dalam bidang *muamalah*, Islam mengatur dalam hubungan yang sedemikian rupa mengenai usaha kerjasama yang harus dilakukan atau ditempuh manusia baik melalui jalur, pinjam meminjam, sewa menyewa, utang piutang dan lain sebagainya.³ Kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja. Baik bekerja yang diusahakan sendiri ataupun bekerja dengan orang lain. Bekerja yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha sendiri, modal sendiri, dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain

²Rachmat Syafi'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Ceria, 2004), h. 14.

³Helmi Karim, *Fiqih Mu'amalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), h. 90.

yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.⁴

Islam menempatkan pembangunan ekonomi sebagai persoalan yang lebih besar, yaitu pembangunan masyarakat, dan peningkatan taraf hidup serta kualitas hidup masyarakat dalam rangka menunjukkan dedikasi dan loyalitas mereka kepada sesuatu yang supranatural. Sesuai dengan fungsi utama Islam untuk membimbing manusia pada jalur yang benar dan arah yang tepat, maka semua aspek yang berkaitan dengan pembangunan ekonomi harus menyatu dengan pembangunan umat manusia secara keseluruhan.⁵Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, akhlak, ibadah maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah (ekonomi islam).

Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tetapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha, dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai tekad yang tinggi untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial maka tidak bisa hidup sendiri, dimana mereka harus bekerjasama antara satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik

⁴Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.2.

⁵ Muhammad. *Aspek Hukum dalam Muamalat*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007) hlm. 8.

modal dengan yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dan hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.⁶ Menurut pandangan Islam bahwa, upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur dan adil agar semua yang terkait didalamnya tidak terdzolimi dan dirugikan dengan membayar para pekerjanya sesuai dengan porsi yang dikerjakan.

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakan dan masing-masing tidak akan rugi. Sehingga terciptalah keadilan diantara mereka.

Firman Allah dalam Qs. al-Baqarah [2]: 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّى الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ

وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ

لَهُ ۗ بِوَالِدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَالِدِ الْكَفَالَةُ إِذَا إِذَا فَصَالًا عَنِ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا إِنْ أَرَدْتُمْ

أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ

بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ⁷

“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah, dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan” (Qs. al-Baqarah [2]: 233)

⁶ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 120

⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan Juz 1-30 Edisi Baru*, (Surabaya: Mekar Surabaya, 2002).

Ayat di atas menjelaskan bahwa, tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran dengan cara yang ma'ruf yakni tanpa menunda-nunda atau mengurangi upah tersebut, karena tidak memberikan upah secara baik kepada mereka menunjukkan bahwa sang ayah meremehkan dan lalai dalam urusan si anak.

Syarat-syarat upah telah ditetapkan sehingga upah menjadi adil dan tidak merugikan salah satu pihak, baik pemilik usaha maupun para pekerja, supaya terciptanya kesejahteraan sosial. Upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya, maka harus dibayae dari apa yang telah dikerjakan. Sebagaimana dalam Hadits Riwayat 'Abd. ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya” (HR. Abd. ar-Razzaq)

Hadist di atas menjelaskan bahwa, orang yang memperlakukan pekerjaan kepada orang lain, maka beritahukanlah upahnya terlebih dahulu. Menurut pandangan Islam bahwa, pengupahan lebih dikenal dengan sebutan *ijārah*. Menurut bahasa *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* artinya upah. Dalam fiqh muamalah, upah disebut juga dengan *al-ijārah*, tujuan disyariatkan *al-ijārah* yaitu untuk memberikan rukhsah dalam kelangsungan hidup umat manusia yang layak.⁸ Upah yang diberikan hendaknya berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat

⁸ Muhammad Yazid, *Fiqh Muamalah Ekonomi Islam*, (Surabaya: Imtiyaz, 2017), 191.

meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Pelaksanaan pengupahan yang dilakukan di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal adalah pembayaran upah borongan berdasarkan hasil, dimana upah tersebut dibayarkan berdasarkan pekerjaan yang pekerja dapat dari hasil produksi tersebut. Sistem seperti ini sudah menjadi adat kebiasaan masyarakat setempat. Dalam hal ini akad yang digunakan oleh 2 (dua) pihak dimana pihak pertama sebagai orang yang memberi upah (*mu'ajir*), dan pihak kedua (*musta'jir*) sebagai penerima upah.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa, pemilik usaha tidak menyebutkan berapa besaran nominal upah yang akan diberikan oleh pekerja.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan tenaga kerja yang dilakukan pada *home industry* kolang-kaling di Desa Pasigitan dalam tinjauan hukum islam. Dengan judul penelitian: **“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus *Home Industry Kolang-kaling* di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal terhadap fiqh mu'amalah?

2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan Tenaga Kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui proses pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.
- b. Untuk mengkaji tinjauan hukum Islam tentang sistem pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

2. Manfaat Penelitian dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini berguna untuk memberikan wawasan keilmuan dan pemahaman bagi masyarakat tentang teori dan praktik mengenai sistem pembayaran upah megupah yang baik dan benar menurut hukum positif dan hukum Islam.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai:

- 1) Sebagai bahan referensi bagi beberapa praktisi ataupun mahasiswa secara umum, khususnya praktisi dan mahasiswa bidang hukum.

- 2) Sebagai rujukan masyarakat umum tentang *pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman*.
- 3) Pegangan bagi peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian dalam bidang *pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman yang ditinjau dari hukum Islam*.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian yang mendalam atas pembahasan suatu topik yang ditulis oleh para penulis atau ilmuwan sebelumnya. Peneliti telah melakukan peninjauan pustaka dan mengkaji hasil penelitian-penelitian terlebih dahulu yang telah melakukan serta menemukan beberapa karya ilmiah yang membahas persoalan terkait dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis. Hal ini bertujuan untuk membandingkan masalah-masalah yang diteliti, menghindari *duplikasi* dan anggapan *plagiasi* terhadap karya tertentu, serta untuk mendukung *kevalidan* dalam penulisan skripsi ini. Terdapat beberapa hasil penelitian ilmiah yang memiliki *relevansi* terhadap penelitian ini sebagai berikut:

Pertama skripsi oleh Rachmad Firmansyah “Proses Perumusan dan Penetapan Kebijakan Pengupahan dalam Perspektif Islam”.⁹ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih belum memenuhi seluruh indikator pengupahan secara Islami. Bahwa dalam pengupahan tidak

⁹Rachmad Firmansyah, “Proses Perumusan dan Penerapan Kebijakan Pengupahan dalam Perspektif Islam”, Skripsi fakultas Ekonomi Syari’ah Universitas Airlangga, 2016 diakses pada http://repository.uin-suka.ac.id/9742/1/2016_74215110.pdf pada tanggal 05/02/20 pukul 13.00 wib

terdapat terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun menurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan paspasan masih belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Perbedaan yang menonjol antar skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya.

Kedua skripsi oleh Nur Khofifah dengan judul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo Di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang*”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian upah yang diberikan kepada pekerja emping melinjo setiap penyeteran selalu berubah-ubah dan tidak pasti, dengan ketidakjelasan inilah yang sering menimbulkan kekecewaan bagi buruh karena upah pada saat penyeteran terdahulu (terakhir) saja menjadi patokan buruh untuk upah selanjutnya, hal inilah yang tidak di terima oleh pekerja karena tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.¹⁰

Ketiga skripsi oleh Muhammad Saeful Rozaq “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Sistem Royongan di Desa Kliris Kecamatan Boja Kabupaten Kendal*” permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu adanya suatu pekerjaan yang dilakukan seorang buruh perlu mendapatkan sebuah timbal balik dari seorang yang menyewanya. Seorang petani yang menyewa jasa buruh tani perlu membayarkan upah untuk buruh ketika pekerjaan telah usai dikerjakan. Praktik pengupahan

¹⁰ Nur Khofifah, Skripsi: “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Emping Melinjo Di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten Batang*”, Skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, 2015 dikses dari <https://eprints.walisongo.ac.id//5420/> pada tanggal 05/02/20 pukul 15.00 wib

buruh kerja pada sistem royongan di Desa Kliris Kecamatan Boja Kabupaten Kendal merupakan bentuk akad ijarah antara petani dengan pekerja royongan. Pengupahan pada sistem royongan ini dilakukan satu tahun sekali. Adapun preakteknya bermula ketika petani menyewa jasa pekerja royongan mencangkul dilahannya, namun ketika pekerjaan tersebut telah selesai dikerjakan buruh, petani menunda pembayarannya dan akan dibayarkan di akhir tahun, padahal dalam satu tahun petani menggunakan jasa buruh selama tiga sampai empat kali lebih dalam satu tahun. Namun yang terjadi di Desa Kliris Kecamatan Boja Kabupaten Kendal Pengupahan tersebut tertunda.¹¹

Keempat artikel dari Siswadi tentang Pemberian Upah Yang Besar dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan. Artikel tersebut menerangkan tentang pengupahan yang sesuai dan benar menurut Islam. Pengupahan harus bersifat adil diantara kedua belah pihak, karena menurut Islam Upah sangat berkaitan dengan konsep moral tidak hanya bersifat materi sehingga diperlukan sikap keadilan dan kelayakan.¹²

E. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan suatu kajian kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya dan dilakukan pemeriksaan

¹¹Muhammad Saeful Razaq, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Sistem Royongan di Desa Kliris Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, UIN Walisongo Semarang, 2016 diakses dari <https://eprint.ac.id//6011/pada tanggal 02/02/2020 pukul 15.30> wib

¹²Siswadi, Pemberian Upah Yang Benar dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan, *Jurnal ummul Qura*, Vol. IV No.2 diakses pada tanggal 03/02/20 pukul 07.00 wib

yang mendalam mengenai faktor hukum tersebut untuk kemudian dicari pemecahan masalah terhadap gejala yang bersangkutan.¹³ Dapat diambil kesimpulan bahwa metode penelitian merupakan satu kesatuan dengan suatu penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian, maka seorang penulis akan mendapatkan karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan. Metode penelitian adalah teknik atau cara yang digunakan dalam penelitian.¹⁴ Metode penelitian sangat mempengaruhi perolehan data-data penelitian yang bersangkutan untuk selanjutnya diolah dan dikembangkan secara optimal sesuai dengan metode ilmiah demi tercapainya tujuan penelitian yang dirumuskan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana penulis melakukan penelitian langsung di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, guna mendapatkan data-data terkait dengan fokus penelitian yang akan dikaji oleh penulis yaitu sistem pengupahan tenaga kerja *home industry* kolang-kaling dalam hukum islam.

Penelitian ini juga biasa disebut dengan penelitian hukum empiris (*empirical law research*) atau penelitian non doktrinal. Dimana dalam melakukan penelitian hukum empiris juga menggunakan hukum yang hidup (*living law*) dalam masyarakat melalui perbuatan yang dilakukan oleh masyarakat.

¹³Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h.18

¹⁴Nurul Qomar, dkk, *Metode Penelitian Hukum Legal Research Methods*, (Makassar: CV. Sosial Politic Genius (sign), 2017, h. 7

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih untuk data-data penelitian adalah di Kota Kendal tepatnya di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Lokasi ini dipilih berdasarkan data yang akan digali yaitu mengenai sistem pengupahan tenaga kerja secara sepihak *home industry* kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Penulis ingin melakukan penelitian ini karena sistem pengupahan yang dibayarkan oleh pekerja belum jelas. Dalam hal ini pemilik usaha tidak memberi tahu berapa besaran upah yang akan diterima oleh pekerja.¹⁵

3. Sumber Data

Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data penyelidikan untuk tujuan yang khusus. Adapun yang menjadi sumber penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat objek penelitian yaitu di Desa Pasigitan khususnya pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman, yang mana dalam pengupahan tersebut menggunakan sistem borongan berdasarkan hasil. Disini penulis akan mewawancarai langsung kepada pemilik usaha UMKMkolang-kaling yaitu bapak Tukiman dengan para pekerja.

b. Data Sekunder

¹⁵Wawancara dengan bapak Tukiman (selaku pemilik usaha *home industry* kolang-kaling), 2 Juni 2020 Pukul 09.00 wib

Sumber data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, majalah, karya ilmiah dan dari dokumen-dokumen serta seluruh data yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang penulis lakukan dalam mengumpulkan data antara lain:

a. Wawancara

Wawancara merupakan cara mencari data atau informasi melalui *interview* secara langsung *face to face* yakni antara interviewer dengan narasumber.¹⁶ Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan bapak Tukiman selaku pemilik UMKM kolang-kolang di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal dan para pekerjanya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara mencari data atau informasi melalui buku-buku, catatan, karya ilmiah, dan lain sebagainya.¹⁷ Sehingga melalui metode ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *home industry* kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

¹⁶ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hal. 152.

¹⁷ Jusuf Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hal. 160.

5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan lainnya, sehingga mudah untuk dipahami dan diinformasikan kepada orang lain. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki dan kemudian dianalisis.¹⁸ Analisis data tersebut mengolah data yang didapat dari wawancara dan dokumentasi untuk dapat menggambarkan bagaimana pelaksanaan pengupahan pada UMKM kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

Penulis akan melakukan langkah-langkah menganalisis dengan model analisis Miles dan Huberman yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Adapun penjelasannya penulis melakukan pengumpulan data melalui kegiatan wawancara di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal. Wawancara dengan bapak Tukiman selaku pemilik UMKMKolang-kaling, setelah itu reduksi data, proses reduksi data yaitu penulis akan memilih data yang perlu digunakan dan data yang harus dibuang dalam bentuk ringkasan catatan lapangan baik dari awal penelitian sampai

¹⁸ Saifudin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998, h. 128.

adanya penambahan data pelengkap, selanjutnya penyajian data penulis akan menyajikan data-data yang didapat saat wawancara dengan bapak Tukiman selaku pemilik UMKM kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Semarang dan juga para pekerja. Dijabarkan dengan berupa narasi kalimat, tabel beserta narasinya, selanjutnya tahap kesimpulan hasil penelitian yang ditarik dari data data kualitatif saat proses wawancara.¹⁹

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dan memperoleh gambaran skripsi secara keseluruhan, maka disini penulis akan menyampaikan sistematika penulisan skripsi secara global. Sehingga sesuai dengan petunjuk penulisan skripsi di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Dalam bab ini menguraikan tentang Pendahuluan yang terdiri

dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, metodologi penelitian, dan yang terakhir sistematika penulisan.

BAB II : Dalam bab ini penulisakan membahas mengenai kerangka

teoritis, dimana dalam bab ini memuat teori-teori yang membahas mengenai upah menurut tinjauan hukum Islam.

BAB III : Dalam bab ini berisi tentang deskripsi penulis mengenai

¹⁹Joko Subagyo, Metodologi Penelitian dalam Teori dan Praktek, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994), h. 34.

gambaran umum tentang UMKM kolang-kaling dan permasalahan yang terjadi yaitu pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling menurut tinjauan hukum Islam (Studi kasus UMKM kolang-kaling bapak Tukiman Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal).

BAB IV : Yang berisi tentang analisis data, yang meliputi analisis hukum Islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja secara sepihak pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

BAB V : Bagian penutup yang memuat tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

PEMBAHASAN TENTANG *IJĀRAH* DAN UPAH

A. Konsep Dasar *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*

Ijārah berasal dari kata “*al-ajru*” yang secara bahasa berarti “*al-iwadhu*” yaitu ganti. Sedangkan menurut istilah syara’, *ijārah* merupakan suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. *Ijārah* dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. Dalam arti luas *ijārah* merupakan suatu akad yang berisi pemikiran manfaat dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Secara etimologi *ijārah* berasal dari kata “*al-ajru*” yang berarti *al-wadh* atau penggantian.²⁰ Adapun secara *terminologi* beberapa definisi *al-ijārah* yang dikemukakan oleh Ulama Fiqh, diantaranya:

- a. Ulama’ Syafi’iyah mendefinisikan bahwa “*ijārah*” yaitu suatu akad atas manfaat yang diketahui dan sengaja, yang diterima sebagai pengganti dan kelebihan, dengan penggantian yang diketahui dengan (jelas).
- b. Menurut Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa “*ijārah*” yaitu suatu akad yang dipergunakan untuk disengaja dari suatu barang yang disewakan dengan cara penggantian (bayar).
- c. Sedangkan menurut Ulama Hanabilah “*ijārah*” yaitu suatu akad atas manfaat yang mubah (boleh) dan dikenal, dengan jalan mengambil

²⁰ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.277

sesuatu atas waktu yang diketahui (jelas) dan dengan penggantian sesuatu dengan yang jelas pula.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *ijārah* merupakan suatu akad yang digunakan untuk pemilikan manfaat (jasa) dari seorang *mu'ajir* oleh seorang *musta'jir* yang jelas dan sengaja dengan cara memberikan penggantian (upah).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah berarti uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah menyelesaikan untuk mengerjakan sesuatu.²¹ Menurut Fatwa Dewan Syari'ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *Ijārah*, bahwa *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah (*ujroh*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.²²

Definisi *ijārah* menurut Ulama Malikiyah dan Hanabillah hampir sama dengan pendapat ulama sebelumnya yang intinya adalah suatu transaksi akad yang dapat memberikan manfaat dengan waktu yang telah ditentukan dan memberikan imbalan. Menurut fiqih mu'amalah upah disebut juga dengan *ijārah*. *Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya adalah *al-iwadh* yang artinya ganti atau upah. Sedangkan *ujroh* (*fee*) yaitu upah untuk pekerja. *Ujroh* terbagi menjadi dua yaitu *ujroh al-misli* dan *ujroh samsarah*. *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah.

²¹ Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi 2, cetakan 3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), hal. 1108.

²² *Himpunan Fatwa Keuangan Syari'ah; Dewan Syari'ah Nasional MUI*, (Erlangga, 2014), hal.91.

Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP. Sedangkan *ujroh samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqh Syafi'i* berpendapat bahwa *ijārah* adalah upah-mengupah. Dalam buku tersebut diterangkan bahwa rukun dan syarat upah mengupah yaitu *mu'jir* (yang memberi upah) dan *musta'jir* (yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *fiqh sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijārah* dengan sewa-menyewa. Dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemah kata *ijārah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Antara sewa dan upah ada perbedaan makna operasionalnya. Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pemilik usaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati diantara kedua belah pihak.

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Landasan hukum disyariatkannya *ijārah* adalah berdasarkan Al-Qur'an, Hadits, dan Ijma' para ulama. Landasan berdasarkan Al-Qur'an diantaranya:

Ayat di atas menjelaskan mengenai pertanggungjawaban dai setiap pekerjaan yang dilakukan oleh kaum muslimin. Allah SWT memberikan ancaman kepada orang yang menyelisihi perintah-perintah Nya. Ketika telah tiba waktu hari kiamat semua amal perbuatan akan dipaparkan dihadapan-Nya, di hadapan Rasul-Nya dan di hadapan kaum Muslimin.

Dalam hukum jual beli dalam Al-Qur'an diantaranya terdapat dalam pada Surat az-Zukhruf [43]: 32 sebagai berikut:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ

بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain, dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Q.S. 43 [az-Zukhruf]: 32)²⁵

Menurut Ibnu Katsir, dalam lafadz سُخْرِيًّا makna “*saling mempergunakan*” memiliki arti “*supaya kita bisa saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena diantara kalian saling membutuhkan satu sama lain*”. Dalam hal ini manusia sering membutuhkan sesuatu yang tidak kita memiliki tetapi orang lain memilikinya, sehingga orang tersebut bisa mempergunakan sesuatu itu dengan melaksanakan akad *ijārah*.

Uraian di atas menjelaskan bahwa akad *ijārah* sah atau diperbolehkan oleh syariah. Karena manusia hidup untuk saling tolong menolong dan

²⁵ Kementerian Agama RI, Al-qur'an Tajwid dan Terjemah, (Bandung: PT.Syigma Examedia Arkanlema, 2020) h. 40

membutuhkan bantuan orang lain sehingga terjadi pertukaran manfaat dengan yang lain.

Hal tersebut berdasarkan Hadist Rasulullah SAW dari Sa'id bin Abu Sa'id tentang hukum *ijārah* diantaranya:

عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَحِيرًا فَاسْتَوْقَى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِ أَجْرَهُ.

Dari Sa'id bin Abu Sa'id, dari Abu Hurairah RA, dari Nabi SAW, beliau bersabda, “Allah SWT berfirman, ‘tiga golongan, Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat;(1) orang yang memberi atas nama-Ku kemudian melanggar atau menghianatinya,(2) orang yang menjual orang yang merdeka lalu memakan harganya,(3) dan orang yang mengupah pekerja lalu menyuruh menyempurnakan pekerjaannya, tetapi tidak membayar upahnya.”²⁶

Hadits di atas berkaitan dengan pembayaran upah dimana pada poin terakhir, apabila telah mempekerjakan atau mengambil manfaat orang lain tanpa memberikan upah maka disamakan dengan memakan harta orang lain, yang seolah – olah telah memperbudaknya. Dalam hukum *ijārah* dalam Hadist yang diriwayatkan oleh Utsman bin Abi Saibah diantaranya:

حَدَّثَنَا عُثْمَانُ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ، ثَنَا يَزِيدُ بْنُ هَارُونَ، أَحْبَبْنَا إِبْرَاهِيمَ بْنَ سَعْدٍ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عِكْرِمَةَ بْنِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ الْحَارِثِ بْنِ هِشَامٍ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبِي لَيْبَةَ، عَنْ سَعِيدِ بْنِ الْمُسَيْبِ، عَنْ سَعْدِ قَالَ: كُنَّا نُكْرِي الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَابِ مِنَ الزَّرْعِ وَمَا سَعَدَ بِالْمَاءِ مِنْهَا، فَتَهَانَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ ذَلِكَ، وَأَمَرْنَا أَنْ نُكْرِيَ يَهَا بِدَهَبٍ أَوْ فِضَّةٍ. (رواه ابوداود)

²⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 345

“Diriwayatkan dari Utsman bin Abi Saibah, diriwayatkan dari Yazid bin Harun, mengabarkan kepada kita Ibrahim bin Said dari Muhammad bin Ikrimah bin Abdurahman bin Al-Haris bn Hisyam dari Muhammad bin Abdurrahman bin Abi Laibah dari Sa’id bin Al-Musayyab dari Sa’id bin Abi Waqas RA. Ia berkata: dahulu kami menyewa tanah dengan (jalan membayar dari) tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah SAW melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayar dengan uang emas atau perak.” (HR. Abu Daud).

Hadits di atas menjelaskan tentang praktek pengupahan pada zaman dahulu dimana pengupahan dibayarkan dari hasil panen mereka, kemudian Rasulullah SAW melarangnya dan disuruh mengganti upah sewa tersebut berupa emas dan perak. Dalam hadits ini menunjukkan bahwa akad *ijārah* telah dipraktikkan dan Rasulullah telah memberikan aturannya, sehingga akad *ijārah* sah dilakukan dan dibenarkan oleh syariah.

Rasulullah di dalam haditsnya telah menjelaskan tentang *ijārah*, diantaranya sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ: ثنا سُرَيْجُ ثَنَا حَمَادٌ عَنْ حَمَادٍ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ
الْخُدْرِيِّ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَا عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيِّنَ أَجْرَهُ، وَ
عَنِ النَّجْشِ وَاللَّمْسِ وَإِلْقَاءِ الْحَجَرِ.

“Berkata kepada kami Abdullah, ayahku berkata kepadaku: Suraij berkata kepada kami khumat dari khumat dari Ibrahim dari Abi Sa’id Al-Khudry, sesungguhnya Rasulullah SAW melarang mempekerjakan seorang buruh hingga dijelaskan besar bayarannya, beliau juga melarang dari najasy (menaikkan harga untu menipu pembeli), lams (barang yang telah dipegang harus dibeli), melempar batu (barang yang terkena lemparan batu harus dibeli).”

Hadits di atas menjelaskan bahwa jika seorang ingin mempekerjakan orang untuk bekerja harus menjelaskan besaran upahnya secara rinci.

Dengan adanya memberi kejelasan upah yang akan diterima pekerja serta menghindari masalah – masalah yang akan timbul di kemudian hari.

Sedangkan dalam *Ijma'*, para ulama juga berpendapat bahwa Umat Islam pada masa sahabat telah ber-*Ijma'* bahwa *Ijārah* diperbolehkan karena bermanfaat bagi manusia.

Dari ketiga sumber hukum yaitu Al-Qur'an, As-Sunnah, dan *Ijma'* sudah memperjelas bahwa akad *Ijārah* dalam hal upah mengupah hukumnya diperbolehkan apabila telah sesuai dengan hukum Islam. Hampir semua Ulama fiqh sepakat bahwa *ijārah* disyari'atkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham dan Ibnu Ulayyah, Ismail bin 'Aliyah, Hasan Basri, dan lainnya tidak memperbolehkan akad *ijārah* dengan alasan bahwa akad *ijārah* identik dengan akad *ba'i al ma'dum* yang dilarang. Alasan akad tersebut dilarang, karena manfaat yang dijadikan objek tidak bisa dihadirkan ketika akad berlangsung.²⁷ Sedangkan Ibnu Rusyd menyanggah pendapat tersebut bahwa *ijārah* diperbolehkan, dengan alasan manfaat tidak bisa dipenuhi ketika akad telah berjalan.²⁸

Akad *ijārah* tidak jauh berbeda dengan akad-akad muamalah lainnya seperti *mudhārabah*, *musyārahah*, jual beli, *gadai*, dan lain-lain yang memiliki hukum asal boleh, kecuali ada dalil yang melarangnya.²⁹ Seperti yang telah dikutip oleh A. Djazuli dalam bukunya, Ibnu Taimiyah menyatakan dalam kaidah fiqh:

²⁷ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufon Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010) h. 290

²⁸ Abdul Rahman Ghazaly, Ghufon Ihsan, dkk, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 292

²⁹ Abdul Aziz Muhammad Azam, *Fiqh Muamalah Sistem Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Amzah, 2014), h. 334

الأصل في المعاملات الإباحة إلا أن يدل دليل على تحريمها.³⁰

“Pada dasarnya, semua bentuk mu’amalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya.”³¹

3. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Adapun rukun dan syarat *ijārah* Menurut Jumhur Ulama diantaranya:

a. *Aqid* (Orang yang berakad)

Orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang berakad terdiri dari *mu’ajir* (yang memberikan upah) dan *musta’jir* (orang yang menerima upah). Kedua pihak yang akan melaksanakan akad harus mempunyai syarat diantaranya: Baligh, berakal, cakap dalam mengedalikan harta, dan saling meridhoi.

b. *Shighat* (Ijab dan Qabul)

Dalam Ijab dan Qabul ini harus menggunakan kalimat yang jelas dan terbuka sehingga dapat dipahami oleh pihak penyewa. Ijab qabul yang terdiri dari: 1.) ucapan 2.) tulisan 3.) isyarat. Syarat-syarat sama dengan ijab qabul pada jual beli hanya saja dalam *ijārah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

c. *Ujroh* (Upah)

Sesuatu yang diberikan *musta’jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu’ajir*. Besaran nominal upah yang dikeluarkan harus diketahui oleh kedua belah pihak.

³⁰ A. Djazuli, Kaidah-kaidah Fikih (Kaidah-kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis), (Jakarta: Kencana, 2007), h. 130

³¹ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Fiqh Muamalat), (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003), h. 227

d. Manfaat

Manfaat yang menjadi objek *ijārah* harus diketahui secara terang dan jelas.

Rukun dan syarat *ijārah* ada *ujroh*, dimana rukun *ujroh* harus terpenuhi diantaranya: Aqidain, Shighat, Pekerjaan dan upah, namun sebagian ulama' ada yang menjadikannya lima, diantaranya: Pemberi *ujroh*, yang menerima *ujroh* atau pekerja, upah, pekerjaan, dan ucapan, dan kita akan bahas satu-persatu dari kelima rukun ini sesuai dengan urutannya.

1. Pemberi *ujroh*

Pertama, memiliki kebebasan berbuat dengan syarat semua tindakan yang sah dengan apa yang dilakukannya sebagai upah baik dia sebagai pemilik atau bukan, termasuk didalamnya wali dan tidak termasuk anak kecil, orang gila, dan idiot. *Kedua*, mempunyai pilihan, jika terpaksa maka akad tidak sah.

2. Pekerja

Si pekerja merupakan orang yang ahli dengan pekerjaan itu jika memang dijelaskan bentuknya, maka sah akad perjanjian kerja dengan orang yang memang ahlinya walaupun masih anak-anak atau yang sedang dicabut haknya karena idiot, karena idiot berbeda dengan anak kecil yang tidak sanggup bekerja sebab manfaatnya tidak ada dan tidak memberikan pekerjaan kepada idiot sama saja dengan menyewa orang yang buta untuk menjaga sesuatu.³²

³² Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h.123

3. Upah

Upah harus jelas, berapa yang akan diberikan sesuai dengan transaksi yang telah dilakukan. Upah dalam *ijarah* harus memenuhi syarat sebagai berikut:³³

Pertama, berupa harta yang memang menjadi maksud untuk dimiliki, terhormat, atau hak khusus, dan jika bukan yang menjadi tujuan dari memiliki seperti darah dan lainnya, maka tidak boleh.

Kedua, harus diketahui sebab upah adalah bayaran, maka harus ada pengetahuan tentang upah dalam akad yang lain.

Kesimpulannya bahwa disyariatkan dalam upah sama dengan apa yang disyariatkan dengan harga barang, apa yang tidak sah sebagai harga (bayaran) karena tidak diketahui, atau najis tidak sah untuk dijadikan *ujroh*. Dan si pekerja berhak mendapatkan bayaran standar gaji terhadap akad yang tidak diketahui bayarannya, dan najis yang dimaksudkan sebagai arak, kulit bangkai, jika bukan termasuk menjadi tujuan dari pemilikan seperti darah, maka tidak ada upah bagi si pekerja.

4. Pekerjaan

Pekerjaan dalam suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut:³⁴

Pertama, pekerjaan yang ditawarkan memiliki tingkat kesusahan.

Kedua, pekerjaan yang ditawarkannya bukan merupakan satu pekerjaan yang wajib bagi si pekerja secara *syar'i*. *Ketiga*, si pekerja hendaklah

³³ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), h.58

³⁴ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), h.63

menyerahkan barang yang akan dikembalikan kepada pemiliknya, seandainya barang rusak sebelum diserahkan walaupun sudah masuk rumah si pemilik namun belum diserahkan, maka tidak ada ganti.

5. *Shighat* (ucapan)

Sighat dalam *ujroh* terkait pekerjaan harus mengandung arti iin kepada orang yang akan bekerja, dan tidak ditentukan waktunya. Jika mengerjakan pekerjaan dalam akad *ijārah* tanpa seizin orang yang menyuruh (punya barang) maka baginya tidak berhak menerima atau memperoleh imbalan jika barang itu ditemukan.

4. Macam-macam *Ijārah*

Ijārah terbagi menjadi dua, yaitu *ijārah* manfaat dan pekerjaan.³⁵

- a. *Ijārah* 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 lain sebagainya. Sedangkan suatu manfaat yang tidak diperbolehkan, misalnya tidak boleh mengambil imbalan manfaat dari bangkai dan darah, karena hal tersebut diharamkan.
- b. *Ijārah* terhadap pekerjaan (upah mengupah), dengan objek akad yaitu pekerjaan. *Ijārah* ini bersifat mempekerjakan seseorang, dan *ijārah* semacam ini diperbolehkan baik yang bersifat kelompok seperti butuh

³⁵ Schari Sahrani dan Rof'ah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indah, 2011) h.173

bangunan, tukang jahit, dan lain-lain, ataupun yang bersifat pribadi seperti pembantu rumah tangga, atau tukang kebun.

Sementara orang yang melakukan pekerjaan disebut *Ajīr* (tenaga kerja).

Ajīr (tenaga kerja) dibagi menjadi dua macam, diantaranya:³⁶

1. *Ajīr* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa waktu tertentu. Misalnya, seseorang yang menjadi pembantu rumah tangga pada orang tertentu.
2. *Ajīr* (tenaga kerja) *musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang, sehingga mereka bekerjasama memanfaatkan tenaga kerjanya. Hal seperti ini boleh dilakukan dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Misalnya seorang advokat, tukang jahit, dan lain-lain.

5. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*

Pada dasarnya *ijārah* merupakan perjanjian kerja yang masing-masing pihak saling terikat. Dalam perjanjian *ijārah* tidak diperbolehkan adanya *fasakh* (pembatalan) pada salah satu pihak, karena *ijārah* merupakan akad pertukaran atau timbal balik, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*. Perjanjian timbal balik yang dibuat secara sah tidak dapat dibatalkan secara sepihak, melainkan dengan pembatalan oleh *mu'awadhah* (tukar-menukar), harta dengan harta sehingga memungkinkan untuk dilakukan pembatalan, seperti halnya jual beli. Apabila dalam perjanjian terdapat salah satu pihak (*mu'jir* dan *musta'jir*) meninggal

³⁶Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h. 111

dunia maka perjanjian upah mengupah tidak akan menjadi batal. Karena kedudukannya telah digantikan oleh ahli waris, asalkan benda yang menjadi objek perjanjian masih ada.

Berbeda dengan Ulama Hanafiyah yang tidak membolehkannya kepada ahli waris dan akad *ijārah* dianggap batal. Sedangkan pendapat dari jumhur ulama, bahwa manfaat itu boleh diwariskan karena termasuk harta (*al-māal*), sehingga apabila salah satu pihak meninggal tidak membatalkan akad *ijārah* tersebut. *Ijārah* akan menjadi batal (*fasakh*) bila terdapat hal-hal sebagai berikut, diantaranya:

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan pada tangan penyewa.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah yang telah runtuh.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*), seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
- d. Terpenuhinya manfaat atau selesainya pekerjaan serta berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan. Namun hal ini tidak berlaku apabila terdapat alasan-alasan yang dapat membatalkan transaksi. Misalnya, saat menyewa tanah telah habis sebelum tanaman siap dipanen, maka tanah yang disewa tersebut masih berada ditangan pihak penyewa sampai ia memanen tanamannya.
- e. Adanya *udzur*, yaitu suatu halangan yang menyebabkan perjanjian tidak dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Penganut Madzhab Hanafi menambahkan bahwa *udzur* juga termasuk salah satu dari penyebab

berakhirnya perjanjian *ijārah*, meskipun memungkinkan bahwa *udzur* ini datang dari salah satu pihak (*mu'jir* dan *musta'jir*).³⁷

6. Penentuan Upah Kerja

a. Adil

Penentuan upah pada Syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunah Rasul. Islam menawarkan sebuah solusi yang sangat masuk akal mengenai hal ini, yang telah didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Secara teori dapat dikatakan bahwa upah yang adil adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tentu saja penetapan tersebut dengan mempertimbangkan situasi serta faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dan penetapan upah yang sesuai, tanpa perlakuan zalim baik kepada pekerja maupun kepada majikan.³⁸

Jika pekerja tidak menerima upah yang adil, maka tingkat daya belinya akan menurun sehingga mempengaruhi bukan hanya kehidupan pekerja, melainkan juga kehidupan keluarganya dan seluruh masyarakat. Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa upah kerja yang diberikan oleh si pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.

³⁷ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia: (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universty Press, 2010) h. 75

³⁸Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1997) h.121

b. Tidak Membebani Pekerja

Selain harus menerapkan sikap adil, dalam menentukan upah tidak boleh membebani seorang pekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa upah haruslah mencukupi pekerja tanpa membebani dirinya secara berlebihan dalam pekerjaan.

c. Asas Kerelaan

Dalam menentukan upah selain dua hal di atas yang harus diterapkan juga yaitu asas kerelaan antara kedua belah pihak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa segala transaksi yang dilakukan harus atas dasar suka sama suka atau kerelaan antara masing-masing pihak, tidak boleh ada tekanan, paksaan, penipuan. Unsur sukarela ini menunjukkan keikhlasan dan iktikad baik dari para pihak.

7. Pelaksanaan Pembayaran Upah

Dalam suatu hubungan pekerjaan khususnya persoalan pengupahan. Adanya kesepakatan dalam menentukan waktu pembayaran upah maupun jumlah upah yang akan diterima, supaya pekerja maupun pemilik usaha dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berjalan dengan baik sehingga tercipta hubungan kerja yang baik juga. Pembayaran upah kepada pekerja harus tepat waktu dan tidak boleh ditunda-tunda. Penundaan pembayaran yang dilakukan dengan adanya unsur kesengajaan, maka termasuk dzalim dan perbuatan tersebut harus dihindari bagi setiap manusia.³⁹ Jadi upah yang dibayarkan harus setelah pekerjaan selesai semua dan tidak boleh ditunda-tunda.

³⁹ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1997) h.130

B. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Sistem pengupahan dalam Islam harus terpenuhi prinsip prinsip upah menurut hukum Islam, yaitu prinsip keadilan dan kelayakan.

1. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin

Mengenai masalah cara pembayaran upah sebagaimana sabdanya dari Abdillah bin Umar, Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

Artinya: “Berikanlah upah orang sebelum keringatnya kering”

(HR. Ibnu Majah)⁴⁰

Hadist di atas menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau mengharamkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu dipotong upahnya, karena setiap hak dan kewajiban dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi.

2. Upah harus dibayarkan sesuai kewajiban yang telah dikerjakan pekerja yang telah dijelaskan dalam al-Qur'an surat as-Syu'ara' ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُسِدُونَ

⁴⁰ Al-Qazwini Abi Muhammad ibn Yazid, *Sunan Ibn Majah, juz II*, (Beirut: Dar Al-Ahya Al-Kutub al-Arabiyyah, t.t., 2008), h. 20.

Artinya: Janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Ayat di atas menjelaskan bahwa, janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya di perolehnya. Hak-hak dalam upah bermakna bahwa, janganlah membayar upah seseorang jauh di bawah upah biasanya diberikan. Hubungan antara pemilik usaha dan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal belaka melainkan pekerja merupakan bagian dari keluarga pemilik usaha sehingga dalam memperlakukan pekerja layaknya kepada keluarga yang menerapkan nilai-nilai kemanusiaan.

Hukum Islam memiliki beberapa ketentuan dalam pengupahan yaitu dengan adanya syarat:

- a. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad, yakni tercapainya indikator-indikator yang memenuhi akad tersebut seperti ijab qabul atau apa saja yang dianggap hukum untuk menunjukkan kerelaan.
- b. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga di muncul masalah dikemudian hari.
- c. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan, yakni objek yang akan dipakai tidak melanggar syara'.
- d. Upah harus jelas, yakni sesuatu yang dihalalkan dan tidak diharamkan.
- e. Bernilai (*mutaqawwimin*) yaitu sesuatu yang boleh diambil manfaatnya menurut syara'.

- f. Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak, yakni upah yang harus dibayarkan dan diterima oleh pekerja harus sesuai perjanjian diantara pihak tersebut maupun sesuai kontrak yang disepakati.

C. Program Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan di luar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, dan sebagainya.

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi pekerja beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin terhadap perusahaan. Pengertian kesejahteraan menurut Undang-undang kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁴¹

Kesejahteraan dalam konsep dunia modern adalah sebuah kondisi dimana seseorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal, serta kesempatan untuk melanjutkan

⁴¹ UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia, 2015), h.20

pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai guna dapat menunjang kualitas hidup sehingga memiliki status sosial yang mengantarkan status sosial yang sama terhadap warga lainnya. Definisi kesejahteraan menurut HAM merupakan setiap laki-laki atau perempuan, anak kecil, pemuda, maupun lansia memiliki hak untuk hidup layak baik dari segi kesehatan, makanan, minuman, rumah, dan jasa sosial, jika tidak hal tersebut telah melanggar HAM.

Kesejahteraan menurut Islam merupakan argumentasi baik yang bersifat teologis-normatif maupun nasional-filosofis yang menegaskan tentang betapa pedulinya ajaran Islam untuk mewujudkan kesejahteraan. Ajaran Islam menyatakan bahwa kesejahteraan sosial dimulai dari perjuangan untuk mewujudkan dan menumbuhkan aspek kaidah-kaidah dan etika pada pribadi, karena dari diri pribadi yang seimbang akan lahir masyarakat yang seimbang.

Untuk mewujudkan kesejahteraan sosial merupakan misi kekhalifahan yang dilakukan sejak Nabi Adam. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Quraish Shihab menyatakan bahwa, kesejahteraan yang didambakan al-Qur'an terceminkan di Surga yang dihuni oleh Adam dan isterinya sebelum mereka turun melaksanakan tugas kekhalifahan di bumi.

Jika dilihat dari isi kandungan al-Qur'an bahwa, seluruh aspek ajaran Islam memperhatikan dengan masalah kesejahteraan sosial. Hubungan dengan Allah misalnya, harus dibarengi dengan hubungan sesama manusia. Demikian anjuran beriman selalu diiringi dengan anjuran melakukan amal sholeh yang mana di dalamnya telah mewujudkan

kesejahteraan sosial. Seperti halnya dalam rukun Islam, seperti mengucapkan dua kalimat syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial.

Jika dilihat secara langsung dalam ajaran Islam yang berhubungan dengan lembaga guna terciptanya upaya kesejahteraan sosial, seperti wakaf dan sebagainya. Semua bentuk lembaga sosial berupaya mencari berbagai alternatif untuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Namun dalam lembaga sosial ini belum merata dilakukan oleh umat Islam dan juga belum efektif dalam mewujudkan kesejahteraan sosial. Hal ini terjadi dikarenakan belum munculnya kesadaran yang merata serta pengelolaannya yang baik. Untuk itu, saat ini pemerintah melalui Departemen Agama membentuk semacam Lembaga Amil Zakat (LAZ) tingkat nasional. Berhasil atau tidaknya konsep ini tergantung pada partisipasi kita.

Ajaran islam perlunya mewujudkan kesejahteraan sosial ini selain dengan cara memberikan motivasi sebagaimana penjelasan di atas, juga disertai bagaimana dengan petunjuk untuk mewujudkannya. Ajaran Islam menyatakan bahwa kesejahteraan sosial dimulai dari perjuangan untuk mewujudkan dan menumbuhkan aspek-aspek kaidah.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa, Islam sangat memperhatikan kesejahteraan baik sosial secara umum ataupun secara personal yakni dengan tercukupinya kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

BAB III
PENGUPAHAN TENAGA KERJA UMKM BAPAK TUKIMAN
SECARA SEPIHAK DI DESA PASIGITAN KECAMATAN BOJA
KABUPATEN KENDAL

**A. Keadaan Monografi dan Demografi Desa Pasigitan Kecamatan Boja
Kabupaten Kendal**

**1. Keadaan Monografi Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten
Kendal**

Desa Pasigitan merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal, Jawa Tengah. Wilayah Desa Pasigitan berada di bagian timur dari Kecamatan Boja, dengan jarak tempuh ke Ibu Kota Kecamatan 17 Km, dan ke Ibu Kota Kabupaten 35 Km, dan dapat ditempuh dengan kendaraan kurang lebih 1,5 jam.

Letak wilayah Desa Pasigitan berada di daerah pegunungan yang berada pada ketinggian 250 m sampai dengan 300 m dari permukaan laut. Desa Pasigitan Merupakan desa yang memiliki jenis tanah lembab, yaitu tanah yang memiliki kandungan air yang cukup sehingga sistem perairan sawah lancar.

Desa Pasigitan merupakan salah satu dari desa yang luas wilayahnya cukup besar di Kecamatan Boja dengan batas wilayah desa berbatasan dengan 4 desa sekitar, diantaranya:

Sebelah utara : Desa Leban Kecamatan Boja

Sebelah Timur : Desa Branjang Kecamatan Ungaran Barat

Sebelah Selatan : Desa Medono Kecamatan Boja

Sebelah Barat : Desa Puguh dan Desa Kliris Kecamatan Boja

Luas wilayah dataran desa adalah 751,293 Ha. Luas lahan terbagi dalam beberapa peruntukan, dapat dikelompokkan seperti untuk fasilitas umum, pemukiman, pertanian, kegiatan ekonomi dan lain-lain. Yang paling mendominasi luas tanah di wilayah Desa Pasigitan yaitu Sawah dan Perkebunan.⁴²

2. Keadaan Demografi Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

Data demografi Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal pada tahun 2020 sebanyak 2.940 Jiwa. Desa tersebut memiliki 6 Dusun, 20 RT (Rumah Tangga), dan 9 RW (Rumah Warga). Penduduk desa pasigitan terdiri dari laki-laki berjumlah 1.508 jiwa dan perempuan berjumlah 1.432 jiwa dengan Kepala Keluarga sebanyak 734 KK. Selain data jumlah penduduk, Desa pasigitan juga mempunyai data tingkat pendidikan penduduk.

Adapun data statistik penduduk berdasarkan jenis kelamin Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal yaitu sebagai berikut pada Tabel. I :

⁴²Data diperoleh dari pemutakhiran indeks desa membangun kementerian desa pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi tahun 2020

Tabel. I

Data Statistik Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Wilayah	Jumlah
1	Laki-laki	1.508
2	Perempuan	1.432
Jumlah Total		2.940

Selain itu, di Desa Pasigitan juga mempunyai data jumlah penduduk menurut usia yaitu sebagai berikut pada tabel. II :

Tabel. II

Data Jumlah Penduduk Menurut Usia

No	Usia	L	P	Jumlah
1	0-14 tahun	346	309	655
2	15-64 tahun	1.013	980	1.993
3	65 tahun keatas	149	143	292
Jumlah		1.508	1.432	2.940

Sumber data: Laporan Demografi tahun 2020 di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

Dari jumlah penduduk tersebut terdiri dari penduduk yang berusia 0-14 tahun sebanyak 655 jiwa, usia 15-64 tahun sebanyak 1.993 jiwa dan usia 65 tahun keatas sebanyak 292 jiwa.

Tabel. III

Data Penduduk Desa Pasigitan Menurut Pekerjaannya

No	Pekerjaan	L	P	Jumlah
1	Belum/Tidak Bekerja	435	382	817
2	Mengurus Rumah Tangga	0	441	441
3	Pensiunan	7	1	8
4	PNS	4	3	7

5	Pedagang	20	12	32
6	Petani	398	230	560
7	Karyawan Swasta	236	154	390
8	Karyawan BUMN	1	0	1
9	Buruh Harian Lepas	130	89	200
10	Perawat	1	1	2
11	Wiraswasta	113	45	158
12	Buruh Tani	40	28	68
Jumlah		1.508	1.432	2.940

Sumber data: Laporan Demografi tahun 2020 di Desa Pasigitan

Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

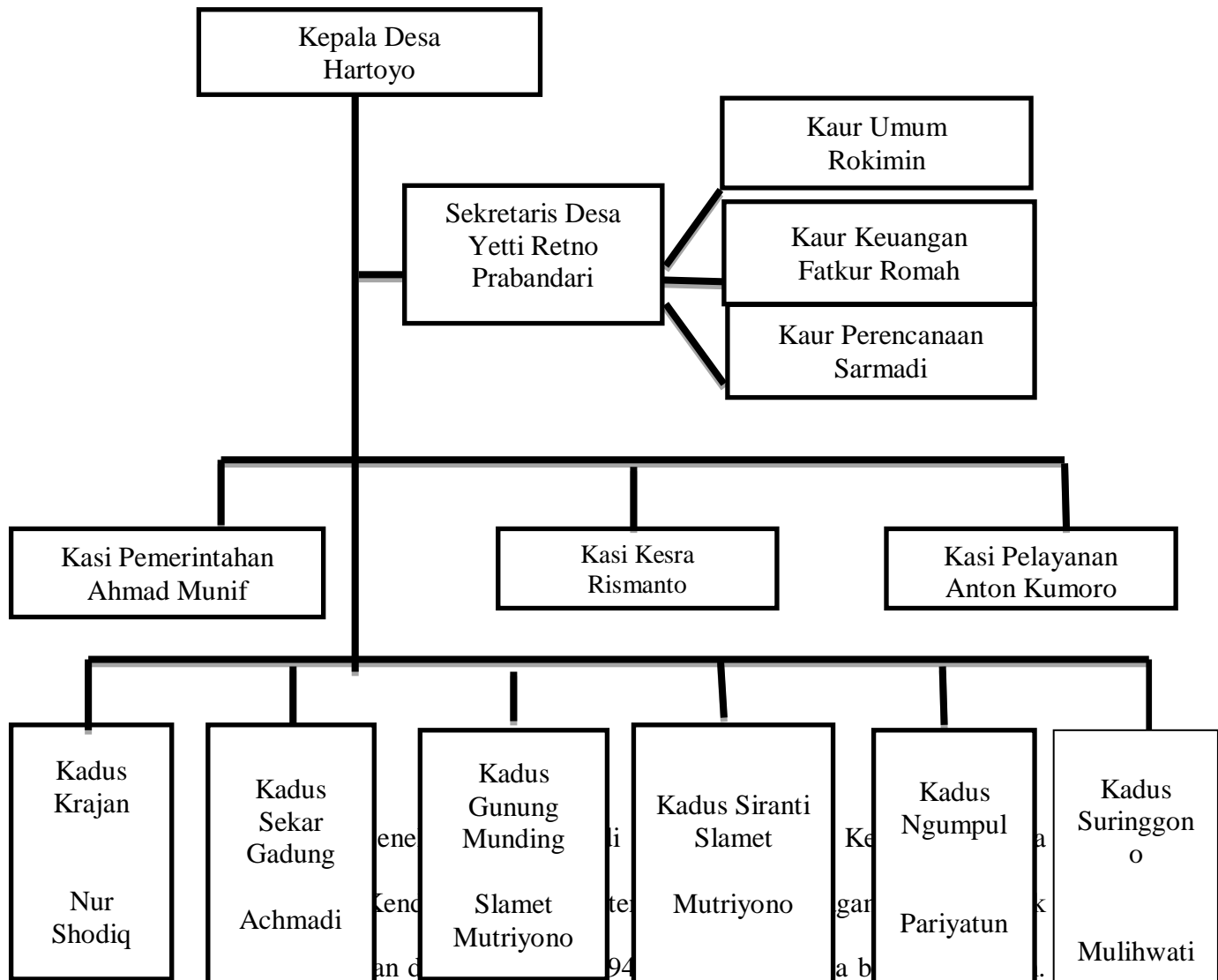
Tabel di atas menunjukkan bahwa, penduduk Desa Pasigitan memiliki berbagai macam pekerjaan. Jumlah penduduk yang bekerja yang masih mendominasi adalah sektor pertanian dengan jumlah petani 560.

Penduduk setempat juga melakukan aktivitas-aktivitas bertani sebagaimana aktivitas bertani pada umumnya. Mereka bertani dengan cara bekerja terhadap petani lain. Hal ini terjadi dikarenakan minimnya lahan yang dimiliki masyarakat setempat untuk bercocok tanam. Dengan bekerja kepada petani lain sudah tentu pekerjaan mereka tidak tetap (berpindah dari petani satu ke petani lainnya) juga upah yang diperoleh sangatlah kecil tak jarang juga harus menunggu panen para pekerja tani mendapatkan upah. Untuk mengatasi kebutuhan yang terus menerus biasanya para lelaki desa akan bekerja menjadi buruh bangunan ke luar kota. Oleh sebab itu, para ibu-ibu rumah tangga di Desa Pasigitan untuk menghidupi anak dan memenuhi keperluan sehari-hari juga bekerja sebagai pengolah kolang-kaling yang ada di masyarakat setempat.

Berikut merupakan struktur organisasi pemerintahan Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal berdasarkan *Mapping*

Kelurahan.⁴³ Beberapa data yang penulis sajikan adalah data tahun 2020, yang diperoleh langsung dari hasil penelitian penulis dari kantor kelurahan Desa Pasigitan :

Struktur Pemerintah Desa Pasigitan⁴⁴



Untuk melaksanakan peribadatannya, masyarakat Desa Pasigitan juga

⁴³Mapping adalah kegiatan pendokumentasian atau perekaman data dalam bentuk grafis keletakan dan logasi cagar budaya serta lingkungannya.

⁴⁴SumberData: Data diperoleh dari papan struktur organisasi di Kantor Kelurahan Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

didukung dengan sarana tempat ibadah yang cukup yaitu 2 masjid dan 12 Musholla.

3. Keberagaman Masyarakat Desa Pasigitan

Menurut agamanya, masyarakat Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal beragama Islam. Dalam hal ini mencerminkan kegiatan-kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh masyarakat setempat yang meliputi Majelis ta'lim, peringatan hari-hari besar, tahlilan, istighosah, dan kelompok rebana. Untuk menjalankan perintah agama, masyarakat Desa Pasigitan didukung oleh sarana peribadatan yang sangat cukup meliputi 2 masjid dan 12 Musholla.

Berhubung mayoritas masyarakat Desa Pasigitan yaitu beragama Islam, maka upacara adat yang ada di Desa Pasigitan ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai ajaran islam, misalnya acara slametan (slametan pernikahan, khitanan, 7 bulan kehamilan, kelahiran anak, 7 hari kematian, 40 hari, 100 hari memperingati kematian, dan pengajian selapanan). Dalam acara slametan tersebut, tentu tidak akan ketinggalan bacaan-bacaan ayat al-Qur'an, bacaan-bacaan kalimat *thayyibah*, serta do'a-do'a lain yang diajarkan oleh agama Islam, karena intisari dari slametan adalah berdo'a kepada Allah SWT. Selain kegiatan yang telah penulis jelaskan di atas, Desa Pasigitan juga memiliki sarana yang mendukung dalam pendidikan agama. Yakni adanya beberapa Taman Pendidikan al-Qur'an (TPQ) dengan peserta didik yang cukup banyak. Hal ini dapat menunjukkan akan kesadaran orang tua untuk mendorong anaknya agar bisa membaca tulis al-

Qur'an sangatlah besar. Jadi nilai-nilai ajaran Islam sudah sangat meresap dalam segala aktivitas kehidupan sosial, agama, serta budaya masyarakat Desa Pasigitan.⁴⁵

B. Pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Kolang-kaling Bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

1. Gambaran Umum Kolang-kaling

Kolang-kaling adalah nama makanan camilan kenyal yang berbentuk lonjong dan berwarna putih transparan dan mempunyai rasa yang menyegarkan. Makanan ini merupakan hasil dari kegiatan industri kecil yang cukup handal, yang dikerjakan disalah satu desa dari kecamatan boja yaitu Desa Pasigitan. Kolang-kaling sendiri diperoleh bukan dari Desa Pasigitan langsung, melainkan di luar kota diantaranya Temanggung, Banjar Negara, dan Wonosobo. Pemilik usaha mengambil langkah demikian karena kolang-kaling yang dihasilkan di daerah sendiri tidak memenuhi kebutuhan sehingga terpaksa mendatangkan kolang-kaling dari luar daerah.⁴⁶

Usaha kolang-kaling ternyata berhasil menarik banyak kepala keluarga di Pasigitan dan sekitarnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Industri rumahan pembuatan kolang-kaling banyak permintaan dari pengkonsumsinya maupun agen-agen penjualan. Peranan industri rumah tangga itu bagi kelancaran roda ekonomi dan kehidupan masyarakat setempat tidaklah kecil. Peningkatan produksi dan

⁴⁵Wawancara dengan bapak Hartoyo (selaku kepala desa), 25 Juni 2020 Pkl. 09:45 WIB

⁴⁶Wawancara dengan bapak Tukiman (selaku pemilik UMKM kolang-kaling), 25 Juni 2020 Pukul 13.15 wib

perdagangan bisa meningkatkan daya beli masyarakat, termasuk barang kebutuhan yang sifatnya tersier.⁴⁷

Pengolahan kolang-kaling sendiri yaitu diawali dengan merebus kolang-kaling yang masih ada kulitnya, kemudian dikupas dan ditumbuk dengan palu dari batu. Setelah itu kolang-kaling di timbun dalam air selama sehari semalam dan setelah itu kolang-kaling siap diperjual belikan. Kolang-kaling biasanya dibuat kolak, manisan, setup atau juga makanan ringan lainnya.⁴⁸

2. Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah pekerja di UMKM kolang-kaling bapak Tukiman sebanyak 5-10 orang, pekerja perempuan semua. Mayoritas pekerja di sini sudah berumah tangga bahkan ada yang sudah mempunyai cucu masih tetap bekerja. Semua pekerja tidak termasuk pekerja tetap, maksudnya semua pekerja boleh mempunyai pekerjaan lain selama usaha UMKM kolang-kaling tersebut tidak mendapatkan bahan. Tetapi, pada saat bahan datang dan semua pekerja di beri informasi melalui sms bahwa sudah ada lagi bahan yang akan dikerjakan, sehingga tanpa ada paksaan semua pekerja masuk bekerja. Karena, para pekerja sudah menganggap bahwa pekerjaan itulah yang sudah menjadi sampingan untuk mencukupi kebutuhannya.⁴⁹

⁴⁷Wawancara dengan ibu suriyah (selaku pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman), 25 Juni 2020 Pukul 15.30 wib

⁴⁸Wawancara dengan ibu Sumarni (selaku pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman), 25 Juni 2020 Pukul.17.00 wib

⁴⁹Wawancara dengan bapak Tukiman (selaku pemilik usaha UMKM kolang-kaling), 26 Juni 2020 Pkl 12.00 WIB

3. Jam Kerja

Jam kerja di UMKM kolang-kaling bapak Tukiman tergantung banyak sedikitnya kolang-kaling yang akan diproduksi. Oleh sebab itu, di tempat tersebut pembayarannya dengan sistem borongan. Jam masuk kerja juga tidak ditentukan secara pasti, hanya jika ada bahan datang maka pekerja di beri informasi. Maka dengan sendirinya pada saat itu juga para pekerja langsung berangkat. Misalkan saja jam 8 bahannya datang, maka jam itu juga para pekerja di suruh berangkat.

4. Kontrak Kerja

Suatu hubungan kerja pasti harus adanya kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja. Kontrak kerja di UMKM kolang-kaling bapak Tukiman Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal tidak dilakukan secara tertulis, melainkan hanya dilakukan dengan secara lisan saja. Padahal kontrak kerja yang baik harus dilakukan secara tertulis maupun lisan agar nantinya tidak timbul masalah yang tidak diinginkan.

Melakukan perjanjian kerja seperti upah yang akan didapat pekerja, masa berakhirnya pekerjaan, dan sebagainya, semestinya harus disampaikan pada saat melakukan kontrak kerja dikarenakan apabila pekerja diberitahu jumlah upah yang akan diterima sebelum mereka melakukan pekerjaan, maka mereka akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan semangat tinggi sehingga dapat memproduksi sesuai

target yang diinginkan. Kemudian berakhirnya pekerjaan juga harus disampaikan diawal pada saat melakukan kontrak kerja.⁵⁰

5. Sistem Pengupahan UMKM Kolang-kaling Bapak Tukiman

Upah di UMKMKolang-kaling bapak Tukiman hanya disepakati oleh satu pihak yaitu pemilik usaha saja. Padahal kesepakatan dalam menentukan upah seharusnya dari kedua belah pihak yaitu antara pekerja dan pemilik usaha. Tujuannya agar tidak ada pihak yang dirugikan baik itu dari pihak pekerja ataupun pemilik usaha.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemilik usaha kepada pekerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut persetujuan. Pemberian upah tersebut sebagai wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Pekerja dapat menerima upah langsung dari pemilik usaha dan mendapatkan uang untuk makan. Dalam pemberian uang makan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Adapun pernyataan dari pemilik usaha UMKMKolang-kaling adalah sebagai berikut:

⁵⁰Wawancara dengan ibu Sulastri (selaku pekerja UMKMKolang-kaling bapak Tukiman), 26 Juni 2020 Pukul. 10.00 wib

*“Kami memberikan uang makan pada pekerja disini jumlahnya Rp.10.000 per/orang, dengan pemberian Rp.10.000 dari pemilik usaha kami rasa cukup untuk mencukupi kebutuhan makan saat bekerja”.*⁵¹

Kemudian pernyataan serupa yang diungkapkan oleh Pekerja:

*“Kami diberikan uang makan per/hari Rp.10.000 itu cukup bagi kami karena kadang kami membawa makan sendiri dari rumah, jadi uang makan itu bisa kami simpan untuk tambahan keuangan”.*⁵²

Berdasarkan hasil wawancara penulis, uang makan diberikan pada saat hari sebelumnya, misalnya besok hari senin maka uang makan akan diberikan pada hari minggu, tetapi apabila ada pekerja yang tidak berangkat pada hari minggu itu maka uang makan akan diberikan di hari senin saat ia berangkat kerja. Dapat disimpulkan bahwa pemberian uang makan ini sudah cukup baik, jumlahnya pun dirasa sangat cukup untuk digunakan makan siang para pekerja. Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil borongan, dan upah premi. Lebih jelasnya pembahasan sebagai berikut:

- a) Upah menurut waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran upah lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan ini tidak ada perbedaan antara

⁵¹Wawancara dengan bapak Tukiman (selaku pemilik usaha UMKM kolang-kaling), 26 Juni 2020 Pukul. 12.00 wib

⁵²Wawancara dengan ibu Suparmi (selaku pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman), 26 Juni 2020 Pkl. 15.00 WIB

pekerja yang cepat atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada pekerja dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

- b) Upah menurut hasil, sistem upah menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing pekerja. Pekerja yang rajin dan cepat akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.
- c) Upah premi, upah premi dikenal dengan upah tambahan atau bonus, yaitu upah yang diberikan kepada pekerja yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu pekerja untuk bekerja lebih optimal dan efisien.⁵³

Pelaksanaan pengupahan pada UMKM kolang-kalingini menggunakan sistem pembayaran upah hasil borongan yang dikombinasi berdasarkan hasil yang di dapatkan. Semakin banyak seorang pekerja tersebut berproduksi maka semakin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Tapi jika pendapatannya kecil maka upahnya juga kecil. Yang dimaksud dengan sistem pembayaran upah borongan adalah sistem pemberian upah kepada pekerja yang didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil

⁵³Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), <http://binaukm.com/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/> di akses pada tanggal 5 Juli 2020 Pukul. 20.15 wib

kerja. Dengan cara perhitungan upah, berdasarkan jumlah hasil barang yang diproduksi oleh pekerja kemudian dikalikan dengan jumlah upah.⁵⁴ Dimana dalam pemberian upah dengan ketentuan para pekerja di beri upah setiap pekerjaan selesai, artinya dalam 1 Ton kolang-kaling para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya selama 7 hari maka pada hari ke 7 tersebut upah akan diberikan kepada pekerja.⁵⁵

Pelaksanaan pembayaran upah pekerja pada UMKM kolang-kaling diberi upah dari hasil kolang-kaling yang dikerjakannya yaitu satu ceting. Satu ceting dihargai Rp 2.000. Umumnya satu minggu pengolah kolang-kaling mampu mendapatkan Rp. 150.000-Rp.250.000 dan itu setiap orang berbeda dalam mendapatkan upah tergantung cekatan atau tidaknya para pekerja, dengan upah segitu tentunya sangat kurang jika digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena sistem pekerjaannya hanya berkisar sampai satu minggu saja, tidak berbulan-bulan, tergantung banyaknya kolang-kaling yang diproduksi, tetapi rutin disetiap bulannya pasti ada pengolahan kolang-kaling tersebut walaupun hanya dua minggu sekali kolang-kaling itu datang, dimana dalam waktu satu minggu dapat menghabiskan 1 Ton kolang-kaling mentah. Meskipun

⁵⁴Arista Trimaya, Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputi Perundang-undangan Sekretariat Jendral DPR RI Kompleks DPR MPR RI, Jl. Gatot Subroto Aspirasi Senayan Jakarta Vol.5 No.1, Naskah di Terbitkan 2014, hal.12.

⁵⁵Wawancara dengan bapak Tukiman (selaku pemilik usaha UMKM kolang-kaling), 26 Juni 2020 Pukul. 12.00 wib

demikian, pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman tetap setia menjalani pekerjaannya sebagai pekerja UMKM kolang-kaling.⁵⁶

Pernyataan dari pekerja yang bekerja di UMKM kolang-kaling bapak Tukiman dari upah yang didapat:

Alhamdulillah, dengan adanya home industry kolang-kaling ini sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan keluarga kami walaupun dengan upah yang minimum setidaknya bisa membantu perekonomian keluarga kami, jika tidak ada home industry kolang-kaling ini, para pekerja akan kehilangan lapangan pekerjaannya dan menjadi pengangguran, walaupun pekerjaan home industry kolang-kaling ini tidak full selama sebulan penuh, tetapi setidaknya ada pekerjaan yang tetap ada. Sebab jika menjadi pengangguran maka tidak memiliki pendapatan untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup kami, yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kesejahteraan masyarakat. Meskipun kadang ada pekerjaan lain dirasa sulit, karena pekerjaan tersebut seperti menjadi buruh tani di petani yang lain itu pun tidak sama-sama setiap hari.⁵⁷

⁵⁶Wawancara dengan bapak Tukiman (selaku pemilik usaha home industry kolang-kaling), 26 Juni 2020 Pukul. 12.00 wib

⁵⁷Wawancara dengan Ibu Suriyah (selaku pekerja home industry kolang-kaling), 2 Juli 2020 Pukul. 14.30 wib

Di bawah ini tabel upah untuk pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal:

Tabel.1.Upah Pekerja

No	HARI	PRODUKSI	JAM KERJA	UPAH SATU HARI
1	Rabu	1,5Kwintal	10	Rp 50.000
2	Kamis	1 Kwintal	10	Rp 35.000
3	Jum'at	60 Kilogram	7	Rp 30.000
4	Sabtu	1 Kwintal	8	Rp 40.000
5	Minggu	80 Kilogram	5	Rp 35.000
6	Senin	1,5 Kwintal	12	Rp 50.000
7	Selasa	1 Kwintal	9	Rp 35.000

Upah dibayarkan tergantung berapa banyak para pekerja menyelesaikan pekerjaannya, misalnya dalam satu hari si pekerja mampu mendapatkan 15 ceting X harga per satu cetingnya Rp 2.000, $15 \times \text{Rp } 2.000 = \text{Rp } 30.000,-$ ⁵⁸

Adapun kebijakan dan pengaturan pembagian upah, harus dilaksanakan dengan adil dan sesuai ketentuan yang berlaku. Ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Ayat (1): “tiap-tiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah Adapun beberapa faktor kenapa warga Desa Pasigitan tetap bertahan sebagai pekerja *home industry* kolang-kaling yang pertama, sebagai penunjang kehidupan, kedua

⁵⁸Wawancara dengan bapak Tukiman (selaku pemilik usaha UMKM kolang-kaling), 2 Juli 2020 Pukul. 10.00 wib

penghasilan sebagai buruh tani yang tidak mencukupi, ketiga kebutuhan pendidikan anak-anak dan lain sebagainya. Para pekerja *home industry* kolang-kaling ini berharap, dengan bekerja sebagai pekerja *home industry* kolang-kaling dapat menambah penghasilan keluarga, sehingga berbagai kebutuhan dapat terpenuhi.”

- b. Ayat (2): “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 tersebut, dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah pekerja atas jasa yang telah dilakukannya. Upah diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja dan berdasarkan kepada perjanjian kerja. Penentuan besarnya upah disesuaikan dengan standar upah minimum yang berlaku. Dalam hakikat hubungan kerja, meskipun secara yuridis formal hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah sama di hadapan hukum, namun secara sosiologis tidak demikian. Hal ini disebabkan karena pemberi kerja mempunyai kedudukan yang lebih berkuasa, jika dibandingkan dengan pekerja bersifat *subordinatif* atau vertikal ke bawah, sehingga kedudukan antara mereka tidak sama derajatnya satu sama lain.

Ketentuan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), mengatur mengenai perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Menurut pengaturan tersebut, pekerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan perjanjian kerja. Dengan

demikian, inti hubungan kerja adalah pengupahan. Tanpa upah, tidak ada hubungan kerja. Upah merupakan hal mutlak dalam hubungan kerja. Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Selanjutnya, ketentuan Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Soedarjadi mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, diantaranya:

- a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Soedarjadi menyatakan adanya hak dan kewajiban pemberi kerja, yaitu sebagai berikut :

- a) Hak pemberi kerja yaitu : mendapatkan hasil produksi yang lebih baik, memberikan perintah yang layak, hak penolakan atas tuntutan pekerja.

b) Kewajiban pemberi kerja yaitu : menyediakan pekerjaan, memberikan upah yang layak, memberikan kesejahteraan pekerja.

Menurut Soedarjadi, hak dan kewajiban pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Kewajiban pekerja yaitu: melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan menciptakan ketenangan kerja.
2. Hak pekerja yaitu: mendapatkan upah yang layak, mendapatkan tambahan upah, memperoleh jaminan sosial.⁵⁹

Adapun beberapa faktor kenapa warga Desa Pasigitan tetap bertahan sebagai pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman yang pertama, sebagai penunjang kehidupan, kedua penghasilan sebagai buruh tani yang tidak mencukupi, ketiga kebutuhan pendidikan anak-anak dan lain sebagainya. Para pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman ini berharap, dengan bekerja sebagai pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman dapat menambah penghasilan keluarga, sehingga berbagai kebutuhan dapat terpenuhi. pendidikan anak-anak dan lain sebagainya. Para pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman ini berharap, dengan bekerja sebagai pekerja UMKM kolang-kaling dapat menambah penghasilan keluarga, sehingga berbagai kebutuhan dapat terpenuhi

⁵⁹Arista Trimaya, Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputy Perundang-undangan Sekretariat Jendral DPR RI Kompleks DPR MPR RI, Jl. Gatot Subroto Senayan Jakarta Vol.5 No.1, Naskah di Terbitkan 2014, hal. 12.

6. Proses Produksi

a. Bahan baku

Bahan baku di dapat dari berbagai daerah, dari Temanggung, Wonosobo, Banjarnegara. Karena apabila dari daerah sendiri kurang memadai dan bahkan kolang-kaling dalam kondisi kurang baik.

b. Peralatan

Peralatan yang digunakan diantaranya:

1. Kompor: untuk merebus kolang-kaling
2. Panci besar: untuk tempat perebusan kolang-kaling
3. Ceting: untuk tempat kolang-kaling setelah dikupas dan belum dimasukkan ke dalam blung
4. Blung: tempat kolang-kaling yang sudah siap direndam selama dua hari satu malam.
5. Alu: buat memipihkan kolang-kaling
6. Timbangan: alat yang di pakai untuk mengukur berat/masa hasil produksi kolang-kaling.

Uraian Proses Produksi, pertama kolang kaling direbus, setelah direbus menunggu dulu sampai tidak panas, setelah itu kolang-kaling di kupas, lalu ada yang dipipihkan dan ada yang tidak dipipihkan (gelondongan), dibagi menjadi dua jenis, kemudian disisihkan ke dalam ceting, lalu dimasukkan ke dalam blung. Setelah dimasukkan ke dalam blung dengan direndam air selama 3 malam, setelah direndam selama 3 malam para tengkulak datang ke rumah untuk membeli kolang-kaling yang sudah matang atau bahkan di kirim ke pasar-pasar di berbagai daerah tidak hanya di daerah Kendal saja, tetapi juga ke Semarang, Demak, dan Kudus.

BAB IV
TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA
KERJA SECARA SEPIHAK UMKM KOLANG-KALING BAPAK
TUKIMAN

A. Analisis Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak UMKM Kolang-kaling Bapak Tukiman Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal

Upah merupakan aspek yang paling mendasar di dalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait, melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Pemerintah melihat upah di satu pihak untuk tetap dapat menjamin kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja, meningkatkan daya beli masyarakat, agar terciptanya keseimbangan antara kedua belah pihak.

Sistem pembayaran upah yang sudah menjadi adat kebiasaan di masyarakat sangat berpengaruh terhadap kehidupan mereka. Dalam kerjasama ini, terdapat nilai sosial dan moral yang sangat dihormati oleh masyarakat, seperti tolong-menolong. Para pihak yang berakad dalam pembayaran upah ini sudah membentuk perjanjian antara pemilik usaha dan pekerja. Di mana pembayaran upah pekerja sudah ditentukan berdasarkan adat yang berlaku di masyarakat. Dalam hal ini adalah masyarakat di Desa Pasigitan, Kecamatan Boja, Kabupaten Kendal.

Besaran upah yang diberikan kepada pekerja ini yakni, Rp 2.000,- per satu ceting.

Mekanisme pengupahan yang digunakan oleh UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal ini menggunakan pengupahan borongan yang dikombinasi dengan pengupahan berdasarkan hasil. Dengan cara perhitungan upah, berdasarkan jumlah hasil barang yang diproduksi oleh pekerja kemudian dikalikan dengan jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut diberikan kepada pekerja saat pekerjaan selesai, misalnya dalam satu minggu tersebut produksi selesai, maka upah dibayarkan pada hari terakhir selesainya pekerjaan. Dimana para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para pekerja tersebut.

Dalam pembayaran upah juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah. Komponen upah yang terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap. Upah pokok, imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Tunjangan tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk keluarganya, seperti kesehatan sebagainya. Maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya pekerja dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok. Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak

bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan makan yang diberikan berdasarkan kehadirannya.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus UMKM Kolang-kaling Bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)

Menurut penulis dalam hukum Islam pengupahan termasuk ke dalam *ijārah al-‘amal*, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Dalam al-Qur’an, besar minimal upah memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pemilik perusahaan) untuk membayar upah pekerja yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pemilik usaha yang didasarkan pada prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah.

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja yang dipengaruhi oleh berapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harusimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap al-Qur’an dan hadits yang

diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan dan kebajikan.

Untuk sahnya suatu akad dalam pengupahan harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan Aqidain, Sighat, Pekerjaan dan upah. Syarat-syarat tersebut diantaranya:⁶⁰

3. Aqidain (Persetujuan kedua belah pihak)

Sama halnya dalam jual beli. Dasarnya adalah firman Allah dalam surat An-Nisa' (4) ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا]

[النساء: 29-29]

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu”.(Q.S. 4 [An-Nisa’]: 29).⁶¹

Menurut ayat di atas yang berkaitan dengan aqidain, disyariatkan baligh, mumayiz, berakal sehat, cakap hukum, dan saling merelakan. Berkaitan dengan *ujroh*, orang yang memberikan upah dalam hal ini adalah pemilik usaha disebut *mu’jir*. Orang yang menerima upah (buruh) karena telah melakukan pekerjaan disebut *mustā’jir*.

⁶⁰ Rachmad Syafe’i *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 120.

⁶¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Tafsirnya* (Edisi yang Disempurnakan) Juz 4-6, (Jakarta: Widya Cahaya, 2015), h. 84.

4. Objek akad (pekerjaan)

Objek akad yang di maksud yaitu pekerjaan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad (pekerjaan) tidak jelas, sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad perjanjian tidak sah, karena dengan demikian pekerjaan tersebut tidak dapat bisa diserahkan dan tujuan akad tidak tercapai.

5. Shighah

Shighah dalam transaksi perjanjian kerja adalah sesuatu yang digunakan untuk mengungkapkan maksud *muta'aqidain* (dua pihak yang melakukan transaksi), yakni berupa lafal atau sesuatu yang mewakilinya, seperti lafal menyewa, mempekerjakan. Sama halnya dengan teori hukum Islam praktik perjanjian kerja (konsep *ijārah*) yang terjadi di Desa Pasigitan antara pemilik usaha kolang-kaling dengan pekerja, shighah atau ijab qabul terjadi dengan perbuatan menyerahkan kolang-kaling yang akan di produksi lalu dikupas masukkan ke ceting dan dicatat kedalam buku yang menjadi bukti oleh pekerja saat pengupahan. Perbuatan saling serah terima inilah yang mewakili *ijab qabul* meskipun tidak dilafalkan.

6. *Ujroh* (upah)

Upah yang telah dijanjikan oleh pemilik usaha *mu'jir* dan biasanya disebut dengan *ujroh*. *Ujroh* harus berupa sesuatu yang

memiliki nilai materi *maliyyah*, diketahui *ma'lūm* secara nominal *qodriyyah* bukan secara persentase *juz'iyah*, dan mampu diserahkan. *Ujroh* disyariatkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.

Upah adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh penyewa sebagai kompensasi dan manfaat yang telah ia dapatkan. Semua yang dapat digunakan sebagai alat tukar dalam jual beli boleh digunakan untuk pembayaran dalam *ijārah*. Upah harus diketahui meskipun masih terhutang dalam tanggungan, seperti barang-barang yang dihitung. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk mempertahankan upah pada suatu standar yang wajar, Islam memberikan kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati (akad).

Berdasarkan penjelasan tersebut di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal pemilik usaha UMKM kolang-kaling memberikan upah kepada pekerja memang tidak memberitahukan besaran upah yang akan dibayarkan ketika pekerjaannya telah selesai melakukan pekerjaannya. Namun, pemilik usaha telah menetapkan besaran upah berdasarkan adat/kebiasaan yang berlaku di masyarakat setempat, yakni masyarakat Desa Pasigitan, Kecamatan Boja, Kabupaten Kendal. Walaupun besaran tersebut tidak disebutkan, tetapi hal ini sudah dibuktikan oleh pekerja yang sudah bertahun-tahun bekerja di tempat tersebut, seperti ibu Suriyah yang sudah bekerja selama

3tahun. Dalam keterangannya beliau menyebutkan bahwa upah yang diberikan dapat membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Dalam hal ini ibu Suriyah selalu bersyukur atas berapapun upah yang ia terima.

Sebagaimana dalam kaidah *fiqh*nya:

62. الْعَادَةُ مُحْكَمَةٌ

“Adat kebiasaan dapat dijadikan (pertimbangan) hukum”.

Kaidah tersebut senada dengan masyarakat setempat yang telah berpendapat bahwa pengupahan pada UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal ini sudah menjadi hal yang lumrah karena terjadi seperti ini sudah sejak awal berdirinya UMKM tersebut dan dianggap menjadi *masalah*. Dalam bermu’amalah, pertimbangan kemaslahatan ini sangat dijunjung tinggi sebagaimana konsep Islam yang sering disebut *maqāsid syari’ah*. Konsep ini menjelaskan bahwa, tujuan utama Allah menurunkan hukum-hukumNya adalah untuk merealisasikan kemaslahatan manusia dalam segala aspek kehidupan baik di dunia maupun di akhirat agar terhindar dari berbagai bentuk kerusakan.

Kemaslahatan adalah tujuan utama diturunkannya syariat untuk umat manusia. Apalagi dalam urusan muamalah, pertimbangan kemaslahatan ini sangat dijunjung tinggi sebagaimana konsep Islam yang sering disebut dengan *maqāsid syari’ah*. Dengan terealisasinya dan terwujudnya hukum yang di sebut dengan *masalah* yaitu

⁶² Duski Ibrahim, Al-Qawa`Id Al-Fiqhiyah (Kaidah-Kaidah Fiqih), (Palembang: Noer Fikri, 2019), h. 90.

terwujudnya dan terpeliharanya lima pokok, diantaranya: agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.

Aspek *masalah* yang ada dalam pengupahan pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman bagi para pihak yang melakukan praktik tersebut yaitu sebagai penghasilan utama dalam memenuhi kebutuhan hidup, serta membuka lapangan pekerjaan bagi ibu-ibu rumah tangga. Dari beberapa *kemaslahatan* yang ada dalam praktik tersebut, maka dapat dijadikan pertimbangan hukum untuk menentukan kebolehnya pelaksanaan pengupahan UMKM kolang-kaling bapak Tukiman yang dilakukan oleh masyarakat Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal.

Dalam hadits dijelaskan pula mengenai pembayaran upah, yaitu Hadits riwayat Ibnu ‘Umar Radhiyallahuanhuma, ia berkata, “Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَا : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا

الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.⁶³

“Dari Ibnu ‘Umar r.a ia berkata: Rasulullah saw. Bersabda: berikanlah kepada tenaga kerja itu upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Berdasarkan kajian hadits di atas sudah jelas bahwa kewajiban pemilik usaha adalah untuk segera membayarkan upah kepada pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun dalam praktiknya menurut penulis antara pemilik usaha

⁶³ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Abdullah bin Majah Al Quzwaini, Sunan Ibnu Majah, (Jordan: Perpustakaan Nizar Mustufa Al-Baz, 2007), h. 839.

dan pekerja tidak terdapat akad yang menyepakati berapa besar upah yang akan di terima oleh pekerja ketika telah menyelesaikan pekerjaannya.

7. Konsep Pemberian dan Penentuan Upah

Penentuan upah dalam Syari'at Islam secara tekstual tidak di jelaskan baik dalam Al-Qur'an maupun Hadits. Namun dalam Islam terdapat sebuah solusi dalam pemberian upah. Berdasarkan prinsip keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan pekerja dan majikan. Maka dari itu sebuah upah wajib diberikan sepadan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Dan mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dan upah yang sesuai tanpa perlakuan zalim dari majikan maupun pekerja. Hal ini juga termasuk tidak boleh membebani pekerja dan majikan dalam menerima maupun memberi upah. Penentuan upah yang diberikan harus sama-sama rela antara kedua belah pihak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengupahan terhadap pekerja UMKM kolang-kaling di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal yaitu dengan cara pengupahan borongan berdasarkan hasil. Dalam hal ini pengupahan tersebut didasarkan kepada adat kebiasaan yang dilakukan masyarakat setempat. Yakni adanya kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Hanya saja dalam pemberian upah di awal tidak menyebutkan besaran upah yang akan diterima oleh pekerja.
2. Tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan ini adalah dibenarkan dalam Islam, kegiatan mu'amalahnya tidak bertentangan dengan syara'. Karena telah memenuhi rukun dan syarat *ijārah* . Antara *mu'ajir* dan *musta'jir* saling rela dalam memberikan dan menerima upah dan tidak paksaan diantara kedua belah pihak. Dengan demikian, akad *ijārah* dalam pelaksanaan upah pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan Kecamatan Boja Kabupaten Kendal sah menurut hukum Islam.

B. SARAN

1. Bagi para pemilik usaha, hendaknya apabila para pemilik usaha ingin memperkerjakan pekerja maka beritahukanlah upah diawal akad dengan diiringi kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan mempertimbangkan kesejahteraan bagi pekerja yang sesuai dengan syari'at agar tidak merugikan salah satu pihak.

2. Bagi buruh, hendaknya dalam menjalankan pekerjaan harus bertanggung jawab dan lebih memperhatikan kewajibannya dalam menyelesaikan kewajiban hingga tuntas, walaupun pekerjaan UMKM produksi kolang-kaling yang dikerjakan tanpa terikat batas waktu.
3. Bagi pejabat desa, perlunya campur tangan serta pengawasan yang ketat dari dinas desa yang terkait agar proses pengupahan yang terjadi di tengah masyarakat lebih terjamin keadilannya sehingga antara pemilik usaha dan pekerja tidak ada perselisihan yang muncul dan lebih sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Rahman, Ghazaly. Ihsan, Ghufron. dkk, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.277
- Abdullah, Sahrani, Schari dan Rof'ah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indah, 2011) h.173
- Ahmad Wardi, Myslich. *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 345
- Ali, Hasan, M. *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam* (Fiqh Muamalat), (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2003), h. 227
- Azam, Abdul Aziz Muhammad. *Fiqih Muamalah Sistem Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Amzah, 2014), h. 334
- Chairuman, Pasaribu. *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), h.58
- Djazuli, A. *Kaidah-kaidah Fikih (Kaidah-kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-masalah yang Praktis)*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 130
- Duski, Ibrahim. *Al-Qawa'id Al-Fiqhiyah (Kaidah-Kaidah Fiqih)*, (Palembang: Noer Fikri, 2019), h. 90
- Ghofur, Anshori, Abdul. *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia: (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010) h. 75
- Hendi, Suhendi. *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) h. 111

Bambang, Joni, Rahmawati Kusuma, Zaeni Asyhadie, 2019, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Jakarta: Prenadamedia Group.

Jawad, Muhammad. *Fiqih Imam Ja'far Shodiq, cet.1*, (Jakarta: Lentera, 2009), h.677

Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Tafsirnya (Edisi yang Disempurnakan) Juz 4-6, (Jakarta: Widya Cahaya, 2015), h. 84.

Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah, (Bandung: PT. Syigma Examedia Arkanlema, 2010)

Muhammad, *Aspek Hukum dalam Muamalat*, (Yogyakarta: GRAHA ILMU,2007) hlm. 81

Poerwadarminta, W.J.S.*Kamus Umum Bahasa Indonesia, Ed.III, Cet.ke.3*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2016) h. 1345

Rochmad, Syafe'i. *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia,2001), h.120.

Sholeh, Badrus, "*Pemberian Upah Kepada Pekerja Sandal di Home Industry Sandal Desa Wedoro Dalam Perspektif Hukum Islam dan UUKetenagakerjaan*", *Skripsi IAIN Sunan Ampel Surabaya* (Surabaya, 2012)

Sholihin,Wahyudi, Eko. Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), h.123

Sholihin, Wahyudi, Eko. Wiwin Kulianingsih, M.Firdaus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika: 2016) h.135

Soepono, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Jambatan, 1992), hal.140

- Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012)
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet-10, 2010)
- Yazid, Muhammad. *Fiqh Muamalah Ekonomi Islam*, (Surabaya: Imtiyaz, 2017)
- Yuliana, Sri. “*Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industry Krupuk Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*”, *Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya* (Surabaya, 2019)
- Zainal, Asikin. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1997) h.100
- Zainuddin, Ali. *Hukum Ekonomi Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- Zainuddin, Ali. *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 200

JURNAL DAN SKRIPSI

Abu Abdullah Muhammad bin Yazid bin Abdullah bin Majah Al Quzwaini,

Sunan Ibnu Majah, (Jordan: Perpustakaan Nizar Mustufa Al-Baz, 2007)

Departemen Tenaga kerja RI, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan, 4

Khofifah, Nur. *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh
Emping Melinjo Di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten
Batang”*, Skripsi UIN Walisongo Semarang (Semarang, 2018).

Kurnia, Ade. dkk, *“Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan
Karyawan Home Industry Meubel”*, *Jurnal Iqtisaduna 4 (1)*, 2018, 1.

Muhammad Saeful Razaq, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan
Sistem Royongan di Desa Kliris Kec. Boja Kab. Kendal*, UIN Walisongo
Semarang, 2016 diakses dari <https://eprint.walisongo.ac.id//6011/>

Nur Khofifah, Skripsi: *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan
Buruh Emping Melinjo Di Desa Candirejo Kecamatan Bawang Kabupaten
Batang”*, Skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo
Semarang, 2015 dikses dari <https://eprints.walisongo.ac.id//5420/>

Rachmad Firmansyah, *“Proses Perumusan dan Penerapan Kebijakan
Pengupahan dalam Perspektif Islam”*, Skripsi fakultas Ekonomi Syari’ah
Universitas Airlangga, 2016 diakses pada [http://repository.uin-
suka.ac.id/9742/1/2016_74215110.pdf](http://repository.uin-suka.ac.id/9742/1/2016_74215110.pdf)

Sistem Pembagian Upah Dalam UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah), <http://binaukm.com/sistem-pembagian-upah-dalam-umkm-usaha-mikro-kecil-dan-menengah/>

Siswadi, Pemberian Upah Yang Benar dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan, *Jurnal ummul Qura*, Vol. IV No.2

Trimaya, Arista. Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja, Bidang Kesejahteraan Rakyat Deputi Perundang-undangan Sekretariat Jendral DPR RI Kompleks DPR MPR RI, Jl. Gatot Subroto Aspirasi Senayan Jakarta Vol.5 No.1, Naskah di Terbitkan 2014

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ayat 3

WAWANCARA

Pak Tukiman selaku (pemilik usaha UMKM Kolang-kaling),
Wawancara. Kendal 26 Juni 2020

Ibu Sulastri selaku (pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman),
Wawancara. Kendal 26 Juni 2020

Ibu Suparmi selaku (pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman),
Wawancara. Kendal 26 Juni 2020

Ibu Suriyah selaku (pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman),
Wawancara. Kendal 2 Juli 2020

Ibu Nur Aliyah selaku (pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman),
Wawancara. Kendal 2 Juli 2020

Ibu Sukinah selaku (pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman),

Wawaancara. Kendal 2 Juli 2020

Ibu Maemunah selaku (pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman),

Wawancara. Kendal 2 Juli 2020

LAMPIRAN I

DAFTAR WAWANCARA

A. Daftar wawancara dengan pekerja UMKM kolang-kaling bapak Tukiman

1. Ibu Sulastri
 - a. Apakah ibu Sulastri termasuk pekerja di UMKM kolang-kaling bapak tukiman?
 - b. Bagaimana dengan pelaksanaan pengupahannya bu?
 - c. Bagaimana pendapat ibu dengan adanya pekerjaan UMKM kolang-kaling tersebut?
2. Ibu Suparmi
 - a. Sejak kapan ibu bekerja di UMKM kolang-kaling bapak Tukiman tersebut?
 - b. Bagaimana menurut pendapat ibu dengan adanya pekerjaan tersebut?
 - c. Apakah sebelum masuk kerja ada tawar menawar mengenai upah untuk pekerja atau hanya mengikuti ketentuan dari pemilik usaha saja?
 - d. Berapa upah yang ibu terima?
3. Ibu Suriyah
 - a. Apa alasan ibu bekerja di UMKM kolang-kaling bapak Tukiman tersebut?
 - b. Apakah ibu merasa terbantu dengan adanya pekerjaan tersebut?
 - c. Apakah upah yang anda terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?
4. Ibu Nur Aliyah
 - a. Bagaimana dengan sistem pengupahannya bu?
 - b. Apakah sebelum masuk kerja ada tawar menawar mengenai upah untuk pekerja atau hanya mengikuti ketentuan dari pemilik usaha saja?

- c. Apakah tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan upah yang diberikan
 - d. Bagaimana dengan waktu pembayaran upahnya bu?
5. Ibu Sukinah
- a. Bagaimana pendapat ibu mengenai adanya pekerjaan UMKM kolang-kaling tersebut?
 - b. Apakah ibu merasa terbantu dengan adanya pekerjaan tersebut?
 - c. Apakah upah yang ibu terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?
 - d. Apakah seluruh pekerja setuju dengan adanya sistem pengupahan yang diberikan secara borongan berdasarkan hasil?
6. Ibu Maemunah
- a. Apa alasan ibu bekerja di UMKM kolang-kaling bapak Tukiman tersebut?
 - b. Bagaimana dengan sistem pengupahannya bu?
 - c. Apakah ibu merasa terbantu dengan adanya pekerjaan tersebut?
 - d. Apakah sebelum masuk kerja ada tawar menawar mengenai upah untuk pekerja atau hanya mengikuti ketentuan dari pemilik usaha saja?
 - e. Apakah tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan upah yang diberikan?

B. Daftar wawancara dengan pemilik usaha UMKM kolang-kaling

1. Kapan bapak memulai usaha ini?
2. Dari kota mana saja kolang-kaling yang ibu ambil?
3. Berapa jumlah karyawan pekerja UMKM kolang-kaling tersebut?
4. Sebelum pekerja mulai bekerja, apakah ada perjanjian kerja?
5. Sebelum pekerja mulai bekerja, apakah ada tawar menawar upah?
6. Berapa upah pokok karyawan?
7. Berapa jam karyawan bekerja dalam satu hari?
8. Pekerja bekerja dengan hitungan perhari atau borongan?
9. Perhitungan upah karyawan ditetapkan atas dasar apa?

LAMPIRAN II

DOKUMENTASI



Wawancara kepada Pekerja Kolong-kaling Desa Pasigitan.



Wawancara kepada Pekerja Kolong-kaling Desa Pasigitan.



Wawancara kepada Pekerja Kolong-kaling Desa Pasigitan.



SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKUKAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tukiman

Jabatan : Pemilik Usaha UMKM Kolang-kaling di Desa
Pasigitan Kec. Boja, Kab. Kendal

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nur Santi

NIM : 1602036106

Fakultas/ Jurusan : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syari'ah

Mahasiswa tersebut telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi sebagai penelitian dalam tugas akhir, terkait pelaksanaan pengupahan tenaga kerja di UMKM Kolang-kaling bapak Tukiman di Desa Pasigitan, Kec. Boja Kab. Kendal.

Demikian surat ini dibuat dan digunakan sebagaimana semestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Semarang, 2 Juni 2020



TUKIMAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR SANTI
Tempat dan Tanggal Lahir : Demak, 14 September 1998
Agama : ISLAM
Kewarganegaraan : INDONESIA
Alamat : Desa Prampelan RT01/RW02
Kecamatan Sayung Kabupaten Demak
Jawa Tengah

Riwayat Pendidikan :

1. RA PRAMPELAN
2. SD NEGERI PRAMPELAN 01
3. SMP ISLAM TANWIRUL HIJA PRAMPELAN
4. MA FUTUHIYYAH 2 MRANGGEN
5. FAKULTAS SYARIAH dan HUKUM angkatan 2016 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

Semarang, 9 November 2020

Penulis



NUR SANTI

NIM. 1602036106