

***TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK
PENGUPAHAN PEKERJA DI UD. JAYA SENTOSA DESA
BABADAN KECAMATAN BABADAN KABUPATEN
PONOROGO***

SKRIPSI



OLEH:

YAZID AL FIKRI
NIM: 210021432

Pembimbing:

Dr. AHMAD JUNAIDI, M.H.I
NIP. 1975100 200312 1003

**JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARIAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

***TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK
PENGUPAHAN PEKERJA DI UD. JAYA SENTOSA DESA
BABADAN KECAMATAN BABADAN KABUPATEN
PONOROGO***

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Syariah



OLEH

YAZID AL FIKRI
NIM: 210021432

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Yazid alfikri

NIM : 210214342

Prodi : Muamalah

Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan di UD. Jaya Sentosa Desa
Babadan Kecamatan Babadan Ponorogo

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian *Munagahah*.

Ponorogo, 23 April 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Muamalah



Menyetujui,
Pembimbing


Dr. Ahmad Junaidi, M. H. I.
NIP. 19751002003121003



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Yazid Alfikri
NIM : 210214342
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan hukum islam terhadap pengupahan pekerja di ud.
Jaya sentosa desa babadan kecamatan babadan kabupaten
ponorogo




Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqasah Fakultas Syariah Institut
Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 04 Mei 2021

Dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
dalam Ilmu Syariah pada

Hari : Senin
Tanggal : 24 Mei 2021

Tim Penguji :

1. Ketua Sidang : Dr. H. Agus Purnomo, M. Ag. ()
2. Penguji I : Dr. Miftahul Huda , M.Ag. ()
3. Penguji II : Dr. Ahmad Junaidi, M. H. I ()

Ponorogo, 24 Mei 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah,




Dr. H. Khasniati Rofiah, M.S.I
NIP. 1974011102000032001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yazid Alfikri
NIM : 210214342
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan di UD
Jaya Sentosa Desa Babadan Kecamatan Babadan Kabupaten
Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 03 Juni 2021

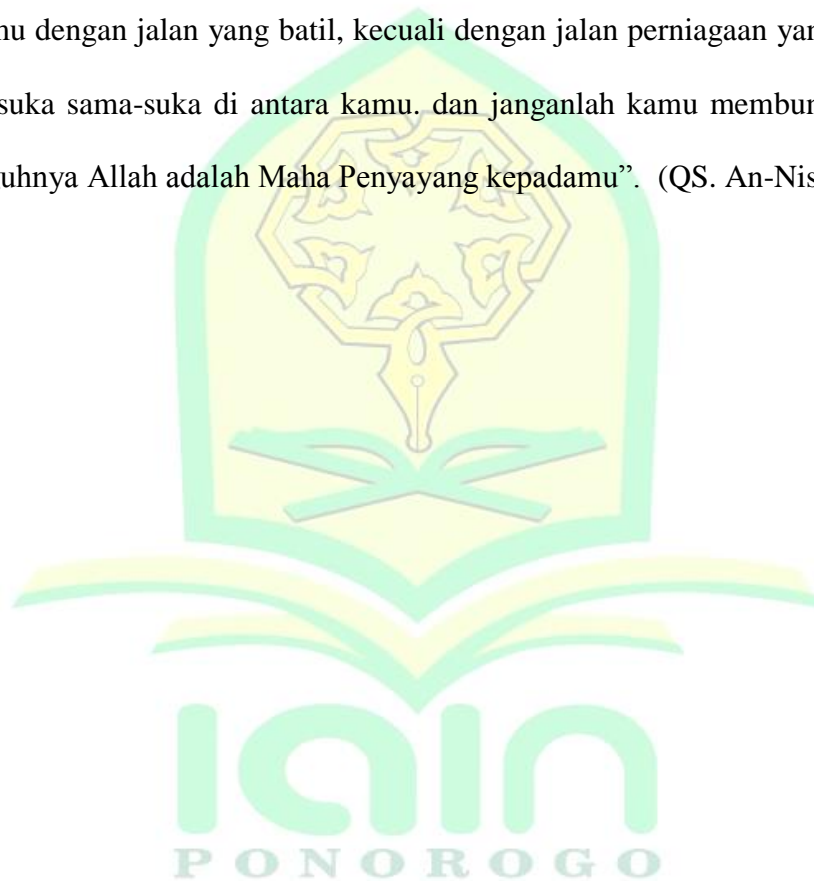
Penulis

Yazid Alfikri

MOTTO

تَرَاضٍ عَنِ تِجَارَةٍ تَكُونُ أَنْ إِلَّا بِالْبَاطِلِ بَيْنَكُمْ أَمْوَالِكُمْ تَأْكُلُوا لَا آمَنُوا الدِّينَ يَا أَيُّهَا
رَحِيمًا بِكُمْ كَانَ اللَّهُ إِنَّ أَنْفُسَكُمْ تَقْتُلُوا وَلَا مِّنْكُمْ

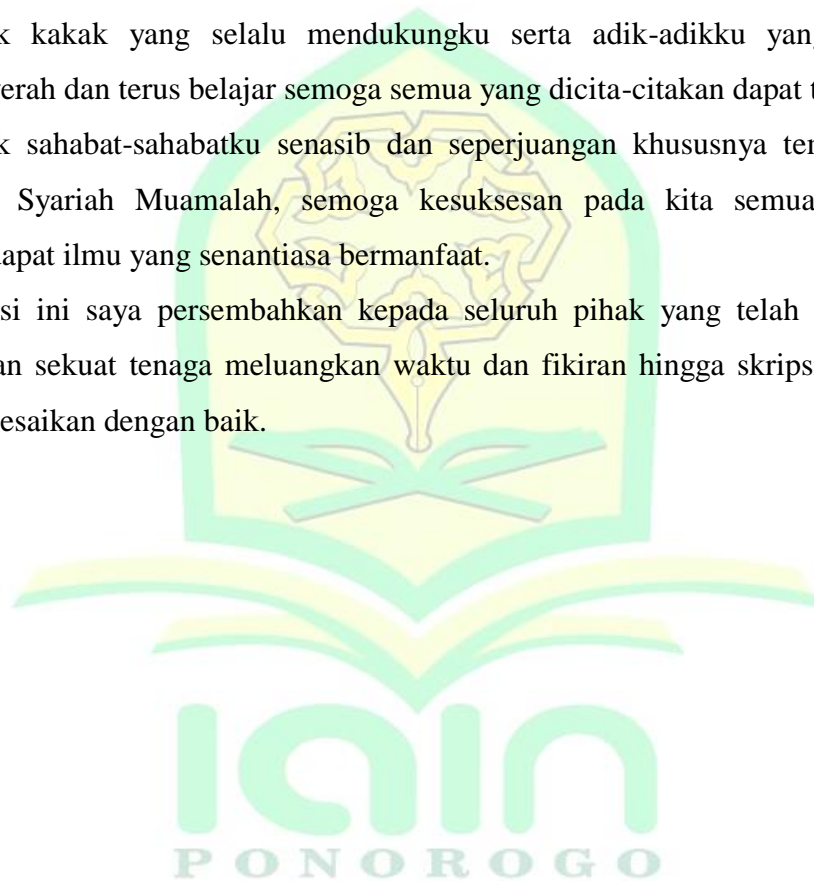
Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”. (QS. An-Nisa 29)



PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan penuh penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT, ku persembahkan karya tulis penelitian ini:

1. Untuk kedua orangtua yang tercinta Bapak Muh. Tasor dan Ibu Siti Juwariyah yang senantiasa dengan tulus ikhlas selalu memberikan kasih sayang dan mendo'akan demi kelancaran dalam menghadapi segala hal. Untaian kata terimakasih dan sembah sujud senantiasa saya haturkan.
2. Untuk kakak yang selalu mendukungku serta adik-adikku yang pantang menyerah dan terus belajar semoga semua yang dicita-citakan dapat tercapai.
3. Untuk sahabat-sahabatku senasib dan seperjuangan khususnya teman-teman kelas Syariah Muamalah, semoga kesuksesan pada kita semua dan kita mendapat ilmu yang senantiasa bermanfaat.
4. Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah membantu dengan sekuat tenaga meluangkan waktu dan fikiran hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



ABSTRAK

Al Fikri, Yazid 2021. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Pekerja Di UD. Jaya Sentosa Desa Babadan Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo. Pembimbing Dr. Ahmad Juanidi, M.H.I*

Kata Kunci/Keyword : Hukum Islam, Upah, Al- Ijārah

Praktik upah pekerja dalam bekerja merupakan suatu hal yang harus jelas sistem dan ketentuannya. Perjanjian tentang upah harus bersikap jujur agar tercapai suatu keadilan antara kedua belah pihak. Dalam akad kerja menjadi sopir di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo tidak ada perjanjian tertulis atau akad tertulis, akad hanya dibicarakan secara lisan. Pada perjanjian tidak membahas mengenai upah. Pada umumnya sopir pendapatan upah sesuai dengan besaran UMR di kota tersebut dan apabila mengirimkan barang ke tempat pesanan barang maka mendapatkan upah tambahan. Tetapi di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo sistem pengupahan sopir truk mixer sendiri tergantung dari berapa banyak dan seberapa jauh sopir tersebut mengirimkan beton ke proyek.

Pemberlakuan upah kerja bagi karyawan tidak terlepas dari ketentuan hukum islam mengenai hak upah pekerja. Sehingga penelitian ini mengacu pada pokok masalah; (1) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap model akad sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo? (2) Bagaimana tinjauan hukum islam terhadap sistem penetapan besaran upah sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo?

Jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis yang digunakan yaitu metode induktif yaitu metode yang menekankan pada pengamatan dahulu, lalu menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan. Teori yang digunakan adalah *Ijārah*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat memberikan hasil kesimpulan sebagai berikut: (1) model akad kerja sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo diperbolehkan karena dari aspek syarat dan rukun sudah terpenuhi walaupun tidak terdapat perjanjian tertulis. (2) sistem penetapan besaran upah sopir di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo diperbolehkan karena karena masuk dalam kategori upah yang sudah di sebutkan (*ujrah al-musamma*) dimana upah disebutkan sebelum akad dengan system harian dan upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) yang dimana pemberian upah berdasarkan volume kerja, karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah dengan nikmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, yang berjudul :”Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Pekerja Di UD. Jaya Sentosa Desa Babadan Kecamatan Babadan Kabupaten Ponorogo“.

Untaian sholawat serta salam, semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa cahaya ilmu dan pengetahuan untuk membentuk masyarakat dengan peradaban yang tinggi dan maju.

Selanjutnya, dengan segenap kemampuan yang optimal, kesulitan dan keterbatasan yang menghambat dalam penyusunan skripsi ini dapat diatasi dengan bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih dengan tulus kepada semua pihak yang ikut berpartisipasi demi terselenggaranya karya ilmiah ini, yaitu:

1. Ibu Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
2. Ibu Dr. Hj. Khusniati Rofi'ah, M.S.I selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
3. Bapak Ilham Tanzirullah, M.H.I selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo yang telah mendukung dan memberikan semangatnya kepada peneliti
4. Bapak Dr. Ahmad Juanidi, M.H.I selaku pembimbing yang telah mencurahkan waktu dan tenaga dalam membimbing penulis dengan memberikan petunjuk dan dukungan penuh serta memberikan saran dan masukan demi terselesainya penulisan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan IAIN Ponorogo serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis hanya dapat membalas dengan iringan do'a kehadiran Allah Swt, semoga bantuan dan partisipasi dari siapapun semoga mendapat balasan yang berlipat ganda. Kepada beliau semua penulis sampaikan *jazakumullah khairan*.

Penulis merasa bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kejanggalan sekalipun usaha maksimal telah penulis lakukan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca demi kesempurnaan dan kebaikan. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Aamiin.



PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah IAIN Ponorogo 2021 sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
ء	'	ض	ḍ
ب	b	ط	ṭ
ت	t	ظ	ẓ
ث	th	ع	'
ج	j	غ	gh
ح	h}	ف	f
خ	kh	ق	q
د	d	ك	k
ذ	dh	ل	l
ر	r	م	m
ز	z	ن	n
س	s	و	w
ش	sh	ه	h
ص	ṣ	ي	y

2. Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang caranya dengan menuliskan coretan horisontal di atas huruf ā, ī

3. Bunyi hidup dobel (diftong) Arab di transliterasikan dengan menggabung dua huruf □ay□ dan □aw□

Contoh : *Bayna, □layhim, qawl, mawḍū□ah*

4. Kata yang ditransliterasikan dan kata-kata dalam bahasa asing yang belum terserap menjadi bahasa baku Indonesia harus dicetak miring.

5. Bunyi huruf hidup akhir sebuah kata tidak dinyatakan dalam transliterasi. Transliterasi hanya berlaku pada huruf konsonan akhir.

Contoh :

Ibn Taymīyah bukan Ibnu Taymīyah. Inna **al-ḍīn** ḡinda Allāh al-Islām bukan Inna al-ḍīna □inda Allāh al-Islāmu. □. Fahuwa wajib bukan Fahuwa wajibu dan bukan pula Fahuwa wājibun.

6. Kata yang berakhir dengan dan berkedudukan sebagai sifat (*na□at*) dan *idāfah* ditransliterasikan dengan □ah□. Sedangkan *mudāf* ditransliterasikan dengan □at□.

Contoh ;

a. Naḥat dan Mudāfilayh: Sunnah sayyīḥ, al-maktabah al-miṣriyah.

b. Muḍāf : maḥbaḥat al-ḥāmmah.

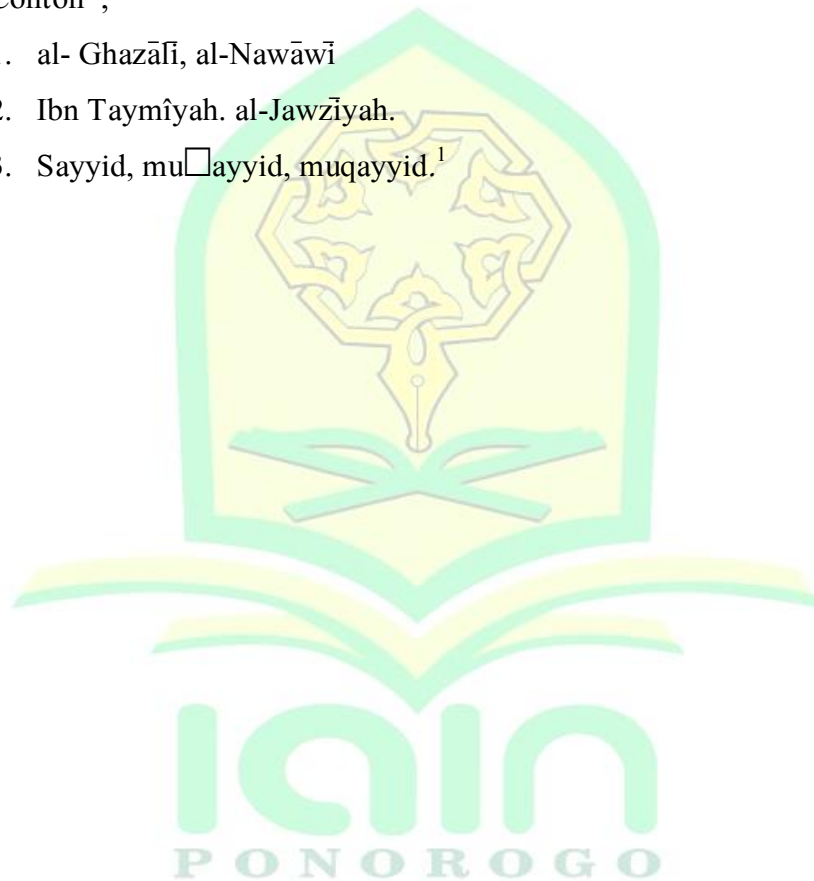
7. Kata yang berakhir dengan yaḥ mushaddadah (yaḥ bertashdid) ditransliterasikan dengan **I**. Jika **I** diikuti dengan tā marbūṭah maka transliterasinya adalah ḥyah. Jika ya bertashdid berada ditengah kata ditransliterasikan dengan yy.

Contoh ;

1. al- Ghazālī, al-Nawāwī

2. Ibn Taymīyah. al-Jawzīyah.

3. Sayyid, muḥayyid, muḥayyid.¹



¹Buku Pedoman Penulisan Skripsi (Ponorogo: Jurusan Hukum Ekonomi Islam Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2021), 57.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Telaah Pustaka.....	8
F. Kajian Teori.....	9
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	12
2. Kehadiran Peneliti.....	13
3. Lokasi Penelitian.....	13
4. Data Dan Sumber Data	14
5. Teknik Pengumpulan Data	14
6. Analisis Data.....	15
7. Pengecekan Keabsahan Data.....	15
8. Tahap-Tahap Penelitian.....	15
H. Sistematika Pembahasan	16

BAB II KONSEP UPAH DALAM ISLAM

A. Pengertian <i>Ijarah</i>	20
B. Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	24
C. Rukun dan Syarat Sahnya <i>Ijarah</i>	30
D. Macam-macam dan Jenis Upah.....	36
E. Penentuan Upah.....	40

BAB III PRAKTIK PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN DI UD. JAYA SENTOSA BABADAN PONOROGO

A. Profil UD. Jaya Sentosa	45
B. Perjanjian Kerjasama Sopir Perusahaan Dengan UD. Jaya Sentosa Babadan	45
C. Sistem Kerja Sopir UD. Jaya Sentosa Babadan	47
D. Sistem Penetapan Upah Sopir UD. Jaya Sentosa Babadan..	48

BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP MEKANISME PENGUPAHAN SOPIR TRUK PERUSAHAAN UD. JAYA SENTOSA BABADAN PONOROGO

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Model Akad Kerja Sopir Perusahaan UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo	52
B. Analisis hukum islam terhadap penetapan besaran upah sopir UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo.....	56

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan	62
2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

SURAT IJIN PENELITIAN

SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

DAFTAR LAMPIRAN

No	Lampiran
Lampiran 1	Transkrip Wawancara
Lampiran 2	Transkrip Dokumentasi
Lampiran 3	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 4	Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian
Lampiran 5	Transkrip Wawancara
Lampiran 6	Transkrip Dokumentasi
Lampiran 7	Surat Permohonan Izin Penelitian



BIOGRAFI PENULIS

Yazid Al Fikri dilahirkan pada tanggal 19 Januari 1996 di Kabupaten Ponorogo, yang merupakan putra ke 2 dari Bapak Muh. Tasor dan Ibu Siti Juwriyah. Pendidikan SD ditematkan pada tahun 2008 di SDN 3 Babadan.

Untuk melanjutkan proses pendidikan berikutnya melanjutkan di MTs Darul Huda Mayak Tonatan yang ditamatkannya pada tahun 2011 Setelah lulus dari MTs Darul Huda Mayak ia melanjutkan pendidikan Madrasah Aliyah di MA Darul Huda Mayak juga. Ia menamatkan Pendidikan Aliyah pada tahun 2014 Selama menjalankan Pendidikan di MA Darul Huda Mayak ia mengikuti berbagai macam organisasi dan kegiatan ekstrakurikuler yang dimiliki oleh sekolah Pada tahun 2014 ia mulai masuk di IAIN Ponorogo dengan jurusan Muamalah sampai sekarang. Disela-sela kesibukannya menempuh pendidikan di IAIN Ponorogo, ia memiliki kegiatan social yang lain yang ada dilingkungan sekitarnya.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fitrah manusia sebagai subjek hukum tidak bisa lepas dari berhubungan dengan orang lain. Dalam kaitan ini, Islam datang memberikan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang mengatur secara baik dalam pergaulan hidup manusia yang mesti dilalui dalam kehidupan sosial mereka. Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik yang menyangkut akidah, ibadah, akhlak, maupun muamalah. Salah satu ajaran agama yang penting adalah bidang muamalah, karena muamalah adalah bagian terbesar dalam hidup manusia, sampai dalam hadis Nabi SAW dikatakan bahwa agama adalah muamalah.¹

Muamalah merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Islam memberikan aturan-aturan yang global untuk memberikan kesempatan bagi perkembangan hidup manusia yang seiring dengan berkembangnya zaman, bedanya tempat dan situasi. Karena

¹ Harun. *Fiqh Muamalah* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), 1

memang pada dasarnya alam semesta ini diciptakan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia yang mana dalam al-Qur'an telah diatur hal-hal sedemikian. Oleh karena itu manusia diharapkan bisa menjalankan semua aturan-aturan yang telah diatur dalam al-Qur'an.²

Perkembangan akad muamalah dalam hukum Islam yang relevan untuk dipelajari adalah akad *Ijārah*. *Al- Ijārah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti upah, sedang pengertian syara', *al- Ijārah* adalah Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Karena itu lafal *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas. Dalam syariat, penyewaan (*Ijārah*) adalah akad atas manfaat dengan imbalan.

Menurut Helim Karim dalam buku Fiqh Muamalah menerangkan bahwa *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.³

Dalam *Ijārah* terdapat syarat-syarat yang

² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 11.

³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 29

harus dipenuhi oleh pihak yang ber*Ijārah* , sama dengan syarat pada akad lainnya, kedua belah pihak harus berakal sehat dan dewasa (*baligh*). Tetapi kalangan ulama berbeda pendapat mengenai keabsahan (kebolehan) orang yang belum dewasa (*baligh*) bertindak sebagai para pihak dalam akad *Ijārah* , bahwa seseorang yang belum dewasa (*mumayyiz*) dapat berperan sebagai pihak yang melakukan akad *Ijārah* , tetapi dengan syarat harus ada izin dari orang tua. Karena itu akad *Ijārah* seorang anak yang belum dewasa bersifat *mawfuq* (ditanggihkan), sampai ada izin walinya.⁴

Sedangkan ulama Shafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa akad *Ijārah* harus dilakukan oleh seseorang yang sudah cakap dalam melakukan tindakan hukum. Karena itu, kedewasaan yang menjadi unsur utama dari kecakapan harus dijadikan sebagai syarat. Jumhur ulama juga menetapkan harus syarat lain yang berhubungan dengan para pihak yang melakukan akad *Ijārah*.⁵

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan *Ijārah* itu mestilah seseorang yang memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang

80. ⁴ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011),

⁵ *Ibid.*, 81.

dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Syarat utama bagi pihak yang melakukan akad *Ijārah* ialah berakal sehat dan mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana pula yang tidak baik.⁶

Dalam hal tenaga kerja dan yang dipekerjakan dalam perusahaan, mereka adalah karyawan dan majikan. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan majikan dan pekerja, sebab mereka saling membantu dalam menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat banyak. Oleh sebab itu majikan harus memberi upah yang layak bagi pekerjanya.⁷

Dalam suatu perjanjian tentang upah diperingatkan harus bersikap jujur antara satu sama lain agar tercapainya suatu keadilan antara kedua belah pihak. Sehingga tidak akan ada yang merasa dirugikan atas suatu pekerjaan antara pemilik usaha dengan karyawan. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat- syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa

⁶ Karim, *Fiqh Muamalah*, 34-35.

⁷ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 99.

alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak dibarengi kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajibankedua belah pihak.⁸

PT. UD Jaya Sentosa Babadan merupakan salah satu pabrik beton yang ada di Ponorogo. Di mana di PT UD. Jaya Sentosa ini terdapat banyak pekerja yang bekerja di bidangnya masing-masing tergantung dengan keahlian dan kemampuannya dengan jam kerja mulai dari jam 07.00 sampai dengan 16.00. Dari beberapa pekerja tersebut ada yang berprofesi sebagai sopir truk mixer yang mengirimkan beton ke proyek, sopir dam truk, sopir tronton, dan lain-lain. Dari sinilah tercipta hubungan kerja antara pemilik pabrik dengan pekerja, dimana pemilik pabrik dapat menjalankan usahanya dengan lancar dan pekerja mendapatkan *fee* atau suatu *ujrah*.

Dalam akad kerja menjadi sopir perusahaan tidak ada perjanjian tertulis atau akad tertulis, akad

⁸ Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001), 405.

hanya dibicarakan secara lisan dan calon sopir hanya ditanya pernah memegang truk besar sebelumnya atau belum. Dalam pembicaraan tersebut tidak menyinggung masalah apabila terjadi suatu kejadian yang tidak terduga misalnya kecelakaan, kerusakan pada armada dan lain sebagainya siapa yang menanggung pihak perusahaan atau sopir tidak dijelaskan dalam akad tersebut. Dan dalam akad tersebut tidak pula membahas mengenai berapa upah yang mereka terima saat bekerja sebagai sopir perusahaan.

Salah satu praktek kerjasama atau ijarah yang terjadi di lapangan adalah yang dilakukan UD Jaya Sentosa dengan sopirnya. UD Jaya Sentosa adalah salah satu perusahaan perseorangan yang bergerak di bidang distributor atau Suplier peralatan tukang dan bahan bangunan. Hubungan kerja antara UD Jaya Sentosa dengan Sopir Pendistribusi barang, berawal dari perekrutan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan perseorangan tersebut. Dalam perekrutan, pemilik perusahaan mengajak orang yang mempunyai kemampuan mengendarai kendaraan beroda empat untuk mendistribusikan bahan bangunan dari UD Jaya Sentosa. Cara perekrutannya adalah dengan mendatangi secara individual atau langsung kepada orang yang akan direkrut. Dalam perekrutan tersebut, perusahaan tidak memberikan persyaratan apapun untuk bisa

menjadi sopir di diUD Jaya Sentosa selain kemampuan atau keahlian menyopir mobil.

Sementara, terkait dengan sistem pengupahan yang dilakukan oleh UD Jaya Sentosa perusahaan tidak memberikan upah pokok, karena para sopir bukanlah karyawan tetap atau kontrak. Sopir hanya mendapatkan upah ketika alat dan bahan bangunan telah diantarkan ke toko bangunan di beberapa wilayah. Namun jika dari perusahaan tidak mempunyai orderan pengiriman barang ke toko-toko tersebut maka sopir tidak mendapatkan upah sama sekali. Dengan kata lain, sopir hanya bisa mendapatkan upah sesuai dari hasil penjualannya tersebut.

Dalam pengiriman alat dan bahan bangunan dari UD. Jaya Sentosa, sopir bertugas mengirimkan beberapa barang yang menjadi pesanan beberapa toko bangunan di banyak wilayah. Dalam melakukan tugasnya sopir diberikan fasilitas kendaraan roda empat dari perusahaan. Namun dalam hal ini untuk perawatan kendaraan tersebut dibebankan kepada sopir. Sehingga terjadi kerusakan kendaraan dalam bentuk apapun maka menjadi tanggung jawab sopir. Begitu pun dalam proses pengiriman barang dari UD Jaya Sentosa, bahwasannya kondisi barang yang sudah dikirim menjadi tanggung jawab sopir, maka dalam hal ini ketika terjadi kerusakan barang di perjalanan maka

sopir berkewajiban mengganti rugi atas kerusakan barang tersebut.

Dengan kata lain, sopir harus mengganti kerugian atas kerusakan kendaraan dan bahan bangunan dari UD Jaya Sentosa. Dengan demikian maka hal ini bisa memberatkan sopir, karena harus menanggung seluruh kerugian atas kerusakan kendaraan dan bahan bangunan. Berangkat dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA DI UD. JAYA SENTOSA DESA BABADAN KECAMATAN BABADAN KABUPATEN PONOROGO”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap model akad sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penetapan besaran upah sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui model transaksi akad sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo ditinjau dari Hukum Islam.
2. Untuk mengetahui sistem penetapan besaran upah perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo ditinjau dari Hukum Islam

D. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa mafaat baik secara akademik maupun praktis. Diantara beberapa manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Secara akademik
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kajian hukum Islam, khususnya pengetahuan yang berkaitan dengan model akad kerja sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo.
 - b. Sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti mengenai hukum Islam tentang model akad kerja dan sistem penetapan besaran upah
2. Secara praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan maupun pembandingan bagi peneliti lain yang

membahas tentang pemmasalahan akad kerja dan sistem penetapan besaran upah.

- b. Untuk masyarakat umum terutama sopir penelitian ini bisa menjadi pedoman dalam mempertimbangkan prinsip dalam akad kerja dan sistem penetapan besaran upah

E. Telaah Pusataka

Berdasarkan dari persoalan di atas maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berupa karya ilmiah skripsi yang digunakan peneliti sebagai tambahan referensi dalam penelitian tersebut.

Skripsi karya Wahyu Nely Gayatri yang berjudul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal. Dengan kesimpulan: Praktik pengupahan pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal dilaksanakan sebagai berikut: pertama, dengan menggunakan sitem maro anak yaitu upah yang diberikan berupa anak sapi (pedet) yang biasanya anak sapi yang pertama yang digunakan sebagai bentuk upah. Kedua menggunakan sistem maro bathi yaitu pengupahan yang diberikan berupa keuntungan dari hasil penjualan sapi. Namun dalam pelaksanaan yang terjadi di Kecamatan Plantungan ini *Ajr* (buruh) tidak dibayar dengan apa yang telah disepakati di awal akad. Menurut ketentuan hukum Islam mengenai *Ijārah nafs* pada pengupahan atas jasa

pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan tidak sesuai dengan hukum Islam. Dalam praktik pemeliharaan sapi yang dilakukan masyarakat Kecamatan Plantungan banyak yang menggunakan kata akad pengupahan atau menggunakan akad *Ijārah*, meliankan dalam pelaksanaannya masyarakat Plantungan lebih menggunakan sistem mudharabah.⁹

Skripsi karya Imam Suhada' Amru yang berjudul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pemetik Daun Kayu Putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo. Dengan kesimpulan: mekanisme pengupahan pemetik daun kayu putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo, ditinjau dari hukum Islam dalam prakteknya di lapangan salah satu syarat sahnya yaitu kerelaan belum sepenuhnya terpenuhi, sebab upah pemetik daun kayu putih pada pengangkutan belum ada. Dan mengenai penetapan standar besaran upah pemetik daun kayu putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo belum sesuai dengan hukum Islam karena dalam prakteknya di lapangan, pelaksanaan pengupahannya

⁹ Wahyu Nely Gayatri, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal", *Skripsi* (UIN Wali Songo: Semarang,2008).

tidak sama dengan anggaran dalam penetapan tarif upah KPHMadiun.¹⁰

Skripsi Makhda Intan Sanusi dengan judul “Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupahan Mlinjo Di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogiri”, hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa transaksi pengupahan pengupahan mlinjo di desa Soco Kecamatan Slogohimo sah menurut fiqh, meskipun tidak disebutkan di awal tetapi sudah menjadi kebiasaan warga setempat. Penetapan pengupahan pengupahan mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo sah menurut fiqh karena meskipun upah yang mereka terima fluktuatif dan besaran upahnya tidak disebutkan di awal kerja, tetapi sudah menjadi adat kebiasaan dalam menetapkan upah buruh. Kedua belah pihak pun sudah saling rela.

Skripsi karya Siti Nurhanik: “Sistem Pengupahan Buruh Tani di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabupaten Bantul Dari Hukum Islam” tahun 2008. Hasil sistem pengupahan Buruh Tani di Desa Selopamioro masih menggunakan kesepakatan adat atau asas tradisi yang sudah menjadi kebiasaan masyarakat setempat adanya

¹⁰ Imam Suhada' Amru, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pemetik Daun Kayu Putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo”, *Skripsi* (Ponorogo:STAIN Ponorog, 2015).

kerelaan dan keikhlasan kedua belah pihak disetiap perjanjian tanpa adanya unsur pemaksaan atau mendholimi, dengan pertimbangan manfaat yang ditimbulkan lebih besar dibanding mudaratnya. Sistem pengupahan sudah berkeadilan gender karena sudah disesuaikan dengan pekerjaannya yang dilakukan buruh baik buruh laki-laki penetapan besaran upah menurut hukum Islam mengenai mekanisme pengupahan sopir truk mixer. Sehingga penelitian ini akan membahas secara detail mengenai praktik akad kerja sopir truk mixer dan penetapan besaran upah sopir truk mixer.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field Reseach*) dengan menggunakan studi deskriptif gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Adapun pokok permasalahan yang akan diteliti adalah tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo.

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif, yaitu metode yang disajikan secara langsung, hubungan antara peneliti dengan informan. Pendekatan ini mendekati sebuah masalah untuk

melihat apakah sesuatu itu baik atau buruk, sah atau batal, sesuai atau tidak menurut hukum yang berlaku. Selain itu penelitian ini menggunakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses dan makna suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh. Dimana tempat, keadaan, dan waktu yang berkaitan dengan tindakan itu menjadi faktor penting yang harus diperhatikan.¹¹

2. Kehadiran peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat penuh, sekaligus sebagai pengumpul data. Dalam penelitian ini kehadiran peneliti diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subyek atau informan. Oleh karena itu peneliti hadir secara langsung ditengah-tengah informan dan observasi dilakukan secara terang-terangan tanpa ada kerahasiaan dalam menggali data dan informasi secara langsung di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo

3. Lokasi

Dalam penelitian ini lokasi atau daerah yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo Ponorogo. Lokasi ini menarik untuk diteliti karena model akad kerja dan sistem Pengupahan di UD. Jaya

¹¹ Margono, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), 108

Sentosa Babadan Ponorogo berbeda dengan pabrik-pabrik yang lainnya.

4. Data dan Sumber Data

a. Data

Adapun data-data yang penulis butuhkan untuk memecahkan masalah dalam menyusun penelitian ini diantaranya:

- 1) Model akad kerja sama sopir perusahaan dengan UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo.
- 2) Sistem penetapan besaran upah sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo

b. Sumber Data

Berdasarkan data yang dibutuhkan peneliti, maka peneliti menjadikan sopir truk mixer, sopir tronton, sopir dam truk serta pimpinan UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dan manajer keuangan yang menangani masalah pengupahan

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan Metode Wawancara (*interview*) yaitu percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu wawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban

atas pertanyaan.¹² Metode ini digunakan oleh peneliti untuk menggali data dari responden dan informan dengan cara membuat daftar pertanyaan. Wawancara selanjutnya dengan pihak sopir, pemilik pabrik dan manager yang menangani mengenai pengupahan

6. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subyek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berupa berbagai macam, tidak hanya berupa dokumen resmi.¹³ Data tambahan yang berupa data tertulis, data statistik, dokumen yang berupa photo serta slip gaji para sopir perusahaan, serta rekap penghitungan gaji sopir perusahaan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo.

Adi Perkasa Beton Ponorogo

7. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah Analisis Induktif, yaitu analisa data untuk memperoleh kesimpulan, dimulai dari pernyataan atau faktor-faktor khusus mengarah pada kesimpulan yang bersifat umum.¹⁴

¹² *Ibid.*, 135

¹³ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 70.

¹⁴ Muhadjir Noeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Bayu Indra Grafindo, 1999), 17

8. Pengecekan Keabsahan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengecekan keabsahan data dengan teknik *triangulasi*, yaitu peneliti menguji *kredibilitas* dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Teknik ini salah satunya dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Jenis *triangulasi* terdiri dari *triangulasi* peneliti, *triangulasi* metode, *triangulasi* teori, dan *triangulasi* sumber data.¹⁵ Peneliti melakukan perbandingan dari hasil pengamatan langsung di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dalam skripsi ini maka penulis mengelompokkan menjadi lima bab, dan masing-masing bab tersebut menjadi beberapa sub bab, semuanya itu merupakan suatu pembahasan yang utuh, yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, sistematika pembahasantersebut adalah

BAB I : PENDAHULUAN Bab ini merupakan pendahuluan sebagai dasar pembahasan dalam skripsi ini, yang

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 372

meliputi beberapa aspek yang berkaitan dengan persoalan skripsi, yang diuraikan menjadi beberapa sub bab yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KONSEP UPAH DALAM ISLAM

Bab ini merupakan serangkaian teori yang digunakan untuk menganalisa permasalahan-permasalahan di lapangan. Dalam hal ini diungkapkan mengenai teori perjanjian kerja dan upah dalam hukum islam

BAB III PRAKTIK PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN di

Bab ini merupakan penyajian dari hasil pengamatan peneliti meliputi keadaan

**UD. JAYA
SENTOSA
BABADAN
PONOROGO**

umum dari di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo. Gambaran khusus tentang model akad sopir perusahaan dan dan praktik penetapan besaran upah sopir truk mixer di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo

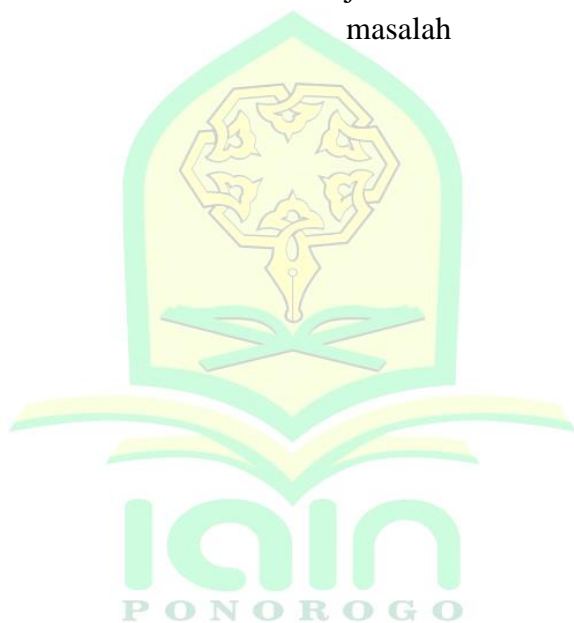
**BAB IV
ANALISIS
HUKUM
ISLAM
TERHADAP
MEKANISME
PENGUPAHAN
SOPIR TRUK
PERUSAHAAN
UD. JAYA
SENTOSA
BABADAN
PONOROGO**

Bab ini merupakan analisa tinjauan hukum Islam terhadap model akad kerja sopir perusahaan dan praktik penetapan besaran upah sopir perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang paling akhir dari pembahasan skripsi analisis yang berisikan

kesimpulan dari seluruh pembahasan, saran dan penutup. Kesimpulan ditulis berdasarkan analisis pada bab IV dimana hasilnya adalah jawaban dari rumusan masalah



BAB II

KONSEP UPAH DALAM ISLAM

A. Pengertian *Ijārah*

Ijārah yang berarti sewa. Pengertian *ijārah* dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi bahasa (etimologi) dan istilah (terminologi).¹⁶ *Al- Ijārah* juga berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti upah, sedang pengertian syara", *al- Ijārah* adalah Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.¹⁷

Sementara dalam buku Hukum Perjanjian dalam Islam karangan Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis menerangkan bahwa kontrak kerja dapat diartikan *al- Ijārah* (sewa menyewa) yang maksudnya "Suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian", dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud dengan sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat

¹⁶ Zainuddin bin Abdul Azis Al-Malibari Al-Fannani, *Terjemahan Fathul Mu"in Jilid 2*, terj. Moch. Anwar (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009), 933

¹⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* Juz 13, Terj. Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: PT. Al-Ma"arif, 1988), 7

karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berpakarya pribadi seperti pekerja.¹⁸

Menurut Helim Karim dalam buku *Fiqh Muamalah* menerangkan bahwa *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas.¹⁹

Ghufron A. Mas'adi dalam bukunya yang berjudul "*Fiqh Muamalah*". Kontekstual menjelaskan bahwa *Ijārah* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *Ijārah* yang mentransaksikan manfaat harta benda yang lazim disebut persewaan, dan *Ijārah* yang mentransaksikan manfaat SDM yang lazim disebut perburuhan.²⁰

Upah atau imbalan dalam bahasa Arab disebut juga *Ijārah*. Karena itu lafal *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas.²¹

¹⁸ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: SinarGrafika, 1996), 52

¹⁹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

²⁰ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Cet ke. I. (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 2002), 183

²¹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Nusa Jaya, 2005).29

Kata *Ijārah* berasal dari kata *ajr* yang berarti imbalan. Dalam syariat, penyewaan (*Ijārah*) adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat terdiri dari beberapa bentuk, pertama manfaat benda, kedua manfaat pekerjaan dan ketiga manfaat orang yang mengerahkan tenaganya. Pemilik manfaat yang menyewakan dinamakan dengan *mu'jir*, pihak lain yang mengeluarkan imbalan dinamakan dengan *musta'jir*. Sesuatu yang manfaatnya diakadkan dinamakan *ma'jur*, dan imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan *ajr* atau *ujrah*.²²

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab *Ijārah* sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa *Ijārah* berarti ”upah” atau “ganti” atau imbalan, karena itu lafal *Ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.²³ Pengertian *Ijārah* menurut istilah syariat Islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab fikih Islam sebagai berikut:²⁴

1. Menurut ulama Mazhab Hanafi mendefinisikannya dengan Transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.

²² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Jakarta: Pena Pundi, 2006).203

²³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 29

²⁴ Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001).121

2. Menurut ulama Syafii mendefinisikannya dengan Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dibolehkan oleh syarak dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut syarak disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
3. Menurut ulama Maliki dan Hambali mendefinisikannya dengan Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.

Idris Ahmad dalam bukunya *Fiqh Syafii* berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan memberi jalan memberi ganti menurut syarat – syarat tertentu.²⁵ Nurimansyah Hasibuan seorang pakar ekonomi industri mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang diterima pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.²⁶

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau ujarah adalah pembayaran atau

²⁵ Idris Ahmad, *Fiqh Al-Syafiiyah* (Jakarta: Karya Indah, 1986, 139

²⁶ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: Grafindo Persada, 1997).68

imbalan yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa dalam menerjemahkan *Ijārah* tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *Ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam kontrak kerja.

Ijārah mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku. Dalam hubungan ini syariat Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya.²⁷

²⁷ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Datang Menurut Islam*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2008), 326.

B. Dasar Hukum *Ijārah*

Dasar hukum pelaksanaan pemberian upah dalam Islam termaktub dalam al-Qur'an dan al-hadits.

1. Al Qur'an dalam Surat AL Baqoroh ayat 233

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ
 وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا
 تُضَكَّرُ وَوَالِدَةٌ إِذَا بَوْلَهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بَوْلِدَةٌ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ
 أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ
 تَسْرِضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَانْقَوَا
 إِلَى اللَّهِ وَأَعْمُوا أَنَّ اللَّهَ يَبْصُرُ مَا تَعْمَلُونَ ﴾

Artinya : Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut, bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah mengetahui apa yang kamu perbuat”. (QS. Al- Baqarah : 233).²⁸

²⁸ QS. Al- Baqoroh ayat 233

2. Al-Qur'an dalam Surat at-Thalaq: 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ
 لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلًا فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ
 بَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا
 بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرٌ ضِعْفٌ لَهُ الْآخَرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya: Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya.²⁹

Maksud dari ayat ini adalah berilah imbalan terhadap orang yang sudah bekerja terhadapmu. Adapun yang menjadi landasan Ijārah dalam ayat di atas adalah ungkapan, maka berikanlah upahnya dan, apabila

Dari dasar hukum yang tersebut di atas menerangkan bahwa Allah Swt menjelaskan bahwa membolehkan sewa menyewa pada penyusuan, dan apabila sewa menyewa seperti itu diperbolehkan maka diperbolehkan juga sewa menyewa yang sama seperti dimaksud dalam dalil tersebut, dalam artian seorang manusia diperbolehkan untuk menyewakan tenaganya sebagai pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan. Serta Menerangkan bahwa seorang.

²⁹ QS. At-Talaq Ayat 6

C. Rukun dan Syarat

1. Rukun *Ijārah*

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *Ijārah* senantiasa I perhatikan ketentuan-ketentuan yang bias menjamin pelaksanaannya agar tidak merugikan salah satu pihak dan maksud-maksud mulia yang diinginkan agama dapat terpelihara. Dalam rangka ini, para *fuqahā* menyusun konsep rukun-rukun yang ahrus dipenuhi dalam akad *Ijārah*. Rukun *Ijārah* ada empat yaitu:³⁰

- a. Dua orang yang berakad: Dua orang yang berakad adalah penyewa dengan orang yang menyewakan. terdiri atas *mu'jir* (pihak yang memberikan *Ijārah*), *musta'jir* (orang yang membayar *Ijārah*).
- b. *Sighat* dalam akad *Ijārah* adalah bahasa transaksi berupa *Ijāb qobūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *Ijāb qobūl* untuk melakukan sewa-menyewa dan upah-mengupah
- c. Imbalan atau upah dalam *Ijārah* harus sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *Ijārah* bisa saja berupa benda material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa

³⁰ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 34

atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran. Imbalan atau upah yang diberikan yaitu harus suci, juga upah harus merupakan sesuatu yang bermanfaat. Upah juga harus dapat diserahkan sehingga tidak sah upah dalam bentuk burung di udara. Juga disyaratkan upahnya dapat diketahui oleh kedua pelaku akad. Upah sewa dalam *Ijārah* harus jelas, tertentu dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.³¹ Pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, pada garis besar *Ijārah* secara umum yaitu:³²

- a. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu ain, seperti rumah, pakaian, dan lain-lain.
- b. Pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh nafs, seperti seorang pelayan. Jenis pertama mengarah kepada sewa-menyewa, dan jenis kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.

Jadi karena itulah bahwa *Ijārah* itu berlaku umum, soal perburuhan pun termasuk dalam bidang *Ijārah*. Imbalan ada yang tidak

³¹ Wahbah az - Zuhayli, *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani*, 409

³² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 34

berhak didapat dan ada yang berhak didapat, yaitu:³³

a. Imbalan tang tidak berhak didapat

Imbalan tidak berhak dimiliki dengan akad semata, menurut para ulama Mazhab Hanafi. Boleh disyaratkan agar imbalan didahulukan sebagian dan ditangguhkan sebagian yang lain, sesuai dengan kesepakatan dua orang yang berakad. Ketika tidak ada kesepakatan untuk mendahulukan atau menangguhkan imbalan, apabila imbalan ditetapkan berdasarkan waktu tertentu maka ia wajib dibayarkan setelah waktu tersebut berakhir.

Apabila akad penyewaan dilakukan pada sebuah pekerjaan (pengupahan) maka upah wajib dibayarkan ketika pekerjaan tersebut selesai. Apabila akad dilakukan tanpa ikatan, tanpa disyaratkan penyerahan imbalan dan tanpa ditetapkan penangguhannya, maka menurut Abu Hanifah dan Malik, imbalan wajib dibayarkan bagian per bagian, sesuai dengan tahapan diterimanya manfaat.

b. Imbalan yang berhak didapat

³³ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah, Abu Syaughina Dkk* (Jakarta: Tinta Abadi Gemilang, 2013).154

Imbalan berhak didapatkan dengan hal-hal berikut ini:³⁴

- 1) Penyelesaian pekerjaan. Seperti sabda Nabi Muhammad sebagai berikut:
- 2) Pengambilan manfaat secara sempurna. Apabila akad dilakukan ada barang. Apabila barang tersebut rusak sebelum diambil manfaatnya dan masa penyewaan belum berlalu sedikit pun maka penyewaan batal. Kemungkinan untuk mengambil manfaat secara sempurna, yaitu ketika telah berlalu suatu masa yang di dalamnya manfaat mungkin diambil secara sempurna, meskipun manfaat tidak benar-benar diambil. Pendahuluan imbalan atau kesepakatan dua orang yang berakad untuk mendahulukan imbalan
- 3) Manfaat
Disyaratkan atas manfaat merupakan suatu yang bernilai, baik secara syarak maupun kebiasaan umum. Disyaratkan pula manfaat itu dapat diserahkan oleh pemiliknya, juga disyaratkan manfaatnya dapat diperoleh oleh penyewa bukan oleh orang yang menyewakan. Disyaratkan juga dalam manfaatnya tidak ada

³⁴ *Ibid.*

maksud mengambil barang dengan sengaja, juga disyaratkan pada manfaat harus diketahui jenis, ukuran, dan sifatnya dengan menjelaskan objek manfaat, jenis, sifat dan ukuran waktunya.³⁵

2. Syarat *Ijārah*

Adapun syarat-syarat *Ijārah* menurut Abdul Aziz Dahlan bukunya yang berjudul Ensiklopedia Islam, yaitu:³⁶

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. menurut ulama Mazhab Syafii dan Hambali disyaratkan telah balig dan berakal. oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal seperti anak kecil dan orang gila *Ijārah*nya tidak sah. Akan tetapi ulama Hanafi berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus dalam usia *baligh*. oleh karenanya anak yang baru *mumayiz* pun boleh melakukan akad *Ijārah* hanya pengesahannya perlu persetujuan walinya.
- b. Kedua belah pihak berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad *Ijārah*. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa

³⁵ Wahbah az - Zuhayli, *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani*, 368

³⁶ Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam* (Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 2006). 661

melakukan akad ini, maka akad *Ijārahnya* tidak sah. hal ini sesuai dengan firman Allah QS An nisa ayat 29:

- c. Manfaat yang menjadi objek *Ijārah* harus diketahui sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari.
- d. Objek *Ijārah* itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, para ulama fikih sepakat bahwa tidak boleh menyewakan suatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.
- e. Objek *Ijārah* itu sesuatu yang diharamkan oleh syarak. Oleh sebab itu, para ulama fikih sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seorang untuk menyantet.
- f. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa
- g. Objek *Ijārah* itu merupakan suatu yang biasa disewakan. Upah atau sewa dalam *Ijārah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

Menurut Saleh al-Fauzan dalam buku yang berjudul *fiqh sehari-hari* menyebutkan bahwa syarat sah *Ijārah* adalah sebagai berikut:³⁷

- a. *Ijārah* berlangsung atas manfaat.

³⁷ Saleh Al-Fauzan, *Fiqh Sehari Hari* (Jakarta: Gema Insani Press, 2006).483

- b. Manfaat tersebut dibolehkan.
- c. Manfaat tersebut diketahui
- d. Jika *Ijārah* atas benda yang tidak tertentu maka harus diketahuisecara pasti ciri-cirinya.
- e. Diketahui masa penyewaan.
- f. Diketuahuinya ganti atau bayarannya.
- g. Upah sewa berdasarkan jerih payah yang memberikan jasa.

3. Macam-macam dan Jenis Upah

Upah dibedakan menjadi dua yakni :

- a. Upah yang sepadan (*ujrah al mithli*)

Ujārah al mithli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada saat terjadi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga

kepentingan kedua belah pihak.³⁸

- b. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *mu'jir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syarak.

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ajrun musamma*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajr al mithli*)³⁹

Adapun jenis – jenis upah pada awalnya terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah

³⁸ M Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah* (Jakarta: Logos, 1999).99

³⁹ Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996).103

terjadi perkembangan dalam bidang muamalah padasaat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya:⁴⁰

a. Upah atas ibadah

Para ulama berbeda pendapat dalam hal upah atau imbalan terhadap pekerjaan – pekerjaan yang sifatnya ibadah atau perwujudan ketaatan pada Allah. Mazhab Hanafi berpendapat bahwa Ijārah dalam perbuatan ibadah atau ketaatan kepada Allah seperti menyewa orang lain untuk sholat, puasa, haji atau membaca Alquran yang pahalanya dihadiahkan kepada orang tertentu seperti kepada arwah orang tua yang menyewa menjadi muazin, menjadi imam, dan lain – lain yang sejenis, haram hukumnya mengambil upah dari pekerjaan.

Menurut Mazhab Hambali, boleh mengambil upah dari pekerjaan – pekerjaan mengajar Al-quran dan sejenisnya, jika tujuannya termasuk mewujudkan kemaslahatan. Tetapi haram hukumnya mengambil upah jika tujuannya termasuk kepada takarub kepada Allah.

Menurut Mazhab Maliki, Syafii dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai

⁴⁰ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2012).280

imbangan mengajar Alquran dan kegiatan – kegiatan sejenis, karena hal ini termasuk jenis imbalan dari perbuatan yang diketahui (terukur) dan dari tenaga yang diketahui pula.

Ibnu Hazm mengatakan bahwa pengambilan upah sebagai imbalan mengajar Alquran dan kegiatan sejenis, baik secara bulanan atau secara sekaligus dibolehkan dengan alasan tidak ada nash yang melarangnya.

b. Mengupah ibu menyusui

Mengupah ibu menyusui yang dimaksud adalah bukan ibu kandungnya. karena seorang laki – laki tidak boleh mengupah istrinya untuk menyusui anaknya sendiri karena ini merupakan suatu kewajiban atasnya dalam hubungan antara dia dan Allah SWT.⁴¹

Mengupah ibu menyusui yang dimaksud adalah ibu inangnya. Boleh mengupah inang selain ibu dengan upah tertentu. boleh juga dengan imbalan makanan yang dimakannya dan pakaian yang dipakainya. ketidakjelasan upah dalam kondisi ini tidak akan menimbulkan persengketaan. Biasanya pengupah bermurah hati dan bersikap dermawan kepada inang demi kasih sayangnya kepada anak.

c. Mengupah orang dengan imbalan pakaian dan makanan

⁴¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*.155

Abu Hanifah membolehkan dalam konteks jasa menyusui oleh selain pembantu (pelayan). Sedangkan Imam Syafii, Abu Yusuf, Muhammad Hadiwiyah dan al-Manshur Billah berpendapat tidak sah karena upah yang akan diterima dianggap tidak konkret. Ulama Mazhab Maliki yang membolehkan untuk mempekerjakan perkerja dengan imbalan makanan yang dimakannya dan pakaian yang dipakainya berpendapat bahwa hal itu disesuaikan dengan tradisi yang berlaku.⁴²

d. Perburuhan

Di samping sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.⁴³

D. Penentuan Upah

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka

⁴² *Ibid*

⁴³ Hamzah Ya"qub, *Kode Etik Menurut Islam* (Bandung: Diponegoro, 1984).325

memberikan Upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangnya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu.⁴⁴

Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material, dalam Alquran surah an-Nisa ayat 32:

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, Pendekatan ilmu Alquran dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang

⁴⁴ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*.35

terpenting yang harus diperhitungkan.⁴⁵ Dalam Alquran maupun sunnah syarat-syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Allah.

Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak-jelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikan permusuhan di antara manusia

⁴⁵ M Abdul Manan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam* (Semarang: Sabana Press, 2003).118

dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya.

Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya, apabila gaji disyaratkan untuk diberikan harian, bulanan atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tersebut tetap harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tadi. Upah tidak hanya milik sekedar akad, menurut Mazhab Hanafi, mensyaratkan, mempercepat upah dan menanggukkan sah seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menanggukkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu. Maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut, misalnya orang yang menyewa rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan, jika akad *Ijārah* untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.⁴⁶ Wahbah al-Zuhaili yang menyatakan bahwa upah disyaratkan harus:⁴⁷

1. Berupa harta yang dapat diketahui keberadaannya

⁴⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, Abu Syaqqina Dkk.* 209

⁴⁷ Wahbah az - Zuhayli, *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani.* 400

Persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda Rasulullah saw. yang artinya barang siapa mempekerjakan pekerja hendaklah ia memberitahu upahnya.

2. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *Ijārah* seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa.

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin an-Nabhani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam berproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari *Ijārah*, dan juga karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan di antara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga. Di lain pihak tidak bisa diklaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah

dihasilkan akan menyebabkan keluarnya seorang pekerja, yang terjadi ketika barang di pasaran secara keseluruhan merosot.⁴⁸

Dalam Islam penentuan perkiraan upah di saat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*. Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali

⁴⁸ Taquuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*.107

adikalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adikalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujrah al-mithli*).

Tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam, disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.⁴⁹

⁴⁹ Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam* (Jakarta: Danic Press, 2004).195

BAB III

PRAKTIK PENGUPAHAN SOPIR PERUSAHAAN DI UD. JAYA SENTOSA BABADAN PONOROGO

A. Profil UD. Jaya Sentosa Babadan

Setelah terjadinya penggabungan 2 desa tersebut, maka diadakan pemilihan Kepala Desa yang Calonnya 2 orang yaitu dari Ngimput Parto Dimejo dan dari Cepet Strodrono. Dalam pemilihan Kepala Desa dimenangkan calon dari Cepet yang bernama Strodrono. Setelah pemilihan Kepala Desa selang beberapa bulan kemudian Strodrono mengangkat dua orang kepala dusun Baku yaitu dusun Ngimput, kepala dusunnya bernama Kromo Dimejo dan dusun Cepet bernama Sodiwiryo.⁵⁰

B. Perjanjian Kerjasama Sopir Perusahaan Dengan Ud Jaya Sentosa Babadan

Dalam hal penjangingan atau perekrutan karyawan UD. Jaya Sentosa Babadan tidak terdapat tes khusus, akan tetapi ketika membutuhkan karyawan melakukan publikasi dan jika ada yang melamar melakukan panggilan kepada pihak pelamar untuk dilakukan interview atau wawancara secara langsung dengan di tanya mulai dari identitas, kemampuan, kekurangan, keahlian yang dimiliki serta pengalaman kerja sebelumnya. Khusus untuk pelamar dengan job desk sopir diwajibkan untuk

⁵⁰ Hasil wawancara dengan karyawan, 15 Maret 2021

memiliki keahlian atau pengalaman menjadi driver kendaraan besar (tronton, bis, truk besar ataupun yang lain) yang sekiranya mampu untuk mengendarai truk mixer dan truk-truk lainnya.²

Setelah UD. Jaya Sentosa Babadan merasa cocok dengan karyawan tersebut dan menganggap mampu untuk menjalankan job description yang diinginkan oleh UD. Jaya Sentosa Babadan maka karyawan tersebut di terima, sebelum melakukan pekerjaan sekaligus pada interview terakhir antara Perusahaan dan karyawan melakukan kesepakatan kerja atau melakukan perjanjian kerja sama secara lisan tidak adaperjanjian secara tertulis.⁵¹

Setelah UD. Jaya Sentosa Babadan merasa cocok dengan karyawan tersebut dan menganggap mampu untuk menjalankan job description yang diinginkan oleh UD. Jaya Sentosa Babadan maka karyawan tersebut di terima, sebelum melakukan pekerjaan sekaligus pada interview terakhir antara Perusahaan dan karyawan melakukan kesepakatan kerja atau melakukan perjanjian kerja sama secara lisan tidak adaperjanjian secara tertulis.

Pada saat melakukan perjanjian kerja bersama UD. Jaya Sentosa Babadan menjelaskan secara lisan terkait:⁵²

- a. Job description pekerjaan

⁵¹ Nardi, *Hasil Wawancara*, 23 Maret 2021

⁵² *Ibid*

- b. Aturan kerja
- c. Kewajiban karyawan
- d. Hak yang akan didapat karyawan
- e. Punishment jika melanggar aturan kerja

UD. Jaya Sentosa Babadan menekankan kedisiplinan, loyalitas serta kekeluargaan dalam bekerja. Walaupun tidak terdapat surat perjanjian tertulis UD. Jaya Sentosa Babadan tetap memegang teguh perjanjian dan aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan diawal.⁵³

Dalam hal perjanjian kerja bersama antara calon sopir perusahaan dengan perusahaan melakukan kesepakatan terkait dengan:

1. Sistem kerja : sistem kerja sopir perusahaan yang berada pada UD. Jaya Sentosa Babadan memiliki beberapa bentuk kerjasama yaitu sistem kerja harian, sistem kerja Ritase.
2. Jam kerja : jam kerja yang ditetapkan perusahaan untuk pekerja dengan sistem kerja harian mulai jam 07.00 sampai dengan jam 16.00 di buktikan dengan presensi *Finger Print*, untuk jam kerja dengan sistem kerja ritase mulai jam 07.00 samapi dengan selesainya proyek yang dikerjakan.
3. Sistem upah : sistem upah yang dibahas dalam perjanjian kerja bersama anatara calon sopir dengan perusahaan berdasarkan sistem kerja dan

⁵³ *Ibid.*

jam kerja adalah apabila sopir mengambil kontrak kerja pekerja harian maka gaji dihitung berdasarkan kehadiran yakni 100.000 per hari dan dibayarkan pada awal bulan di bulan berikutnya, dan untuk sistem kerja ritase upah di hitung berdasarkan kilometer dan banyaknya ritase yang didapat, untuk pembayaran gaji diakumulasi selama satu bulan dibayarkan pada awal bulan berikutnya.

C. Sistem Kerjasama Sopir Perusahaan Dengan UD Jaya Sentosa Babadan

Sistem kerja masing-masing bagian yang ada dalam UD. Jaya Sentosa Babadan berbeda-beda, khusus untuk sopir Truk perusahaan UD. Jaya Sentosa Babadan menggunakan sistem borongan dan harian, dimana untuk tenaga sopir mixer UD. Jaya Sentosa Babadan didasarkan pada volume atau satuan hasil kerja, sedangkan untuk sopir dump truck menggunakan sistem harian. Contoh pak Budi sebagai sopir dump truck dia melayani pengiriman material dari *stone crusher* ke *batching plant*, sedangkan pak Andik adalah salah satu sopir truk mixer di beri tugas oleh UD. Jaya Sentosa Babadan untuk mengoprasikan truk mixer dengan tujuan proyek pembangunan kampus IAIN Ponorogo, dan pada hari itu juga pak Andik mengirim beton ke jenangan, besoknya ke sukorejo dan seterusnya. Sedangkan bapak Rohmad dalam waktu yang

bersamaan hanya bisa menyelesaikan satu pekerjaan dengan jarak tempuh yang berbeda yakni bapak Andi hanya mengantarkan barang ke jetis, serta sopir yang lain mengirimkan beton atau urug ke tempat lain yang tentu sudah berbeda lagi.⁵⁴

Jangkauan pelayanan UD. Jaya Sentosa Babadan sudah mencapai kabupaten Ponorogo, volume pekerjaan dan lokasi pekerjaan berdeda-beda Sehingga kinerja bapak Siswanto, bapak Andi dan sopir-sopir yang lain tersebut dihitung berdasarkan kinerja yang dilaksanakan yakni jarak tempuh yang dijalankan masing-masing sopir.⁵⁵

D. Sistem Kerjasama Sopir Perusahaan Dengan UD Jaya Sentosa Babadan

Ketika berbicara terkait dengan pekerjaan dan sistem kerja secara otomatis maka disitu muncul upah/gaji dan sistem pengupahan/sistem penggajian. Seperti yang disampaikan bapak Saiful pada saat wawancara beliau menjelaskan terkait dengan gaji. Sistem penetapan besaran upah pada sopir perusahaan yang biasa membawa dump truk yakni pak budi mengatakan:

“Kulo ki dapet gajine sehari dapet 100.000 mbak. Kan kulo kerjane cuman kirim koral dari gilingan ke pabrik. Tapi nek dapet proyek kirim

⁵⁴ Saiful, *Hasil Wawancara*, 25 Maret 2021

⁵⁵ *Ibid*

keluar kulo dapet gaji beda mbak, tergantung kulo kirimnya kemana.”⁵⁶

Dan pak angga sebagai sopir dump truk untuk proyek luar mengatakan:

“Aku khusus kirim keluar perusahaan mbak, gajine ya ritase. Retasanya sesuai dari yang udah di tetapin nduwuran. Hehehe, kulo manut nduwuran sih.”⁵⁷

Pak rohmad sebagai sopir mixer juga mengatakan: “Nek saya gajine ritase mbak, solanya sistemnya borongan, jadi ya gaji sesuai dari sehari iki kirim kemana aja. La bulan wingi aku oleh gaji 715.000 soalnya bulan wingi kan aku disewa di trenggalek jadi yang bayari dari trenggalek. Nek bulan ini aku dapet 2.600.000 dari perusahaan.”⁵⁸

Gaji bapak Rohmad yang diterima pada September dan Oktober berbeda dengan gaji bapak Andik. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Andik beliau bercerita:

“Saya bulan kemaren dapet gaji 2.900.000 mbak solanya saya bulan kemaren dapat proyek ke sooko yang jangkauan nya agak jauh, sehari paling dapet 3 rit aja, tapi gajinya kesana kan banyak di bandingan dengan kalu kirim ke

⁵⁶ Budi, *Hasil Wawancara*, 15 Maret 2021

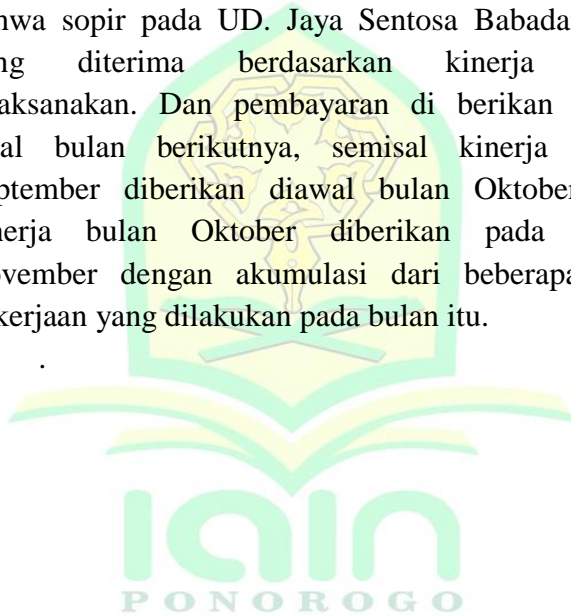
⁵⁷ Angga, *Hasil Wawancara*, 16 Maret 2021

⁵⁸ Rohmad, *Hasil Wawancara*, 17 Maret 2021

daerah sekitar sekitar sini aja”.⁵⁹

Ketika peneliti menanyakan kepada bapak Budi, bapak Rohmad dan bapak Andik selaku sopir, apakah beliau menerima slip gaji atau tidak? Mereka menjawab bahwa slip gaji diberikan dengan beserta rincian pengiriman dalam satu bulan.

Jadi bisa dibahasakan dengan bahasa penulis, bahwa sopir pada UD. Jaya Sentosa Babadan gaji yang diterima berdasarkan kinerja yang dilaksanakan. Dan pembayaran di berikan setiap awal bulan berikutnya, semisal kinerja bulan September diberikan diawal bulan Oktober dan kinerja bulan Oktober diberikan pada bulan November dengan akumulasi dari beberapa pekerjaan yang dilakukan pada bulan itu.



⁵⁹ Andik, *Hasil Wawancara*, 18 Maret 2021

BAB IV

**ANALISIS HUKUM ISLAM
TERHADAP MEKANISME
PENGUPAHAN SOPIR TRUK
PERUSAHAAN UD. JAYA SENTOSA
BABADAN PONOROGO**

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Model Akad Kerja Sopir Perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo

Ijārah tidak hanya diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *Ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam kontrak kerja. Seperti halnya yang dilaksanakan pada UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo, perusahaan ini menukar tenaga sopir dengan imbalan dalam jumlah tertentu.

Ijārah mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari, karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku. Dalam

UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo karena tanpa adanya tenaga sopir pekerjaan tidak akan terselesaikan. Dalam rangka menyelesaikan pekerjaan maka merekrut sopir dump maupun mixer menggunakan sistem harian dan borongan.

UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo memberikan imbalan/upah sebagai ganti manfaat sesuai dengan volume kinerja sopir, sehingga masing-masing sopir akan menerima gaji yang berbeda karena kinerja berbeda dan itu semua sudah dijelaskan dan disepakati diawal ketika hendak bergabung dengan UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo.

Dalam hubungan ini syariat Islam memikulkan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai dengan isi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya. Walaupun di tidak terdapat kontrak tertulis, disitu tetap terdapat kewajiban yang harus di tunaikan pekerja (sopir) serta setelah memenuhi kewajiban pekerja mendapatkan hak yang harus diterimanya atau kewajiban yang harus ditunaikan perusahaan.

Dalam Islam akan dianggap sah apabila telah memenuhi syarat rukun *Ijārah*, adapun rukun dari *Ijārah* adalah:

- a. Adanya ijab dan qabul

Sepertinya yang dijelaskan pada bab dua bahwa ijab qabul sempurna dan sah apabila antara dua pihak dengan sukarela, dan menimbulkan kewajiban atas masing-masing secara timbal balik. Seperti halnya di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo mereka antara pekerja dengan perusahaan melakukan kesepakatan secara lisan dan saling menyanggupi kewajibannya masing-masing.

b. Adanya dua pihak yang mengadakan akad

Suatu akad akan dinamakan akad sah apabila terjadi pada orang-orang yang berkecakapan, objeknya dapat menerima hukum akad, dan akad itu tidak terdapat hal-hal yang menjadikannya dilarang *syara'*. Dengan kata lain, akad sah adalah akad yang dibenarkan *syara'* ditinjau dari rukun-rukunnya maupun pelaksanaannya, rukun yang kedua ini sudah dipenuhi oleh UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dengan adanya dua pihak yang mengadakan perjanjian yakni pihak calon sopir dan perusahaan yakni UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo

c. Adanya Objek

Dalam hal ma^qud alaih UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo mengambil objek perjanjian berupa tenaga manusia atau keterampilan yakni keahlian mengendarai truk mixer dan dump truck,

karena tanpa adanya obyek, maka tidak akan terwujud suatu akad, hal ini untuk menghindari adanya unsur penipuan dalam bidang pekerjaan dan pemberian upah. Adapun Syarat dari keabsahan akad *Ijārah* adalah

- 1) Masing-masing pihak rela untuk melakukan perjanjian sewa menyewa, maksudnya kalau di dalam perjanjian sewa menyewa itu terdapat unsur paksaan, maka sewa menyewa itu tidak sah. Jika dalam konteks pekerjaan maka disini tidak ada unsur paksaan antar kedua yang melakukan kontrak yakni jika dalam UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo adalah sopir dengan perusahaan tidak ada paksaan dalam melaksanakan kewajibannya.
- 2) Harus jelas dan terang mengenai obyek yang diperjanjian, Dalam hal kontrak kerja termasuk juga jelas dalam hal suatu pekerjaan yang akan dikerjakan, upah yang akan diterima, masa waktu bekerja dan lain sebagainya. Pada saat interview UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo menjelaskan job deskripsi serta upah yang akan diberikan dan hak haknya yang akan didapat.
- 3) Obyek sewa menyewa dapat digunakan sesuai peruntukannya, Dan dalam hal kontrak kerja dapat diartikan hasil suatu pekerjaan yang telah dikerjakan itu sesuai

dengan yang telah diperjanjikan sebelumnya, sehingga pengusaha dan pekerja tidak ada yang dirugikan, sama halnya yang ada pada UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo pekerja harus menjalankan job deskripsi yang telah di jelaskan di awal mau kerja seperti yang tertuang pada bab tiga point hak dan kewajiban sopir truk mixer dan sopir dump truck.

- 4) Obyek sewa menyewa dapat diserahkan, dalam hal kontrak kerja dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan tersebut harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara kedua pihak. Yakni sopir harus dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah di perjanjikan dan UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dapat menerima manfaat dari apa yang di laksanakan oleh sopir yakni beton yang telah di pesan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dapat sampai kepadakonsumen dengan kondisi baik.
- 5) Kemanfaatan obyek yang diperjanjikan adalah yang dibolehkan dalam agama, dalam hal ini UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo mengambil manfaat dari sopir adalah berupa keahlian dalam mengendarai truk mixer dan dump truck dan kecakapan mengelola job deskripsi yang telah di berikan oleh

perusahaan yang sudah dijelaskan pada bab tiga, dan manfaat yang di ambil UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo halal tidak melanggar syariat

Secara keseluruhan UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dalam melakukan perjanjian kerja bersama baik yang sistem kerja harian dan ritase dari aspek syarat dan rukun sudah terpenuhi walaupun tidak terdapat perjanjian tertulis, karena berdasarkan syarat dan rukun yang tertuang pada hukum islam tidak terdapat aturan bahwa perjanjian kerja bersama dalam hal pekerjaan harus tertulis.

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Penetapan Besaran Upah Sopir UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo

Dalam syariat, penyewaan (*Ijārah*) adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat terdiri dari beberapa bentuk, pertama manfaat benda, kedua manfaat pekerjaan dan ketiga manfaat orang yang mengerahkan tenaganya. Pemilik manfaat yang menyewakan dinamakan dengan *mu'jir* yakni dalam konteks ini adalah sopir, pihak lain yang mengeluarkan imbalan dinamakan dengan *musta'jir* yaitu UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo. Sesuatu yang manfaatnya diakadkan dinamakan *ma'jur* yaitu keahlian pekerjaan berupa sopir truk mixer dan dump, imbalan yang dikeluarkan sebagai

kompensasi manfaat dinamakan *ajr* atau *ujrah* yakni gaji yang dikeluarkan oleh UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo untuk sopir mixer dan dump

Dari uraian yang ada di bab dua dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *ujrah* adalah *pembayaran* atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya. Pada UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dalam hal mempekerjakan seseorang menjadi sopir memberikan upah berupa gaji yang diberikan pada akhir periode tutup buku bulanan. Dengan system harian dan borongan sehingga penggajian berdasar volume kinerja masing-masing sopir.

Demi keabsahan dalam pemberian upah maka diperlukan perhatian terkait syarat rukunnya diantaranya adalah:

1. Dua orang yang berakad : Dua orang yang berakad adalah penyewa dengan orang yang menyewakan. terdiri atas *mu'jir* (sopir mixer dan dump), *musta'jir* (UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo)
2. *Sighat* dalam akad *Ijārah* adalah bahasa transaksi berupa *Ijāb qobūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *Ijāb qobūl* untuk melakukan sewa-

menyewa dan upah-mengupah. Dalam hal ini praktik UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo *Ijāb qobūl* sopir adalah yang pertama waktu interview dijelaskan sistem pengupahan dengan sitem harian dan borongan ritase serta ketika pemberian job sopir tidak bersedia dengan job yang diberikan sopir bisa menolak dan di carikan ganti sopir yang lain.

3. Imbalan atau upah dalam *Ijārah* harus sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *Ijārah* bisa saja berupa benda material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran. Dalam pemberian gaji UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo berupa uang dengan sistem harian dan borongan, sehingga gaji yang di berikan berdasarkan volume kinerja. Dan pembayaran didasarkan pada pencatatan administrasi oleh bendahara. Upah di bayarkan akumulasi kinerja selama satu bulan dan di bayarkan ketika tutup buku bulanan, pada awal bulan berikutnya.
4. Manfaat, dalam pemberian upah harus menggunakan barang yang bermanfaat, karena pada umumnya di indonesia khususnya

penggajian berupa uang, UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo berupa uang.

Adapun Syarat dari pengupahan sama halnya yang dibahas diatas pada point *Ijārah*. Secara keseluruhan berdasarkan kajian peneliti UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dalam hal pemberian upah sesuai dengan ketentuan hukum islam, karena upah dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja berupa perjanjian kerja borongan dan harian, sehingga gaji atau upah didasarkan pada volume kerja sopir truk mixer dan dump truck, seperti hasil wawancara dengan pihak sopir mereka menerima gaji yang berbeda-beda di setiap bulannya dan berbeda dengan sopir yang lainnya, karena kinerjanya berbeda-beda. Dan diberikan dalam bentuk uang yang umum di gunakan di Ponorogo dan dianggap manfaat serta di berikan sesuai berdasar perhitungan admin di akhir bulan.

Upah sopir dump truck UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo masuk dalam upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*), karena ketika akad disebutkan dan adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut.

Upah sopir truk mixer dalam UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo masuk dalam Upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan.

Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Dan pada UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dibayarkan secara tunai pada awal bulan berikutnya setelah perusahaan melakukan tutup buku akhir bulan.

Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya. Untuk memperjelas hal demikian UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo memberikan gambaran kinerja serta sistem penggajian serta nominal dasar diawal pada saat interview, dan UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo memberikan job berdasarkan kesepakatan atau kesanggupan pekerja.

Gaji pada UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo di berikan secara tempo di akhir bulan. Dalam Islam penentuan perkiraan upah di saat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja, dan pada perusahaan tersebut sudah menyebutkan besaran gaji dan waktu pembayaran gaji di awal kontrak lisan.

Dan besaran ketentuan yang diberikan sudah berdasarkan perhitungan kemanfaatan, dimana gaji yang diberikan bisa dimanfaatkan selama satu bulan karena ketika sopir melakukan kerja dalam sehari minimal besaran upah untuk kebutuhan sehari, semisal sopir truk bekerja selama satu bulan full secara otomatis kemanfaatan upah bisa selama satu bulan, dan semua ketentuan itu sudah tersirat pada saat sopir melakukan interview dengan PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton saat awal hendak bekerja.

Dapat disimpulkan Sistem Upah PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton masuk dalam kategori upah yang disebutkan (*ujrah al-musamma*) dimana upah disebutkan sebelum akad dengan system harian, dan upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) yang dimana pemberian upah berdasarkan volume kerja, karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

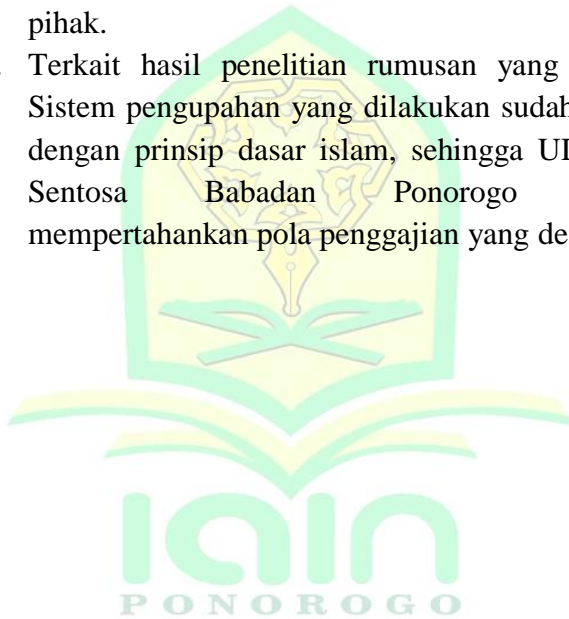
Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dikaji oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Model akad kerja sopir Perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo baik dengan sistem harian atau sistem ritase diperbolehkan karena dari aspek syarat dan rukun sudah terpenuhi walaupun tidak terdapat perjanjian tertulis, karena berdasarkan syarat dan rukun yang tertuang pada hukum islam tidak terdapat aturan bahwa perjanjian kerja bersama dalam hal pekerjaan harus tertulis.
2. Sistem penetapan besaran upah sopir Perusahaan di UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo diperbolehkan karena masuk dalam kategori upah yang sudah di sebutkan (*ujrah al-musamma*) dimana upah disebutkan sebelum akad dengan system harian dan upah yang sepadan (*ujrah al mithli*) yang dimana pemberian upah berdasarkan volume kerja, karena perjanjian kerja borongan dan masuk dalam jenis upah Perburuhan

B. Saran

Dari hasil penelitian diatas, saran yang bisa diberikan kepada UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo adalah;

1. Hendaknya UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo melakukan perjanjian kerja bersama dengan secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak.
2. Terkait hasil penelitian rumusan yang kedua, Sistem pengupahan yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip dasar islam, sehingga UD. Jaya Sentosa Babadan Ponorogo dapat mempertahankan pola penggajian yang demikian



- Ahmad, Idris. *Fiqh Al-Syafiiyah* (Jakarta: Karya Indah, 1986).
Albab, Ahmad Ulil. Hasil Wawancara
Budi, Hasil Wawancara Angga, Hasil Wawancara
Rohmad, Hasil Wawancara Andik, Hasil
Wawancara.
- Al-Fauzan, Saleh. *Fiqh Sehari Hari* (Jakarta: Gema Insani Press, 2006).
- Amru, Imam Suhada'. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Pemetik Daun Kayu Putih di Desa Suren Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo", Skripsi (Ponorogo:STAIN Ponorog.).
- An-Nabhani, Taqyuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 1996).
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuan* (Jakarta: Grafindo Persada, 1997).
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Al- Fiqh Al Islam Wa Adilatuhu Abdul Hayyie Al Kattani, Jilid V.* (Jakarta: Gema Insani Press, 2011).
- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalah* (Yogyakarta: UII Pres, 2000)
Buchari, Alma. dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2007), 115.

- Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya
(Semarang: Alwaah, 1993)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar
Bahasa Indonesia
(Jakarta: Balai Pustaka, 1990)
- Gayatri, Wahyu Nely. Tinjauan Hukum Islam Terhadap
Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di
Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal”,
Skripsi (Semarang: UIN Wali Songo Semarang).
- Ghazali, Abdul Rahman. Fiqh Muamalat (Jakarta:
Kencana, 2012). Hajar, Ibnu. Bulughul Maram
(Surabaya: Mutiara Ilmu, 1995).
- Hardianto, Novian. Hasil Wawancara,
- Harun. Fiqh Muamalah (Surakarta: Muhammadiyah
University Press, 2017) Hayi, Abdul. Fikih
Kontemporer (Jakarta: Grafika Jaya, 2004).
<https://id.wikipedia.org/wiki/Sopir>
- Huda, Qomarul. *Fiqih Muamalah* (Yogyakarta: Teras,
2011)
- Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat
(Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011) hlm.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan
dan Kebudayaan Edisi kedua Balas
Pustaka, 1991),
- Karim, Helmi. *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Nusa Jaya,
2005). 29 Majah, Ibnu. *Sunan Ibnu Majah* (Beirut:
Dar al-Fikr, n.d.).

- Manan, M Abdul. *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam* (Semarang: Sabana Press, 2003)
- Margono, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997),
- Mas'adi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Kontektual*, Cet ke. I. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)
- Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam* (Jakarta: Danic Press, 2004).
- Mirnawati, Analisis Buruh Tani Padi Di Desa Pulau Bayur Kecamatan Centini Kabupaten Singingi Ditinjau Menurut Ekonomi Islam, (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2015)
- Mughniyah, Muhammad Jawad. *Fiqh Lima Madzhab* (t.tt: Lentera, 1999).
- Noeng, Muhadjir. *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Bayu Indra Grafindo, 1999),
- Nurhanik, Siti. Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Desa Selopamioro Kecamatan Imogiri Kabpaten Bantul Ditinjau Dari Hukum Islam, (Yogyakarta: UIN Kalijaga, 2008)
- Pasaribu, Chairuman. dan Suhrawardi K. Lubis. *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994)
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001)
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah 13*, Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: Al-Maarif, 1988).

- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah* (Jakarta: Pena Pundi, 2006).
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah* Juz 13, Terj. Kamaluddin A. Marzuki (Bandung: PT. Al-Ma'arif, 1988).
- Salim, M Arskal. *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah* (Jakarta: Logos, 1999).
- Sanusi, Makhda Intan. "Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo Di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogori," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017).
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT. RemajaRosdakarya, 2004),
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008) Suparni, Niniek. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991).
- Syafei, Rachmad. *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001).
- Syarifuddin, Amir. *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana Predana MediaGroup, 2010)
- Ya'qub, Hamzah. *Kode Etik Datang Menurut Islam*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2008)