

**TINJAUAN FIKIH TERHADAP KONSEP PENGUPAHAN  
DI UD BERKAH ROSOK DESA NGRUKEM KECAMATAN MLARAK  
KABUPATEN PONOROGO**

**SKRIPSI**



Oleh:

**RAHMADANI TRIRAHAYU**

**102200137**

Pembimbing

**DR. MOH. MUKHLAS, M.Pd**

**NIP. 196701152005011003**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**

## ABSTRAK

**Trirahayu, Rahmadani, 2024, *Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Pengupahan Di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo.*** Skripsi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.

**Kata Kunci/ Keyword:** Fikih Muamalah, Pengupahan, Buruh

Manusia memiliki kebutuhan yang beragam dalam kehidupannya untuk itu mereka tidak lepas dengan pekerjaan. Dengan bekerja mereka akan mendapat upah berupa uang. Dalam hukum islam, mengenai sistem pemberian upah buruh harus jelas. Seperti halnya pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha UD Berkah Rosok kepada buruh, baik buruh harian tetap dan juga buruh borongan. Mereka mendapatkan upah sesuai dengan sistem yang ditetapkan oleh majikan. Untuk buruh borongan, majikan belum sepenuhnya menerapkan prinsip dalam ijarah, dimana buruh borongan tidak mengetahui obyek barang baik proses penimbangan dan juga hasil bobotnya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana tinjauan fikih muamalah terhadap akad pengupahan pekerja di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo? (2) Bagaimana tinjauan fikih muamalah terhadap sistem pengupahan pekerja di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo?

Skripsi ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan studi kasus. Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi analisis model Miles & Huberman, yakni reduksi data, pemaparan data dan penarikan kesimpulan.

Dari analisis data dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang digunakan di UD Berkah Rosok yaitu harian serta borongan dan menurut fikih muamalah, mengenai sistem yang diterapkan untuk buruh harian tetap tersebut sudah sesuai karena telah menerapkan prinsip keadilan yakni didasarkan pada keterampilan mereka bekerja. Untuk buruh borongan, prinsip keadilan juga telah terpenuhi dimana upah berdasarkan banyak barang dikalikan dengan harga sesuai jenis. Adapun mengenai obyek barang terdapat ketidakjelasan mulai dari proses penimbangan dan juga hasil bobotnya. Hal tersebut menyebabkan adanya gharar yang dapat merugikan buruh.

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Rahmadani Trirahayu  
NIM : 102200137  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : **TINJAUAN FIKIH TERHADAP KONSEP  
PENGUPAHAN DI UD BERKAH ROSOK DESA  
NGRUKEM KECAMATAN MLARAK KABUPATEN  
PONOROGO**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian skripsi.

Ponorogo, 15 Maret 2024

Mengetahui,  
Ketua Jurusan  
Hukum Ekonomi Syariah

  
**St. Izzam Tanzilulloh, M.H.I**  
NIP 198608012015031002

Menyetujui,  
Pembimbing

  
**DR. MOH. MUKHLIS, M.Pd.**  
NIP. 196701152005011003



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Rahmadani Trirahayu  
Nim : 102200137  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Tinjauan Fikih Terhadap Konsep Pengupahan Di UD Berkah  
Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo

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

Hari : Kamis  
Tanggal : 04 April 2024

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

Hari : Senin  
Tanggal : 22 April 2024

Tim Penguji :

1. Ketua sidang : Martha Eri Safira, M.H.
2. Penguji I : Dr. Hj. Rohmah Maulidia, M.Ag.
3. Penguji II : Dr. Moh. Mukhlas, M.Pd.

()  
()  
()

Ponorogo, 22 April 2024  
Megeasahan  
Dekan Fakultas Syariah  
  
Dr. Hj. Rosnati Rofiah, M.S.I.  
1401402000032001

## SURAT PERSERTUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmadani Trirahayu  
NIM : 102200137  
Fakultas : Fakultas Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi / tesis : **TINJAUAN FIKIH TERHADAP KONSEP  
PENGUPAHAN DI UD BERKAH ROSOK DESA  
NGRUKEM KECAMATAN MLARAK KABUPATEN  
PONOROGO**

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan semestinya.

Ponorogo, 22 April 2024

Pembuat Pernyataan,



Rahmadani Trirahayu  
NIM.102200137

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmadani Trirahayu

NIM : 102200137

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul : **TINJAUAN FIKIH TERHADAP KONSEP PENGUPAHAN DI UD BERKAH ROSOKDESA NGRUKEM KECAMATAN MLARAK KABUPATEN PONOROGO**

Menyatakan bahwa naskah skripsi tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, maka saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 15 Maret 2024

Yang membuat pernyataan



Rahmadani Trirahayu  
Nim. 102200137

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia memiliki beragam kebutuhan dalam kehidupannya, termasuk kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, diperlukan kemampuan ekonomi. Salah satu cara untuk menghasilkan pendapatan adalah melalui pekerjaan. Pekerjaan dapat dilakukan secara independen, mengandalkan keterampilan dan kemampuan individu tanpa melibatkan orang lain. Alternatifnya seseorang dapat bekerja sama dengan orang lain dalam suatu bidang tertentu mengikuti perjanjian atau kesepakatan tertentu dengan pemberi kerja. Tujuan dari partisipasi dalam pekerjaan ini adalah untuk mendapatkan penghasilan yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.<sup>1</sup>

Dalam konteks Islam, terdapat suatu bentuk muamalah yang melibatkan kerja sama antara dua pihak. Di satu sisi terdapat individu yang menyediakan jasa atau tenaga kerja yang dikenal sebagai buruh atau pekerja. Di sisi lain ada individu atau entitas yang menyediakan pekerjaan yang disebut sebagai majikan. Kerjasama ini dilakukan untuk melaksanakan kegiatan produksi, di mana buruh atau pekerja diharapkan mendapatkan kompensasi berupa upah sebagai imbalan atas kontribusinya. Konsep ini mencerminkan prinsip jual-beli

---

<sup>1</sup> R. Amin, *Pengantar Hukum Indonesia* (Deepublish, 2019) , 204.

jasa yang sering terjadi dalam berbagai aktivitas seperti penjahitan pakaian, pembangunan rumah, dan sebagainya. Dalam literatur fiqh Muamalah bentuk kerjasama ini dikenal sebagai akad *ijārah al-a'mal* yang merujuk pada perjanjian sewa-menyewa jasa tenaga manusia.<sup>2</sup>

Perjanjian *ijārah* melibatkan dua belah pihak, pemberi jasa dan penerima jasa. Pemberi jasa yang menerima upah atas layanan yang diberikan yang bisa disebut tenaga kerja atau *ajr*, sedangkan penerima jasa atau pemberi pekerjaan yang memberikan upah yang dapat berperan sebagai pengusaha, majikan, atau *musta'jir*.<sup>3</sup>

Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip-prinsip utama yang ditekankan adalah keadilan dan kecukupan. Keadilan tercermin dalam kejelasan akad atau transaksi, serta komitmen yang didasarkan pada kesepakatan sukarela antara pekerja dan pengusaha. Sebelum pekerja dipekerjakan, rincian mengenai upah yang akan diterima harus jelas sesuai dengan prinsip-prinsip ini.<sup>4</sup>

Pandangan Soemarso menekankan variasi dalam penentuan upah, yang dapat dihitung per hari (dalam konteks hari kerja), per satuan pekerjaan (seperti jumlah produk yang diproduksi) atau berdasarkan sistem borongan di mana pembayaran tergantung pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh pekerja. Oleh karena itu, pandangan ini mencerminkan bahwa besaran upah cenderung disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang melibatkan kekuatan fisik,

---

<sup>2</sup> Abd Ar-Rahman Al-Jaziri, *Kitab Al-Fiqh'Ala Mazahib Al-Arabah*, (Mesir: Maktabah Tijariyah Kubra, 1996), 96.

<sup>3</sup> Juwita Sari Dewi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah* (t.tp.: t.p., 2021), 19-20.

<sup>4</sup> Ana Annisa'atun, "Ketentuan Upah," *Jurnal Maliyah*, Vol. 1, No. (1. Juni 2011), 61.



dan dapat dihitung dengan berbagai metode, seperti harian, satuan, atau borongan.<sup>5</sup>

Seperti pengepul yang ada di Desa Ngrukem, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo terdapat Usaha Dagang yang telah berdiri selama 18 tahun. Awalnya tempat penampungan barang bekas ini hanya seperti kebanyakan rumah penampungan rosok lainnya. Namun, seiring berjalannya waktu pertumbuhan usaha ini semakin pesat. Pada tahun 2005 salah seorang warga di Desa Ngrukem mengelola tempat penampungan barang bekas tersebut dan menjadikannya UD Berkah Rosok.

UD Berkah Rosok memiliki fasilitas penampungan yang luas, memungkinkan untuk menampung berbagai jenis barang bekas. Di samping itu, usaha ini menjadi tempat bagi 50 buruh/pekerja harian tetap dan 15 buruh borongan yang bekerja di sana. Keberadaan mereka mencerminkan aktivitas beragam yang terjadi dalam UD Berkah Rosok.

Buruh rosok harian tetap di UD Berkah Rosok itu sendiri memiliki jam kerja yang telah ditetapkan oleh majikan dimulai dari pukul 07.00 WIB hingga pukul 16.30 WIB. Meskipun jam kerja sudah diatur, hari kerja bagi buruh harian tetap tidak memiliki ketentuan khusus dari majikan. Umumnya, mereka bekerja dari hari senin hingga minggu, walaupun pada beberapa kesempatan sebagian buruh dapat mengambil hari libur pada hari Minggu.

---

<sup>5</sup> Soemarso, *Akuntansi Suatu Pengantar*, Edisi Kelima (Jakarta : Salemba Empat, 2009), 307.

Pengupahan bagi buruh harian tetap di UD Berkah Rosok bervariasi tergantung pada berbagai faktor. Bagi buruh harian tetap yang telah memiliki pengalaman kerja yang terbukti dan memiliki keterampilan mengemudi, majikan memberikan upah sebesar Rp. 70.000,- /hari. Sementara itu, bagi buruh harian tetap yang baru bekerja, upah yang diberikan berkisar antara Rp. 50.000,- hingga Rp. 60.000,-/hari. Pemberian upah ini disesuaikan dengan penilaian atas cara kerja masing-masing individu.

Selain itu, buruh harian tetap memiliki fleksibilitas dalam memilih pola pengambilan upah, baik per hari, per minggu, atau per bulan. Selain upah pokok, mereka juga memiliki kesempatan untuk menerima bonus jika jumlah hari libur yang diambil selama satu bulan tidak melebihi 6 kali.

Di sisi lain, buruh borongan tidak memiliki waktu kerja yang ditetapkan oleh majikan. Hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan borongan yang mencakup kegiatan pemilihan dan pembersihan barang-barang rosok. Semakin banyak barang yang berhasil mereka dapat, semakin tinggi upah yang mereka terima. Dalam konteks ini, efisiensi dan produktivitas buruh borongan menjadi faktor kunci, karena mereka harus menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya batasan waktu kerja yang ditentukan oleh majikan.<sup>6</sup>

Untuk buruh borongan, upah yang diberikan dihitung berdasarkan jumlah barang rosok yang mereka bersihkan. Seperti tabel harga berikut :

---

<sup>6</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 09 Oktober 2023

No	Jenis Barang	Harga Perkilo
1	Aqua Gelas	Rp. 1000,-
2	Botol Aqua	Rp. 500,-
3	Kertas HVS	Rp. 500,-
4	Kertas Buram	Rp. 200,-
5	Kertas Duplek	Rp. 200,-
6	Sak Semen	Rp. 35,-
7	Karung Bekas	Rp. 500,-
8	Atom Putih	Rp. 500,-
9	Atom Warna	Rp. 500,-

Sebagai contoh 1 kg botol minuman Aqua yang berhasil dibersihkan, buruh borongan akan mendapatkan upah sebesar Rp. 500,-. Sistem penghitungan ini juga berlaku untuk berbagai jenis barang rosok lainnya yang mereka kelola akan tetapi berbeda harga seperti tabel di atas.<sup>7</sup>

Pada kasus buruh borongan, proses permintaan upah melibatkan penimbangan hasil pilah mereka, yang dilakukan oleh buruh harian tetap. Buruh borongan tidak dapat melihat secara langsung berapa kilogram yang mereka dapatkan, karena penimbangan dilakukan oleh rekan mereka yang memiliki status harian tetap. Setelah penimbangan selesai, buruh harian tetap akan menyampaikan hasilnya kepada majikan. Dengan demikian, tidak ada kejelasan terkait berat hasil timbangan yang dihasilkan oleh buruh borongan karena

---

<sup>7</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 11 Oktober Desember 2023

mereka tidak memiliki informasi langsung mengenai hasil timbangannya sendiri.<sup>8</sup>

Berdasarkan keterangan di atas, peneliti mengkaji secara mendalam upah buruh rosok oleh majikan ditinjau dari hukum islam. Dengan demikian judul **“Tinjauan Fikih Terhadap Konsep Pengupahan Di Ud Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo”** perlu dilakukan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tinjauan fikih muamalah terhadap akad pengupahan pekerja di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo?
2. Bagaimana tinjauan fikih muamalah terhadap sistem pengupahan pekerja di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menjelaskan tinjauan fikih muamalah terhadap akad pengupahan pekerja di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo
2. Untuk menjelaskan tinjauan fikih muamalah terhadap sistem pengupahan pekerja di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo

---

<sup>8</sup> Rosmini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 16 Oktober 2023

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori *ijārah*.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pihak Pengusaha UD Rosok

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahkan pertimbangan di dalam memilih dan juga merencanakan kebijakan penggajian atau pengupahan di masa-masa yang akan datang. Agar dapat meningkatkan kelayakan hidup para pekerja, dan juga dapat memberikan keadilan dalam pemberian upah agar tidak terjadi diskriminasi yang sering terjadi antara pengusaha dan pekerja.

#### b. Bagi Buruh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan kontribusi pemikiran tentang pemberian upah terhadap buruh rosok.

#### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan upah di bidang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

## E. TELAAH PUSTAKA

*Pertama*, Penelitian yang ditulis oleh Elfa Fitria Angga Wati dengan Judul “Sistem Pengupahan Pada Meubel Siti Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syari’ah (Studi Kasus Pada Meubel Siti Di Desa Rejowinangan Kecamatan Kademangan Kabupaten Blitar).” Hasil pembahasan dari penelitian tersebut yaitu (1) Sistem pengupahan menggunakan sistem pengupahan beragam dan waktu pembayaran upahnya diberikan setiap seminggu sekali, sedangkan dalam penelitian ini yaitu sistem pengupahan buruh harian dan borongan. Adapun waktu pembayaran upah di UD Berkah Rosok lebih fleksibel. (2) Sistem pengupahannya tidak bertentangan dengan Hukum Ekonomi Syari’ah karena telah terpenuhi rukun dan syarat sistem pengupahan.<sup>9</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan tinjauan Hukum Islam. Adapun perbedaannya yaitu mengenai fokus penelitiannya, peneliti ini fokus pada akad dalam Hukum Islam, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang lebih fokus pada sistem dan akad dalam Hukum Islam.

*Kedua*, Penelitian yang ditulis Makhda Intan Sanusi dalam Skripsi yang berjudul “Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogiri.” Masalah yang diteliti dalam skripsi tersebut adalah bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap transaksi pengupahan pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogiri

---

<sup>9</sup> Elfa Fitria Angga Wati, “Sistem Pengupahan Pada Meubel Siti Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syari’ah,” *Skripsi* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2014).

dan bagaimana tinjauan fiqh terhadap penetapan tingkat pengupahan pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogiri, sedangkan dalam penelitian ini yaitu bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap sistem dan akad pengupahan di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Ponorogo. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut sama dengan metode penelitian ini yaitu jenis penelitian lapangan. Dengan kesimpulan bahwa penetapan pengupahan pengupasan mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo sah menurut fiqh meskipun upah yang diterima oleh buruh fluktuatif dan besaran upah tidak disebutkan di awal kerja, tetapi sudah menjadi adat dalam penetapan upah tersebut. Kedua belah pihak pun sudah saling rela.<sup>10</sup> Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Persamaannya yaitu sama-sama mengkaji tentang ijārah, sedangkan perbedaannya terletak pada permasalahan yang dibahas serta objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengangkat tentang sistem pengupahan buruh di UD Berkah Rosok Ngrukem Mlarak Ponorogo.

*Ketiga*, Penelitian yang ditulis Lailani Ayu Agustin, dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo” yang membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo, serta tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo. Kesimpulan dari skripsi ini yaitu

---

<sup>10</sup> Makhda Intan Sanusi, “Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogiri,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017).

pertama, akad pengupahan yang ada di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo menggunakan akad bersyarat selain itu akad pengupahannya ada yang sudah sesuai dengan hukum Islam dan ada yang tidak. Yang sesuai adalah untuk karyawan pembuat barang-barang karena sudah terpenuhinya syarat dan rukun dari akad pengupahan, sedangkan yang tidak sesuai dengan hukum Islam adalah untuk karyawan finishing dan karyawan baru, karena terdapat satu syarat dan rukun yang tidak terpenuhi yaitu syarat dan rukun mengenai upahnya karena tidak ada kejelasan mengenai upah perharinya. Kedua, penetapan upah yang ada di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo terdapat ketidakadilan dalam pengupahan karena ketidakjelasan mengenai upah perharinya dan besarnya jumlah potongan untuk ongkos pembelajaran, selain itu adanya diskriminasi terhadap karyawan sehingga melanggar prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang dimana dalam prinsip ini tidak boleh adanya diskriminasi dalam suatu pekerjaan.<sup>11</sup> Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan tinjauan Hukum Islam. Adapun perbedaannya, penelitian di Mebel UD Lestari milik Lailani Ayu Agustin membahas tentang ketidakadilan dalam pengupahan karena ketidakjelasan mengenai upah perharinya, sedangkan penelitian yang dilakukan di UD Berkah Rosok terjadi ketidaksesuaian dalam pengupahan yang nominalnya tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

---

<sup>11</sup> Lailani Ayu Agustin, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2018).



## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### a) Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif lapangan, yang dilakukan berdasarkan realitas di lapangan dalam kondisi aktual. Penelitian kualitatif digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas keistimewaan dari situasi sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur, atau digambarkan melalui pendekatan penelitian kuantitatif. Beberapa ciri khas penelitian kualitatif melibatkan:

- 1) Partisipasi peneliti dalam penelitian cukup intensif dan berjangka panjang dalam pengaturan lapangan.
- 2) Perekaman data yang cermat tentang apa yang terjadi di lapangan dengan cara menulis catatan lapangan dan catatan wawancara termasuk juga mengumpulkan bukti dokumentasi lainnya.
- 3) Refleksi analitik oleh peneliti atas catatan dokumentasi yang diperoleh di lapangan.
- 4) Melaporkan hasil penelitian melalui deskripsi yang rinci, kutipan langsung dari wawancara, dan komentar yang bersifat interpretatif.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> R. Agustianti and others, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Tohar Media, 2022), 141.

Dalam rangka penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan informasi terkait berbagai sistem pengupahan yang digunakan oleh pengusaha dalam menetapkan besaran upah bagi pekerja. Sistem-sistem tersebut mencakup pemberian upah perhari, perminggu, perbulan, dan upah berdasarkan sistem borongan. Hal ini terkait dengan evaluasi kemampuan buruh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mengingat bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh buruh rosok dapat berbeda antara buruh harian dan buruh borongan.

b) Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus. Metode studi kasus merupakan pendekatan penelitian yang mendalam dan komprehensif terhadap suatu fenomena dalam kondisi sebenarnya yang melibatkan berbagai sumber data. Dengan menggunakan teori sebagai kerangka acuan, penelitian ini menganggap objek penelitian sebagai kasus, yaitu fenomena yang dianggap sebagai sistem keseluruhan yang terbatas dalam konteks tertentu.<sup>13</sup>

Dalam lingkup penelitian ini, fokus studi kasus tertuju pada UD Berkah Rosok sebagai lokasi penelitian. Terkait dengan UD tersebut, peneliti akan melakukan penggalian yang mendalam terhadap sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha atau majikan terhadap buruh rosok. Perbedaan dalam jenis pekerjaan buruh rosok juga dapat

---

<sup>13</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori&Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 121.

berdampak pada besaran upah yang diterima, karena hal ini terkait dengan kemampuan kerja mereka. Upah yang diterima oleh buruh rosok dapat bervariasi antara lain berdasarkan hasil timbangan dan upah harian. Kedua jenis upah ini juga memberikan kontribusi berbeda pada tingkatan kompensasi untuk buruh rosok. Perbedaan ini menciptakan ciri khas yang membedakan UD Berkah Rosok dari tempat lainnya.

c) Kehadiran Peneliti

Dalam kerangka penelitian ini, peneliti berperan ganda sebagai instrumen dan pengumpul data. Oleh karena itu, kehadiran peneliti di lapangan menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting. Kehadiran peneliti perlu dijelaskan secara rinci dalam laporan penelitian, memperlihatkan perannya sebagai partisipan aktif dan pengamat yang penuh keterlibatan. Selain itu, status peneliti sebagai pihak yang mengumpulkan data juga perlu dijelaskan dengan jelas kepada informan atau subjek penelitian.<sup>14</sup>

Kehadiran peneliti di lapangan sangat diperlukan dalam proses pengumpulan data, karena kehadiran peneliti untuk melakukan survei yang lebih mendalam tentang sistem pengupahan buruh di UD Berkah Rosok.

---

<sup>14</sup> L.P.P.M.I. Gresik, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah, Artikel Penelitian, Skripsi Dan Tesis)*, Pertama (Academia Publication, 2021), 36.

## 2. Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian merupakan aspek krusial yang sangat mendukung penentuan data yang relevan, memastikan bahwa lokasi tersebut menjadi sumber informasi yang valid. Penjelasan mengenai lokasi penelitian dimulai dengan identifikasi tempat spesifik, seperti desa, komunitas, atau lembaga. Selain itu, poin yang lebih signifikan adalah penyampaian alasan munculnya fenomena sosial atau peristiwa di lokasi tersebut.<sup>15</sup>

Penelitian ini dilaksanakan di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem, yang memiliki dua jenis buruh, yaitu buruh harian tetap dan buruh borongan. Kemampuan atau keterampilan kerja menjadi aspek kedua yang signifikan bagi kedua jenis buruh, dengan penekanan bahwa niat dan kemauan untuk bekerja merupakan faktor utama. Kedua kelompok buruh ini bekerja di lokasi yang berbeda, dengan buruh rosok harian tetap bekerja di area UD tersebut, masih berada di halaman rumah majikan. Sebaliknya, buruh rosok borongan yang bertugas memilah botol aqua bekas bekerja di lokasi di samping rumah majikan, sehingga perhatian majikan terhadap tempat kerja buruh borongan kurang. Lokasi penelitian berada di Dusun Ngijon RT.003/RW.002 Desa Ngrukem, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo, dengan penekanan penelitian pada sistem pengupahan buruh rosok yang dianalisis dari perspektif Hukum Islam.

---

<sup>15</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian: Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), 35.

Alasan peneliti memilih lokasi ini karena ingin tahu bagaimana pelaksanaan upah-mengupah oleh pengusaha rosok tersebut kepada buruhnya, karena rata-rata buruh yaitu dari luar daerah. Selain itu, peneliti telah menemukan permasalahan yakni tidak ada kejelasan mengenai timbangan dan juga upah buruh borongan, yang mana hal tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian di UD Berkah Rosok.

### 3. Data dan Sumber Data

#### a. Data

Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimanya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini, data yang digunakan untuk diolah selanjutnya yaitu mengenai sistem dan akad pengupahan pekerja harian dan borongan di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo.

#### b. Sumber Data

##### 1) Sumber Data Primer

Data primer merupakan data atau informasi utama yang terkait secara langsung dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian, sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari Bapak Rofi' Usan dan Ibu Sarini

---

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (t.tp.: t.p., t.th.), 102.

yang di ambil peneliti dari hasil wawancara. Data primer dalam penelitian ini antara lain:

a) *Person*

Informan dalam penelitian ini yaitu pengusaha/majikan (Bapak Rofi' dan Ibu Sarini) buruh harian tetap (Bapak Parni dan Bapak Riyanto) dan buruh borongan (Ibu Gini dan Ibu Rosmini) di UD Berkah Rosok.

b) *Place*

Sumber yang diperoleh dari gambaran, tentang situasi kondisi yang berlangsung berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian yakni di UD Berkah Rosok di Desa Ngrukem, Mlarak , Ponorogo.

2) **Sumber Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.<sup>17</sup> Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku tentang masalah upah, buku-buku tentang perburuhan, dan kajian ilmiah tentang upah serta

---

<sup>17</sup> Burhan Bungin, *Analisis data kualitatif: Pemahaman Filosofi dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 13.

penelitian terdahulu yang meneliti masalah pengupahan kepada pekerja/buruh.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk menggunakan teknik pengumpulan data, seorang peneliti kualitatif perlu membuat format atau pedoman observasi, wawancara, menyediakan alat-alat pendukung seperti tape-recorder, alat tulis, kertas, dan dituntut pula kesiapan peneliti dalam menjalankan penelitian tersebut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan observasi.

##### a) Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi dari narasumber. Adapun wawancara secara umum adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dan informan yang terlibat dalam kehidupan sosial di lokasi penelitian.<sup>18</sup> Dalam wawancara ini terjadi komunikasi antara peneliti dengan Bapak Rofi' dan Ibu Sarini yakni pemilik UD Berkah Rosok, buruh harian tetap seperti Bapak Parni dan Bapak Riyanto, serta buruh borongan seperti Ibu Gini dan juga Ibu Rosmini selaku pihak yang diharapkan

---

<sup>18</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Prespektif Rancangan Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 212.

dapat memberikan jawaban untuk memperoleh informasi secara benar. Dalam wawancara data yang diperoleh peneliti yaitu mengenai sistem pengupahan dan juga akad pengupahan pekerja di UD Berkah Rosok.

b) Observasi

Proses observasi pada penelitian ini, peneliti melihat langsung keadaan yang ada di UD Berkah Rosok. Peneliti menggunakan teknik ini, agar peneliti mengetahui sendiri bagaimana fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan. Dalam teknik observasi peneliti mengamati para buruh, baik buruh harian tetap dan juga buruh borongan yang bekerja seperti mengangkat barang bekas, proses memilah, membersihkan barang dan juga proses menimbang barang.

5. Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Imam Gunawan, mengemukakan tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, reduksi data (*data reduction*), paparan data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verifying*). Analisis data kualitatif dilakukan secara bersamaan dengan proses pengumpulan data berlangsung.<sup>19</sup> Setelah memperoleh data dari penelitian kemudian data tersebut disederhanakan menggunakan bahasa yang lebih sederhana agar lebih mudah dipahami.

---

<sup>19</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori&Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 210.



Proses reduksi data dalam penelitian ini yaitu catatan tertulis di lapangan yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dengan pengusaha/majikan UD Berkah Rosok serta para buruh harian tetap dan buruh borongan. Reduksi data ini terjadi secara berulang-ulang dan apabila ditemukan data yang tidak cocok, maka peneliti melakukan pengecekan kembali di UD tersebut dengan informan yang berbeda.

Setelah melakukan mereduksi data, peneliti pengumpulan data-data atau informasi dari hasil wawancara dan juga observasi di UD Berkah Rosok dalam bentuk deskriptif kemudian dianalisis. Pemaparan data ini di lakukan secara sistematis, dan sederhana.

Setelah melakukan pemaparan data, selanjutnya peneliti melakukan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh yakni dari majikan dan pekerja yang kemudian akan dicek kembali dengan konfirmasi dengan pihak yang terkait. Apabila belum ada kecocokan data maka peneliti dapat melakukan wawancara dari pihak lain seperti masyarakat sekitar ataupun mantan pekerja UD Berkah Rosok.

#### 6. Pengecekan Keabsahan Data

Triangulasi adalah cara melakukan teknik wawancara, survey atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.<sup>20</sup> Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni teknik pengumpulan data kualitatif dengan wawancara. Dengan teknik triangulasi dengan sumber, peneliti

---

<sup>20</sup> Fitri Syamsuryani, "Pelaksanaan Upah Bagi Buruh Tani Dalam Perspektif Fiqih Muamalah," *Skripsi* ( Solok: IAIN Batusangkar, 2019), 49.

membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan peneliti sebagai pembanding untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Dalam hal ini lebih difokuskan pada sistem pengupahan di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem dengan membandingkan data hasil wawancara yang telah dilakukan selama penelitian.

### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan para pembaca dalam menelaah karya ilmiah, maka terlebih dahulu penulis memaparkan sistematika pembahasannya, yaitu dibagi kedalam 5 (lima) bab yang terurai dalam sub-sub bab. Masing-masing bab mempunyai hubungan yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Adapun uraian sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan dasar dari keseluruhan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian yang terdiri atas; jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, tahap-tahap penelitian dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II IJARAH DALAM HUKUM ISLAM**

Dalam bab ini peneliti menguraikan: hakikat *ijārah*, akad dalam *ijārah* sistem pengupahan dalam *ijārah*.

### **BAB III PRAKTIK AKAD DAN SISTEM PENGUPAHAN DI UD BERKAH ROSOK DESA NGRUKEM KECAMATAN MLARAK KABUPATEN PONOROGO**

Bab ini menyajikan hasil dari penggalan data dan mengumpulkan data dari lapangan yang tercantum di dalamnya. Gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi, sejarah UD Berkah Rosok, akad pengupahan buruh dan sistem pengupahan buruh di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo

### **BAB IV ANALISIS FIKIH TERHADAP AKAD DAN SISTEM PENGUPAHAN BURUH DI UD BERKAH ROSOK DESA NGRUKEM KECAMATAN MLARAK KABUPATEN PONOROGO**

Bab ini merupakan analisa antara landasan teori dengan data yang ada di lapangan, di antaranya: analisis fiqh terhadap akad pengupahan buruh dan analisis fiqh terhadap sistem pengupahan buruh di UD BERKAH ROSOK Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo

### **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis data

yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian.



## BAB II

### IJARAH DALAM HUKUM ISLAM

#### A. Hakikat *Ijārah*

##### 1. Pengertian *Ijārah*

*Ijārah* berasal dari kata *ajr* yang berarti imbalan. Dalam konteks syariah, *ijārah* merujuk pada perjanjian untuk memperoleh manfaat sebagai imbalan. Oleh karena itu, menyewa pohon untuk mengonsumsi buahnya dianggap tidak sah karena pohon itu sendiri bukanlah sesuatu yang memberikan manfaat.<sup>1</sup>

Menurut Sayyid Sabiq dalam Fikih Sunah, *al-Ijārah* berasal dari kata *al-Ajr* yang berarti *al-Twadh* (ganti/kompensasi). *Al-Ijārah* dapat didefinisikan sebagai perjanjian pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran upah sewa (*ujrah*). Pentingnya dicatat bahwa *al-Ijārah* tidak melibatkan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Dengan demikian, *ijārah* bertujuan untuk memanfaatkan suatu barang atau jasa (misalnya, mempekerjakan seseorang) dengan memberikan imbalan berupa pembayaran sewa atau upah tertentu. Dari konsep di atas *ijārah* memiliki kesamaan dengan akad jual beli, tetapi yang dipindahkan bukanlah hak kepemilikan penuh, melainkan hak guna

---

<sup>1</sup> Mega Salfina, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Angkat Perahu Di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021), 22.

atau manfaat, baik itu manfaat dari aset tertentu atau dari pekerjaan jasa.<sup>2</sup>

Menurut Sayyid Sabiq, *ijārah* adalah suatu jenis akad yang mengambil manfaat dengan jalan penggantian *ijārah* terbagi menjadi dua yaitu:

- a. *Ijārah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut *musta'jir*, sedangkan pihak pekerja disebut *ajr* dan upah yang dibayarkan disebut *ujrah*.
- b. *Ijārah* yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Pihak yang menyewa disebut *musta'jir*, pihak yang menyewakan disebut *mu'jir* dan biaya sewa disebut *ujrah*.<sup>3</sup>

## 2. Syarat *Ijārah*

Adapun Syarat mengenai *ujrah* adalah sebagai berikut:

- a. Penentuan upah harus melibatkan musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga setiap individu pelaku ekonomi merasakan kewajiban moral yang tinggi dan memiliki dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.

---

<sup>2</sup> Sri Nurhayati, Wasilah, *Akuntansi Syariah Di Indonesia* (Jakarta: Salemba, 2023), 208.

<sup>3</sup> Saprida Saprida, Zuul Fitriani Umari, and Zuul Fitriana Umari, "Sosialisasi Ijarah Dalam Hukum Islam," *AKM: Aksi Kepada Masyarakat* 3, no. 2 (2023): 283–90.

- b. Upah harus berupa nilai yang telah ditentukan secara jelas dan konkret, dengan menyebutkan kriteria-kriteria tertentu. Kejelasan nilai manfaat sangat penting dan upah yang tidak jelas, seperti upah makan, dianggap tidak sah karena mengandung unsur ketidakpastian.
- c. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, sehingga mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan serupa dianggap tidak memenuhi syarat. Praktek seperti ini dianggap tidak sah karena dapat membawa konsekuensi riba, contohnya adalah membayar kuli dengan bahan bangunan atau rumah.
- d. Upah dari perjanjian persewaan tidak boleh berupa manfaat dari jenis yang sama. Tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain, karena adanya persamaan jenis manfaat. Setiap pihak berkewajiban memberikan upah atau ongkos yang sesuai setelah menggunakan tenaga orang tersebut.
- e. Upah harus berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaatnya tidak jelas dan dapat menyebabkan perselisihan, maka akadnya dianggap tidak sah karena ketidakjelasan tersebut menghambat proses penyerahan dan penerimaan, sehingga tujuan akad tidak tercapai. Kejelasan objek akad, yaitu manfaat dapat dicapai melalui penjelasan yang sesuai.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Fauzi Caniago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam," *Jurnal Textura* 5, no. 1 (2018): 11, 43

Agama mendorong agar pelaksanaan *ijārah* memperhatikan ketentuan-ketentuan yang dapat menjamin pelaksanaannya tanpa merugikan salah satu pihak, serta memastikan tujuan-tujuan mulia yang diinginkan oleh agama tetap terjaga. Beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan aktivitas *ijārah* antara lain:

- a. Akad *ijārah* harus dilakukan atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan dari kedua belah pihak. Tidak diperbolehkan melakukan akad *ijārah* dengan dasar keterpaksaan, baik itu datang dari salah satu pihak yang berakad atau dari pihak lain. Ketentuan umum ini sesuai dengan firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 29:

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

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.<sup>5</sup>

- b. Dalam pelaksanaan akad tidak boleh terdapat unsur penipuan, baik dari *mu'jir* (pemberi upah) maupun *musta'jir* (penerima upah). Agama mengancam keras perbuatan khianat dan penipuan dalam berbagai aktivitas dan pengetahuan yang memadai tentang

---

<sup>5</sup> Al-Qur'an, 29:04



obyek transaksi menjadi syarat agar keduanya tidak merasa dirugikan dan mencegah perselisihan di masa depan.

- c. Sesuatu yang diakadkan harus sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat ini, obyek transaksi dapat diserahkan dengan segala manfaatnya.
- d. Manfaat dari obyek transaksi *ijārah* haruslah sesuatu yang mubah, tidak boleh melibatkan perbuatan yang dilarang agama. Contohnya agama tidak membenarkan menyewakan rumah untuk kegiatan maksiat, baik dari pihak penyewa atau yang menyewakan. Begitu pula, menerima atau memberikan upah untuk perbuatan yang dilarang agama tidak dibenarkan.
- e. Upah atau imbalan dalam *ijārah* harus berupa sesuatu yang memiliki nilai, bisa berupa uang atau jasa dan tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Imbalan *ijārah* bisa berupa benda material, seperti dalam sewa rumah, atau upah dalam bentuk jasa pemeliharaan dan perawatan, selama dilakukan dengan kerelaan dan kejujuran.<sup>6</sup>

### 3. Rukun *Ijārah*

Rasulullah Saw memerintahkan setiap umat Islam untuk memberikan upah (ujrah) kepada mereka yang telah memberikan jasa atau manfaat kepada seseorang. Sebaliknya, Rasulullah Saw mengancam orang-orang yang memanfaatkan tenaga dan jasa orang

---

<sup>6</sup> Ninda Varina Ardiany, "Analisis Hukum Islam Terhadap Ijarah Dalam Praktik Paid Promote (Studi Kasus Paid Promote UKM SEIYA IAIN Ponorogo)" (PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2023), <http://etheses.iainponorogo.ac.id/26031/>. 35-37

lain namun enggan memberikan upahnya, dengan mengategorikan mereka sebagai musuh Rasulullah Saw dan memasukkan mereka ke dalam tiga golongan tertentu. Adapun rukun (unsur pokok) dan syarat-syarat untuk pemberian upah dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Dua orang yang berakad

Seseorang yang terlibat dalam akad sewa menyewa atau upah mengupah dapat dibagi menjadi dua pihak. Pihak yang memberikan upah dan menyewakan disebut *mu'jir*, sedangkan pihak yang menerima upah untuk melakukan suatu tindakan atau yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*. Kecakapan bertindak menjadi suatu persyaratan yang sangat penting dalam melaksanakan akad, sehingga golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa pelaku akad harus merupakan orang yang sudah dewasa, dan cukup hanya dengan status *mumayyiz* saja.

b. Sighat

Syarat-syarat yang umumnya dikenal sebagai sighat akad terdiri dari *ijab* (penawaran) dan *qabul* (penerimaan). Dalam konteks hukum perjanjian Islam, *ijab* dan *qabul* dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti ucapan, utusan, tulisan, isyarat, dengan diam-diam, atau bahkan hanya melalui diam saja. Persyaratan ini sebagian besar serupa dengan persyaratan *ijab* dan *qabul* dalam jual beli namun, perlu dicatat bahwa dalam

*ijarah* ijab dan qabul harus mencantumkan masa atau waktu yang telah ditentukan.

c. Upah atau imbalan

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir* dengan syarat:

- 1) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya, karena itu *ijarah* tidak sah dengan *ujrah* yang belum diketahui.
- 2) Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- 3) Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi objek sewa-menyewa.

d. Manfaat

Agar dapat mengontrak seorang *musta'jir*, perlu ditetapkan dengan jelas bentuk kerjanya, waktu pelaksanaan, besaran *ujrah*, dan juga tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaan yang akan dilakukan harus dijelaskan secara rinci

untuk menghindari ketidakjelasan. Sebab transaksi ujah yang masih kabur hukumnya dianggap fasid.<sup>7</sup>

## B. Akad Dalam *Ijarah*

### 1. Pengertian Akad

Istilah "akad" dalam Islam, baik secara etimologi (bahasa) maupun terminologi (istilah), memiliki makna yang penting dalam konteks perbankan Islam. Dari segi bahasa atau etimologi, akad memiliki beberapa arti, antara lain:

- a. Mengikat, yang berarti menyatukan dua ujung tali dan mengikat salah satunya dengan yang lain, sehingga terbentuk suatu kesatuan.
- b. Sambungan, yang berarti memegang kedua ujung tersebut dan mengikatnya.

Dalam terminologi, akad diartikan sebagai keterkaitan antara ijab (penawaran atau pemindahan kepemilikan) dan qabul (penerimaan kepemilikan) yang diatur oleh syariah dan berdampak pada suatu hal. Akad merupakan keterkaitan atau pertemuan antara ijab dan qabul yang menghasilkan konsekuensi hukum. Ijab adalah penawaran yang diajukan oleh salah satu pihak, sedangkan qabul adalah jawaban persetujuan dari mitra sebagai tanggapan terhadap penawaran pihak pertama.

---

<sup>7</sup> Benazir Safwan, "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Tahqiqat* 17, no. 1 (2023), 32-33.

Akad juga merupakan tindakan hukum dari dua pihak, di mana ijab menggambarkan kehendak satu pihak, dan kabul menunjukkan kehendak pihak lain. Tindakan hukum satu pihak, seperti janji memberi hadiah, wasiat, wakaf, atau pelepasan hak, bukanlah akad karena tindakan tersebut tidak melibatkan dua pihak dan tidak memerlukan kabul. Tujuan utama dari akad adalah untuk menciptakan konsekuensi hukum. Akad dilakukan dengan maksud bersama yang ingin dicapai dan diwujudkan oleh para pihak melalui pembuatan perjanjian.<sup>8</sup>

## 2. Rukun Akad

Adapun rukun akad menurut jumhur fuqaha terdiri atas:

- a. *Aqid*, adalah orang yang berakad (bersepakat).
- b. *Ma'qud Alaih*, adalah benda-benda yang di akadkan, seperti benda yang ada dalam transaksi jual beli.
- c. *Maudhu' al-'Aqd*, adalah tujuan atau maksud mengadakan akad.
- d. *Shidat Al-Aqid* yang terdiri dari ijab dan qabul.

## 3. Prinsip Akad

Hukum islam telah menetapkan beberapa prinsip dari akad yang dilakukan para pihak yang berkepentingan. Berikut prinsip-prinsip akad dalam islam:

- a. Prinsip kebebasan berkontrak
- b. Prinsip perjanjian itu mengikat

---

<sup>8</sup> Putri Nur'aini, Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam, *Skripsi* (Riau: UIN Suska, 2013), 32-33.

- c. Prinsip kesepakatan bersama
- d. Prinsip ibadah
- e. Prinsip keadilan dan keseimbangan prestasi
- f. Prinsip kejujuran atau amanah

#### 4. Berakhirnya Akad

Berakhirnya akad disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Berakhirnya masa berlaku akad tersebut, apabila akad tersebut tidak mempunyai tenggang waktu
- b. Dibatalkan oleh pihak-pihak yang berakad, apabila akad tersebut sifatnya tidak mengikat.
- c. Dalam akad sifatnya mengikat, suatu akad dapat dianggap berakhir apabila:
  - 1) Jual beli yang dilakukan *fasad*, seperti terdapat unsur-unsur tipuan salah satu rukun atau syarat yang tidak terpenuhi.
  - 2) Berlakunya *khiyar syarat*, aib, atau *rukyat*.
  - 3) Akad tidak dilaksanakan salah satu pihak secara sempurna.
  - 4) Salah satu pihak meninggal dunia.<sup>9</sup>

### C. Sistem Pengupahan dalam *Ijārah*

#### 1. Pengertian Pengupahan

Salah satu aspek dalam kehidupan mu'amalah manusia adalah memberikan dan menerima upah. Upah diberikan kepada seseorang

---

<sup>9</sup> Ahyunani, Tinjauan Hukum Islam Tentang Penarikan Uang Kembalikan Untuk Program Donasi, *Skripsi* (Lampung: UIN Raden Intan, 2017), 9-14.

dengan syarat bahwa individu tersebut melakukan pekerjaan dengan tingkat imbalan yang sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dijalankannya. Imbalan ini harus sejalan dengan kemampuan dan kontrak kerja yang telah disepakati antara pemberi upah dan penerima upah. Upah memiliki peran penting sebagai salah satu sumber utama pendapatan bagi buruh atau pekerja, diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem pengupahan hanya dapat berlaku setelah terjadi kontrak atau perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yang mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>10</sup>

Menurut Benham, seperti yang diungkapkan dalam buku "Doktrin Ekonomi Islam" karya Afzalurrahman, upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh pemberi pekerjaan kepada seorang pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat. Dalam literatur fiqh, masalah upah dan perburuhan dibahas dalam bagian khusus yang dikenal sebagai kitab *ijārah* atau bab *ijārah*, yang berkaitan dengan konsep sewa menyewa. Istilah "*al- Ijārah* " berasal dari kata "*al-ajru*," yang berarti ganti atau upah. Menurut MA. Tihami, *al- Ijārah* (sewa menyewa) adalah suatu akad atau perjanjian yang berkaitan dengan manfaat tertentu, yang memungkinkan pengambilan manfaat tersebut dengan pembayaran sewa tertentu.

Pandangan Rachmat Syafi'i menyatakan bahwa *ijārah* secara bahasa dapat diartikan sebagai "Baiulmanfaah" atau "menjual manfaat." Contoh penerapan konsep ini adalah sewa menyewa hak

---

<sup>10</sup> Djumialdji F.X, Perjanjian Kerja, cet ii, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), 39

pengolahan tanah yang tidak dimiliki oleh seorang petani berdasarkan perjanjian dengan pemilik tanah. Idris Ahmad juga memberikan pandangan serupa dalam bukunya "Fiqih Syafi'i," di mana ijārah diartikan sebagai upah-mengupah. Dalam konteks ini, baik bentuk sewa menyewa maupun bentuk upah menupah dianggap sebagai muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.<sup>11</sup>

## 2. Dasar Hukum Pengupahan

### a. Al-Quran

Terdapat dalam surat at-Thalaq ayat 6, Allah berfirman:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ  
 لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ  
 حَمْلَهُنَّ فَإِن آرَضَعْنَ لَكُمْ فَأَتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ  
 وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ  
 مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولِي حَمْلٍ  
 فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِن آرَضَعْنَ لَكُمْ فَأَتُوهُنَّ  
 أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)-mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu sama-sama menemui

<sup>11</sup> Srimini Srimini, "Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Akad Upah Pekerja Sumur Bor: Studi Kasus Desa Kawo, Kecamatan Pujut, Kabupaten Lombok Tengah," 2019, 15-16



kesulitan (dalam hal penyusuan), maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.<sup>12</sup>

Pada ayat diatas menjelaskan kebolehan menyusukan anak orang lain, jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain hendaklah memberikan upah atau bayaran sebagai imbalan kepada orang yang memberikan jasa.

b. Hadist

Hadis merupakan sumber hukum yang kedua, hadis yang menjelaskan kebolehan upah-mengupah adalah: Hadis Nabi Muhammad Saw yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah Saw bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
أَعْطُوا

حَيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: Dari Abdillah bin Umar, ia berkata; telah bersabda Rasulullah Saw, “berikanlah kepada seseorang buruh upahnya sebelum kering peluhnya.”<sup>13</sup>

Hadis diatas menjelaskan bahwa dalam suatu perjanjian atau akad *ijarah* yang menggunakan jasa seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan maka pemberi kerja harus memberi upah segera tidak boleh menunda-nundanya.

<sup>12</sup> Al-Qur'an, 65:06.

<sup>13</sup> Ibnu-Majah, Faidhul Qodir Syarah Al-Jami' Ash-Shoghair (Kairo:Dar El-Hadith,2010).

Hadis riwayat Abu Hurairah

قَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : قَالَ اللَّهُ تَعَالَى : ثَلَاثٌ  
 أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ خَصَمْتُهُ : رَجُلٌ  
 وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا ثُمَّ كَلَّ ثَمَنَهُ , وَرَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ ,  
 اسْتَأْجَرَ جَرَّاجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ .

Artinya: Dari Abi Hurairah ra, dari Nabi Saw bersabda  
 “Allah Swt berfirman: “ada tiga kelompok yang aku  
 menjadi musuh mereka pada hari kiamat nanti.  
 Pertama, orang yang bersumpah atas nama-Ku lalu  
 ia mengkhianatinya. Kedua, orang yang menjual orang  
 merdeka(bukan budak belian), lalu ia memakan  
 (mengambil) keuntungannya. Ketiga, orang yang  
 memperkerjakan seseorang, lalu pekerja itu  
 memenuhi kewajibannya, sedangkan orang itu tidak  
 membayarkan upahnya.”<sup>14</sup>

c. *Ijma'*

*Ijma'*, sebagai sumber hukum ketiga yakni merujuk pada  
 kesepakatan seluruh umat tanpa adanya ulama yang menentang  
 kesepakatan tersebut. Meskipun terdapat perbedaan pandangan  
 yang signifikan di kalangan ahli ekonomi mengenai besaran  
 upah yang seharusnya diterima oleh pekerja atau bagaimana  
 penentuan upah seharusnya dilakukan, namun tidak ada seorang  
 pun ulama yang menyatakan keberatan terhadap kesepakatan  
 (*ijma'*) ini. Salah satu perbedaan utama di antara ahli ekonomi  
 adalah terkait dengan dasar penentuan upah, di mana beberapa  
 menganggap upah harus ditetapkan berdasarkan tingkat

<sup>14</sup> Al-Bukhori, Shahih at-tarhib wa at-tarhib (Jakarta:Maktabah Al-Ma'arif, 2015).

kebutuhan hidup, sedangkan yang lainnya mengusulkan dasar penentuan upah berdasarkan Produktivitas Marginal.

Upah dianggap sebagai hak pekerja yang harus diberikan oleh pemberi pekerjaan, dan pembayaran upah menjadi kewajiban bagi mereka yang memberikan pekerjaan. Oleh karena itu, upah merupakan hak yang sah bagi pekerja untuk menerima imbalan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.<sup>15</sup>

### 3. Prinsip Pengupahan

Secara normatif, Islam tidak secara khusus menetapkan jumlah pasti untuk upah. Namun dalam prinsipnya, Islam bertujuan untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan antara manusia dan Allah, serta mendukung keadilan dalam mengatur interaksi sosial agar masyarakat terhindar dari dampak buruk yang dapat timbul akibat ketidakseimbangan ekonomi.

Dalam pandangan Islam, pemerintah memiliki tanggung jawab terhadap terwujudnya keadilan sosial yang merupakan salah satu fokus utama dalam program Syari'ah. Al-Qur'an secara berulang kali menegaskan pentingnya keadilan. Pandangan hidup Islam memberikan dasar bagi nilai-nilai ekonomi, mencakup:

---

<sup>15</sup> Cut Mirna, "Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejatera)," 2018, 19-21

- a. Keadilan: Menjunjung tinggi prinsip kebenaran, kejujuran, dan konsistensi pada kebenaran.
- b. Pertanggungjawaban: Menekankan tanggung jawab untuk memakmurkan bumi dan alam semesta sebagai kewajiban seorang khalifah. Setiap pelaku ekonomi memiliki tanggung jawab untuk berperilaku secara benar, menjunjung amanah dalam mencapai kemaslahatan, dan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, bukan hanya untuk kepentingan pribadi atau kelompok tertentu.
- c. Takaful (Jaminan Sosial): Kehadiran jaminan sosial dalam masyarakat dianggap mendorong terbentuknya hubungan yang baik antara individu dan masyarakat. Islam tidak hanya mengajarkan hubungan vertikal, tetapi juga menekankan keseimbangan dalam hubungan horizontal ini.<sup>16</sup>

#### 4. Macam-macam Upah

##### a. Upah Harian Upah

Upah harian merupakan pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, dihitung berdasarkan perhari atau tingkat kehadiran. Upah harian hanya diberikan kepada pekerja yang memiliki status perjanjian kerja harian lepas.

---

<sup>16</sup> A.N. Nadhiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Sebuah Analisis Kritis Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)* (GUEPEDIA), 70-72

b. Upah Borongan

Upah borongan merupakan pembayaran yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan volume pekerjaan, satuan hasil kerja, atau pekerjaan yang tergantung pada cuaca atau bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya berlaku bagi pekerja dengan status perjanjian kerja kontrak.

c. Upah Tetap

Upah tetap merujuk pada imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh secara reguler untuk suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Pembayaran upah tetap ini bersifat tetap dan tidak termasuk tunjangan tidak tetap, upah lembur, atau komponen lainnya. Pemberian upah tetap hanya berlaku bagi pekerja dengan status pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah tidak tetap merujuk pada pembayaran yang diterima oleh pekerja atau buruh secara tidak tetap, tergantung pada volume pekerjaan yang berubah-ubah. Besarnya upah dapat bervariasi tergantung pada tingkat keramaian pekerjaan. Jika pekerjaan padat pekerja mungkin melakukan lembur, sehingga upahnya akan meningkat. Sebaliknya, jika volume pekerjaan menurun, upah yang diterima juga akan berkurang.

Penting untuk dicatat bahwa, dalam semua jenis upah yang disebutkan, hak pekerja terhadap upahnya tidak boleh

kurang dari ketentuan upah minimum yang berlaku. Upah minimum ini mencakup upah pokok serta tunjangan tetap, dan menetapkan dasar upah terendah yang berlaku baik untuk upah bulanan, upah harian, maupun upah borongan. Nilai upah minimum ini diatur dan berlaku di setiap propinsi atau kabupaten/kota.<sup>17</sup>

#### 5. Sistem Pemberian Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah yang terdiri antara lain:

##### a. Sistem upah berdasarkan jangka waktu

Upah ditentukan berdasarkan periode waktu ketika pekerja atau buruh melakukan pekerjaan. Ini bisa berupa upah per jam, harian, mingguan, bulanan, dan sebagainya.

##### b. Sistem upah potongan

Sistem ini digunakan untuk menggantikan sistem upah jangka waktu ketika hasil pekerjaan tidak memuaskan. Upah potongan hanya dapat diterapkan jika hasil pekerjaan dapat diukur dengan ukuran tertentu, seperti jumlah, berat, atau luas pekerjaan.

##### c. Sistem upah permufakatan

Mirip dengan upah potongan, tetapi diberikan kepada kelompok buruh yang bekerja bersama-sama dalam suatu

---

<sup>17</sup> *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*: (Niaga Swadaya).

pekerjaan tertentu, seperti pembuatan jalan atau pemindahan barang.

d. Sistem skala upah berubah

Hubungan antara upah dan harga penjualan hasil perusahaan. Upah dapat naik atau turun sesuai dengan perubahan harga penjualan barang produksi perusahaan.

e. Upah yang terkait dengan indeks biaya hidup

Upah naik atau turun sesuai dengan perubahan angka indeks biaya hidup. Ini dikenal sebagai upah indeks, yang tidak mempengaruhi nilai absolut upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Selain upah reguler, pada akhir tahun buku, jika perusahaan mencatat keuntungan besar, sebagian dari keuntungan itu dapat dibagikan kepada buruh sebagai bentuk tambahan imbalan.<sup>18</sup>

6. Ketentuan Pembayaran Upah

Mengenai penentuan pembayaran upah kerja, syariat Islam tidak memberikan pedoman yang sangat rinci, baik dalam al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan syariat Islam terkait dengan penentuan pembayaran upah dapat dirangkum sebagai berikut.

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Rasulullah Saw memberikan contoh kepada kaum Muslimin untuk menetapkan upah para pekerja sebelum mereka

---

<sup>18</sup> Evy Safitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia," *Jurnal TAHKIM*, Vol XI No 1, ( Juni 2015), 130-131.

memulai pelaksanaan tugas mereka. Rasulullah telah menyarankan agar majikan memberikan informasi tentang besaran upah kepada pekerja sebelum mereka memulai pekerjaannya. Dengan adanya informasi mengenai jumlah upah yang akan diterima, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan rasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, pekerja diharapkan akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja yang telah disepakati bersama majikan.

b. Upah dibayarkan secara layak

Allah Swt berfirman sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”(QS. Asy-Syua’ra 26 : 183).

Ayat di atas menyiratkan pesan untuk menghindari perlakuan merugikan terhadap orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya mereka peroleh. Dalam konteks yang lebih luas, hak-hak terkait upah memperingatkan agar tidak mempekerjakan seseorang dengan memberikan upah yang jauh di bawah standar yang biasanya diberikan.

c. Upah dibayarkan secara proporsional

Allah Swt berfirman dalam Qur’an Surat Al-Jatsiyah ayat 22 yang artinya :



وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا  
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”<sup>19</sup>

Setiap individu akan menerima imbalan sesuai dengan hasil kerjanya, dan tidak ada yang akan diperlakukan secara tidak adil. Ayat tersebut menjamin pemberian upah yang proporsional kepada setiap pekerja sesuai dengan kontribusi tenaganya dalam proses produksi. Di sisi lain, majikan diharapkan menerima keuntungan yang sebanding dengan modal dan tenaga yang mereka investasikan dalam produksi. Jika pekerja tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan proporsi kontribusinya, dampaknya tidak hanya terbatas pada daya beli mereka, tetapi juga dapat mempengaruhi standar hidup pekerja dan keluarganya. Selain itu, ketidakadilan terhadap pekerja dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan mereka, bahkan mungkin memicu aksi protes seperti pemogokan kerja. Upah dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Al-Qur'an, 22:45

<sup>20</sup> Caniago, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam,” *Jurnal TEXTURA*, Vol 5 No 1, (2018), 45-47.

## BAB III

# GAMBARAN UMUM UD BERKAH ROSOK DAN PRAKTIK SISTEM PENGUPAHAN DI UD BERKAH ROSOK NGRUKEM MLARAK PONOROGO

### A. Diskripsi Latar Belakang Objek Penelitian

#### 1. Letak Geografis

Kabupaten Ponorogo adalah sebuah wilayah administratif di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Letaknya berada di antara garis lintang  $7^{\circ} 49' - 8^{\circ} 20'$  LS dan garis bujur  $111^{\circ} 17' - 111^{\circ} 52'$  BT, dengan ketinggian bervariasi antara 92 hingga 2.563 meter di atas permukaan laut. Wilayah ini mencakup luas sekitar 1.371,78 km<sup>2</sup> dan terletak di pesisir pantai selatan.

Batas-batas Kabupaten Ponorogo adalah sebagai berikut:

Utara: Berbatasan dengan Kabupaten Magetan.

Timur: Berbatasan dengan Kabupaten Trenggalek.

Selatan: Berbatasan dengan Kabupaten Pacitan.

Barat: Berbatasan dengan Kabupaten Wonogiri.

Salah satu Kecamatan di Kabupaten Ponorogo, adalah Kecamatan Mlarak Kecamatan Mlarak merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. Kecamatan Mlarak mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

Di sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Pulung

Di sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Sooko

Di sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Jetis dan Kecamatan Sambit

Di sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Siman

Kecamatan Mlarak sendiri meliputi 15 desa, yaitu Bajang, Candi, Gandu, Gontor, Jabung, Joresan, Kaponan, Mlarak, Nglumpang, Ngrukem, Serangan, Siwalan, Suren, Tugu, Totokan. Berdasarkan topografinya, desa-desa tersebut yang berada di Kecamatan Mlarak merupakan daerah dataran.<sup>1</sup>

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Ngrukem, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo. Desa Ngrukem terletak di kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, dan berlokasi di dataran yang berdekatan dengan kota. Mayoritas penduduk Desa Ngrukem bermata pencaharian sebagai petani, sementara sebagian lainnya terlibat dalam usaha wiraswasta,

---

<sup>1</sup> [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mlarak,\\_Ponorogo/](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mlarak,_Ponorogo/), (diakses pada tanggal 07 Desember 2023, Pukul 11.30 WIB).

baik dalam skala kecil maupun besar. Salah satu contoh usaha tersebut adalah penampungan barang-barang bekas.

Usaha penampungan ini umumnya dilakukan di rumah warga sekitar dan melibatkan beberapa pekerja atau buruh rosok. Desa Ngrukem, yang terletak dekat dengan kota, memberikan kemudahan bagi penduduknya untuk mencari barang-barang bekas. Oleh karena itu, masyarakat sekitar aktif dalam usaha ini. Barang-barang bekas yang dikumpulkan bisa untuk dijual atau dikirimkan ke pengepul besar seperti UD Berkah Rosok.

## 2. Sejarah Desa Ngrukem

Desa Ngrukem yang terletak disebelah selatan dari arah kota Kabupaten Ponorogo dan termasuk bagian wilayah kecamatan mlarak ponorogo, memiliki riwayat atau sejarah asal usul yang desa yang unik. Di dalamnya terdapat aspek legenda dan sekaligus fakta empiris.

Babad Ngrukem dimulai pada sekitaran abad ke 17 masehi, nama desa Ngrukem berasal dari pohon RUKEM. Konon ketika Desa Ngrukem masih berbentuk hutan belantara, diantara pohon hutan yang tumbuh saat itu adalah pohon rukem, dimana diantara pohon-pohon yang lain pohon rukem memiliki keistimawannya sendiri yakni pohonnya besar, tinggi, kokoh dan pohon nya paling rindang diantara pohon yang lainnya nampak paling subur dari kejauhan.

Desa Ngrukem terletak disebelah selatan dari arah kota Kabupaten Ponorogo dan termasuk bagian wilayah kecamatan mlarak Ponorogo, memiliki riwayat atau sejarah asal usul yang desa yang unik. Di dalamnya terdapat aspek legenda dan sekaligus fakta empiris.

Babad desa ngrukem melalui dua tahap, pertama yakni gagal .ditemukan makam kuno diwilayah Turus yaitu makam pangeran Tiris dan makam kuno diwilayah Gondang makam Mbah Among.

Tahap kedua yakni masih berhubungan dengan Desa Tegalsari berkaitan dengan Desa Ngrukem yaitu ditemukan keterangan bahwa Kanjeng Ageng Besari sebagai penguasa tanah tanah Tegalsari melakukan perluasan wilayah ke arah timur hingga wilayah Kecamatan Mlarak. Secara khusus dibabad oleh ki Ageng Tirto Besari (murid Ki Ageng Besari) dan mempunyai asisten khusus yang bernama Joko Sentiko yang tinggal di di Dusun Turus dan Joko Sentiko digelar pangeran Tiris.<sup>2</sup>

### 3. Sejarah berdirinya UD Berkah Rosok

UD Berkah Rosok merupakan sebuah usaha dagang yang didirikan pada tahun 2005, dimiliki oleh Bapak Rofi' dan Ibu Sarini, penduduk Desa Ngrukem. Sebelum transformasi menjadi UD, tempat ini awalnya hanya merupakan sebuah rumah yang digunakan untuk menampung barang-barang bekas yang berlokasi di Desa Siwalan. Pada saat itu pemilik UD Berkah Rosok tersebut masih menyewa tanah milik Mbah Surip yang saat ini sudah meninggal dunia. Tak lama kemudian karena Bapak Rofi' ingin semua yang terkait dengan usahanya adalah milik sendiri, maka beliau pindah ke Desa Ngrukem, tempat dimana saat ini usaha dagang nya berdiri. Sebelum Bapak Rofi' menikah, beliau sering berkeliling di desa-desa sekitarnya untuk mencari barang-barang bekas yang kemudian

---

<sup>2</sup><https://hadhyhalonngrukem.blogspot.com/2017/01/asal-usul-desa-ngruem.html?m=1>, (diakses pada tanggal 29 Desember 2023, Pukul 13.23 WIB).

ditampung di rumahnya yakni Desa Campurejo, Kecamatan Sambit, Kabupaten Ponorogo.

Pada tahun 2003, setelah menikah, Bapak Rofi' dan Ibu Sarini melanjutkan usaha menampung barang-barang bekas tersebut. Usaha ini berkembang menjadi UD Berkah Rosok, sebuah pengepul besar. Awalnya, usaha ini dimulai dengan modal terbatas. Bapak Rofi' mengunjungi berbagai tempat penampungan barang-barang bekas, seperti di Desa Sampung yang merupakan lokasi penggilingan barang-barang bekas.

Bapak Rofi' menjelaskan bahwa ia memiliki usaha menampung barang-barang bekas dan berkeinginan untuk mengirimkan barangnya ke tempat tersebut. Sejak saat itu, pengiriman barang-barang bekas ke Desa Sampung dilakukan dengan menggunakan truk yang disewa oleh Bapak Rofi'.

Di tempat tersebut, selain menerima penjualan barang-barang bekas dari pemulung lokal, Bapak Rofi' juga menerima barang rosok dari pemulung di luar Desa Ngrukem. Awalnya, pemulung hanya mengirimkan barang bekas dengan imbalan uang yang diberikan seadanya. Seiring berjalannya waktu, semakin banyak pemulung dari luar Desa Ngrukem yang mengirimkan barang-barang bekas ke tempat Bapak Rofi'.

Dengan bertambahnya pengiriman barang bekas, Bapak Rofi' memutuskan untuk mempekerjakan tiga orang buruh laki-laki di tempatnya. Para buruh ini bertanggung jawab untuk memilah-milah barang rosok, membersihkannya, dan mengemas barang-barang tersebut. Seiring berjalannya waktu, usaha ini terus berkembang dan Bapak Rofi' mulai

merencanakan untuk melanjutkan usahanya dengan mendapatkan surat izin perdagangan.

Pada tahun 2005, Bapak Rofi' mendirikan usaha dagang dengan nama "UD Berkah Rosok". Nama tersebut memiliki makna tersendiri di mana "UD" merujuk pada usaha dagang, "Rosok" mengacu pada barang-barang bekas, dan "Berkah" bermakna anugerah serta keberlimpahan yang diberikan oleh Allah kepada hamba-Nya yang menjalani hidup dengan penuh keyakinan, ketaatan, dan tindakan baik.

Sejak pendirian UD Berkah Rosok, jumlah pekerja/buruh yang bekerja di tempat tersebut meningkat. Sebagai contoh, terdapat 10 buruh harian yang bertugas mengangkut barang-barang rosok dan 5 orang buruh borongan yang bertanggung jawab membersihkan barang-barang rosok dan melakukan pemrosesan kaleng, kardus, serta karung semen. Meskipun usaha ini mengalami penurunan, bahkan ada beberapa minggu tanpa pengiriman barang bekas, hal ini dianggap sebagai bagian yang wajar dalam suatu usaha, karena kenaikan dan penurunan adalah hal yang umum terjadi.<sup>3</sup>

#### **B. Akad Pengupahan Pekerja Di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo**

UD Berkah Rosok merupakan perusahaan dagang yang beroperasi di Kabupaten Ponorogo, tepatnya berlokasi di Dusun Ngijon RT 03/RW 02 Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo. Pendirian perusahaan ini didasari oleh tujuan utama untuk turut serta dalam upaya pemberdayaan

---

<sup>3</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

masyarakat sekitar, dengan fokus khusus pada penanggulangan masalah pengangguran.

Akad kerja yang berlaku pada buruh menggunakan harian dan borongan, karena terletak didesa dan mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai petani maka di UD Berkah Rosok pemberlakuan pekerjaan harian dan juga borongan agar pada saat masyarakat menunggu panen musiman, mereka dapat bekerja di UD Berkah Rosok tersebut. Untuk masalah buruh yang akan bekerja di UD Berkah Rosok, informasi diperoleh dari orang yang telah bekerja ditempat tersebut bila ada lowongan pekerjaan baik untuk buruh borongan maupun buruh harian. Selanjutnya menemui majikan untuk mulai bekerja. Pada saat mereka menemui majikan, majikan akan bertanya apakah mereka benar-benar siap dengan pekerjaan di UD Berkah Rosok yang sifatnya kasar yang memerlukan otot dan tenaga. Apabila dirasa cukup bisa mengerjakan pekerjaan yang telah dijelaskan oleh majikan, buruh dipersilahkan bekerja dan mulai dihitung upahnya. Seperti ungkapan Bapak Parni sebagai buruh harian tetap:

“Pada saat saya melamar kerja, pertanyaan yang diberikan pertama kali kepada saya yaitu apakah siap lahir batin bekerja di UD Berkah Rosok. Karena saya seorang pengangguran, saya niat serius bekerja disini. Kemudian majikan menjelaskan bagaimana bekerja disini dan juga aturan-aturannya, sayapun menyanggupinya dan besok harinya saya sudah bisa bekerja.”<sup>4</sup>

Pendapat lain juga di ungkapkan oleh Bapak Riyanto selaku Buruh Harian Tetap di UD Berkah Rosok tersebut:

“Dulu saat saya melamar kerja, majikan bertanya sebelum saya melamar kerja disini saya bekerja dimana. Saya adalah seorang buruh tani yang bekerjanya musiman, untuk itu saya langsung diterima di UD Berkah Rosok. Majikan menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja disini tidak boleh ada hubungan

---

<sup>4</sup> Parni, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 28 Desember 2023



dengan pekerjaan lainnya, apabila hal tersebut dilanggar maka saya langsung diputus kerja disini.”<sup>5</sup>

Dari penejlsan Bapak Riyanto, ketika buruh mulai bekerja dan sudah ada perjanjian yang terikat hubungan kerja antara buruh dan majikan, untuk itu mereka tidak diperkenankan ada perkerjaan lain diluar dari perjanjian tersebut. Apabila diketahui secara sengaja ada yang melanggar, maka dengan tidak hormat diberhentikan dan tidak boleh kembali lagi bekerja dengan alasan apapun. Seperti ungkapan Bapak Rofi’ selaku majikan di UD Berkah Rosok:

“Kalau akad kerja disini yaitu harian dan borongan, dimana keduanya harus benar-benar siap bekerja dibawah tekanan karena disini harus benar-benar kuat raga dan juga mental, itu yang terpenting. Apabila mereka menyanggupi, maka mulai besok setelah hari melamar kerja, mereka siap untuk bekerja di UD Berkah Rosok. Terkait upah itu melihat dari keterampilan si pekerja itu tadi.”<sup>6</sup>

Pendapat lain juga di ungkapkan oleh Ibu Sarini selaku majikan di UD Berkah Rosok tersebut:

“Pada saat seseorang melamar kerja disini, yang kami tanyakan pertama kali yaitu apakah benar-benar siap bekerja disini, karena disini pekerjaannya sifatnya kasar. Apabila mereka menjawab “siap” maka kami akan menjelaskan kegiatan kerja disini beserta aturan-aturan yang harus diperhatikan pada saat bekerja disini, untuk itu terjadilah akad antara kami dengan buruh. Apabila mereka melanggar maka kami terpaksa akan memberhentikan paksa mereka. Kalau mengenai upah, buruh digaji sesuai dengan kemampuan bekerjanya.”<sup>7</sup>

Mengenai waktu kerja di UD Rosok, majikan telah menetapkan jam kerja, yaitu mulai Pukul. 07.00 WIB sampai Pukul 16.30 WIB. Jam istirahat ada 3 sesi. Sesi pertama yaitu pukul 08.30 WIB sampai dengan pukul 09.00 untuk sarapan, sesi kedua pukul 12.00 WIB sampai dengan Pukul. 13.00 WIB untuk

---

<sup>5</sup> Riyanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 28 Desember 2023

<sup>6</sup> Rofi’ Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 26 Desember 2023

<sup>7</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 27 Desember 2023

sholat dan makan siang, sesi ketiga pukul 14.30 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB untuk sholat dan ngopi setelah itu buruh harus mulai kembali bekerja. Sedangkan mengenai hari kerja, pihak majikan tidak menetapkan, tetapi hari senin sampai hari sabtu ada absen untuk buruh harian tetap dan untuk hari minggu buruh bisa bekerja atau tidak bekerja, hal ini sesuai dengan kemauan buruh itu sendiri.

Untuk absen buruh harian yaitu di pagi hari pada saat mereka tiba di UD Berkah Rosok. Mereka harus melakukan absen karena apabila di hari itu mereka lupa tidak absen, maka majikan akan menghitung bahwa hari itu juga mereka tidak masuk kerja. Untuk itu buruh harian harus memamanagemen waktu sebaik-baiknya agar mereka tidak diburu waktu yang menyebabkan mereka lupa untuk melakukan absen.<sup>8</sup> Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Parni selaku buruh harian tetap:

“Setiap hari saya melakukan absen, pagi hari sudah disiapkan buku khusus untuk absen pekerja harian. Biasanya buku absen tersebut akan diambil majikan tepat pukul 07.00 WIB.”<sup>9</sup>

Pendapat lain juga di ungkapkan Bapak Riyanto selaku buruh harian tetap di UD Berkah Rosok tersebut:

“Untuk absen disini tidak boleh lebih dari jam 07.00 tepat, apabila buruh terlambat absen 1 menit saja majikan akan menghitung bahwa hari itu buruh tidak masuk kerja.”<sup>10</sup>

Dalam akad kerja tidak ada peraturan secara tertulis yang terinci baik untuk buruh borongan maupun buruh harian, karena menggunakan sistem

---

<sup>8</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 26 Desember 2023

<sup>9</sup> Parni, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 28 Desember 2023

<sup>10</sup> Riyanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 28 Desember 2023

harian dan borongan sesuai yang dijelaskan di atas. Hal ini terjadi karena adanya rasa saling percaya diantara majikan dengan buruh. Majikan melakukan perjanjian kerja dengan para buruhnya yaitu pada saat mereka mengajukan lamaran pekerjaan. Perjanjian ini disepakati secara lisan, di mana majikan dan buruh berhadapan langsung. Selama pertemuan tersebut, majikan menjelaskan aturan-aturan di UD Rosok, tugas-tugas yang harus dilakukan, dan ketentuan jam kerja. Meskipun demikian, majikan tidak menginformasikan besaran upah harian tetap kepada para buruh pada awal perjanjian. Buruh hanya mengetahui jumlah upah setelah menyelesaikan pekerjaannya. Perjanjian kerja ini hanya berlaku bagi buruh harian tetap. Pendapat yang sama juga di ungkapkan oleh Bapak Riyanto selaku buruh harian tetap:

“Di sini tidak ada perjanjian kerja tertulis. Saat saya pertama kali melamar pekerjaan di sini, saya menyampaikan keinginan saya kepada bos bahwa saya ingin bekerja di sini. Kemudian, bos memberikan informasi mengenai tugas yang harus saya lakukan, jam kerja, dan saya menyetujui semua petunjuk tersebut.”<sup>11</sup>

Pendapat lain juga di ungkapkan oleh Ibu Sarini selaku majikan di UD Berkah Rosok tersebut:

“Perjanjian kerja di sini tidak diatur secara tertulis. Siapa pun yang ingin bekerja di sini dipersilakan, tanpa memandang keahlian khusus. Yang penting, calon pekerja harus memiliki kekuatan fisik, dan tidak ada persyaratan keahlian khusus. Jika seseorang tidak memiliki kekuatan fisik yang cukup, maka dia mungkin tidak cocok untuk bekerja di sini.”<sup>12</sup>

Terkait ketentuan awal mula bekerja, seorang buruh memperoleh informasi tentang pekerjaan tersebut dari teman yang sudah bekerja terlebih dahulu di UD Berkah Rosok. Alasan banyak buruh yang akhirnya mulai bekerja

---

<sup>11</sup> Riyanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 28 Desember 2023

<sup>12</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 27 Desember 2023

salah satu penyebabnya karena membutuhkan pekerjaan sampingan selain sebagai seorang petani yang upahnya hanya cukup untuk keperluan sehari-hari. Yang terpenting mereka mendapat pekerjaan dan tidak menganggur.

Adapun bagi buruh borongan di UD Berkah Rosok, tidak ada peraturan khusus terkait waktu kerja, sehingga mereka bisa datang maupun pulang sewaktu-waktu. Mereka tidak diwajibkan melakukan absensi seperti halnya buruh harian tetap, karena tidak ada ketentuan terkait jam kerja. Buruh borongan biasanya bekerja setiap hari bahkan tidak mengenal kata libur, karena tujuan utama mereka adalah untuk mendapatkan barang sebanyak mungkin. Selain itu mereka juga harus memastikan proses pembersihan barang-barang rosok sesuai dengan petunjuk dari majikan. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Rosmini sebagai salah satu buruh borongan:

“Saya sudah bekerja di sini sejak lama tanpa adanya perjanjian resmi dengan majikan. Tidak ada pemberitahuan terkait upah yang disampaikan sebelumnya. Saya baru mengetahui besaran upah setelah menyelesaikan pekerjaan borongan ini. Majikan menentukan upah berdasarkan timbangan dari barang-barang rosok yang telah saya bersihkan.”<sup>13</sup>

Pendapat yang sama seperti ungkapan Ibu Gini selaku buruh borongan:

“Saya waktu mau kerja disini, saya hanya duduk berhadapan dengan bos. Saya diberitahu apa saja yang harus dikerjakan dan waktu kerja disini. Tidak ada perjanjian secara tertulis dan juga perjanjian tentang upah. Yang penting kesiapan bekerja disini.”<sup>14</sup>

Berdasarkan ungkapan di tersebut, perjanjian kerja antara majikan dan buruh borongan di UD Rosok tidak ditetapkan. Tidak ada kesepakatan yang

---

<sup>13</sup> Rosmini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 31 Desember 2023

<sup>14</sup> Gini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 31 Desember 2023

diatur saat buruh borongan mengajukan lamaran pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan kurangnya perhatian dari majikan terhadap buruh borongan.

### **C. Sistem Pengupahan Pekerja Di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo**

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, UD Berkah Rosok mengusung prinsip bahwa karyawan yang bergabung tidak diharuskan memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Sebaliknya, syarat utamanya adalah memiliki kemampuan kerja yang tangguh dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan di perusahaan ini. Ragam tugas pekerjaan di UD Berkah Rosok sangat beragam, mulai dari pekerjaan yang bersifat ringan hingga yang bersifat berat, yang ditentukan oleh kemampuan individu masing-masing pekerja.

Di UD Berkah Rosok, tenaga kerja terbagi menjadi dua kategori, yakni buruh harian tetap dan buruh borongan. Buruh harian tetap memiliki pekerja yang mengemban tugas paling berat, membutuhkan kekuatan otot yang kuat. Tugas mereka tidak hanya terbatas pada pekerjaan fisik, melainkan juga mencakup pengetahuan dalam mengolah dan mengelola barang-barang bekas. Seperti yang diungkapkan oleh bapak Rofi' selaku pengusaha/majikan di UD Berkah Rosok:

“Buruh yang bekerja disini yaitu buruh yang kuat jasmani maupun rohani terutama untuk laki-laki, karena mereka harus melakukan pekerjaan yang kasar seperti mengangkat barang-barang yang cukup berat dan juga melakukan kegiatan memotong besi tua sampi beberapa ton, mengangkat karung-karung ketempat sesuai dengan jenisnya serta bongkar barang-barang dalam truk yang telah diambil dari pengepul lain di luar daerah.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

Seperti ungkapan Bapak rofi' bahwa UD Berkah Rosok menerima buruh laki-laki yang kuat tanpa ada ketentuan yang lainnya. Karena pekerjaan disana tergolong pekerjaan kasar, ada juga pekerja baru yang belum lama bekerja sudah izin keluar karena mengaku tidak kuat dengan pekerjaannya. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Ibu Sarini selaku pengusaha/majikan di UD Berkah Rosok:

“Di sini sangat diutamakan buruh yang kuat badannya, karena setiap hari kegiatan disini yaitu mengangkat barang rosok. Biasanya para buruh mengangkat barang dengan diletakkan di atas kepala dengan pelindung spon bekas helm. Jadi, disini buruh laki-laki harus memiliki kekuatan dalam bekerja. Kalau orang yang tidak kuat, mereka pasti tidak akan kuat disini.”<sup>16</sup>

Berdasarkan ungkapan Ibu Sarini, badan yang kuat menjadi syarat utama untuk bekerja di UD Berkah Rosok. Setiap harinya pekerja mengangkat barang-barang yang cukup berat di atas kepala. Mereka mengangkat berbagai jenis barang seperti atom, besi, kertas dan alumunium.

UD Berkah Rosok memiliki buruh harian tetap dan buruh borongan. Keduanya memiliki pekerjaan dan waktu kerja yang berbeda. Hal ini seperti yang di ungkapkan Bapak Rofi' selaku majikan di UD Berkah Rosok:

“Disini ada buruh harian dan borongan. Buruh harian ada 50 orang sedangkan buruh borongan ada 15 orang. Buruh harian memiliki bagian masing-masing seperti kasir, pengambilan dan angkat junjung. Buruh borongan juga memiliki bagian masing-masing seperti pilih atom dan press jenis kertas. Semuanya harus bekerja sesuai aturan yang berlaku”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

<sup>17</sup>Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

Berdasarkan ungkapan Bapak Rofi', disana total pekerja yaitu ada 65 orang. Itu sudah termasuk pekerja harian dan borongan. Semuanya memiliki bagian masing- masing dan harus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Pendapat lain juga di ungkapkan Ibu Sarini selaku majikan di UD Berkah Rosok:

“Disini ada 15 buruh borongan dan 50 buruh harian tetap, 2 orang yaitu buruh harian yang sudah lama bekerja di sana sejak UD Berkah Rosok berdiri yang ditempatkan dibagian logam, 3 orang perempuan yang menjadi kasir dan juga penimbang apabila datang penyeter serta 45 orang yang bertugas untuk pengambilan barang serta angkat junjung.”<sup>18</sup>

Seperti yang dijelaskan Ibu Sarini, 2 buruh harian ditempatkan di bagian logam, setiap harinya mereka memilah jenis alumunium serta mengangkatnya. 3 buruh harian ditempatkan bagian kasir, mereka harus menimbang dan membuatkan nota untuk penyeter. Adapun 45 buruh harian lainnya yang bertugas pengambilan dan angkat junjung. Jenis pekerjaan sesuai dengan yang dijelaskan Ibu Sarini tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Parni selaku buruh harian tetap:

“Saya bekerja di sini sudah lama sekali sejak UD Berkah berdiri. Seiring berjalannya waktu, UD ini tetap eksis hingga saat ini. Tugas utama saya yaitu mengangkat karung-karung besar berisi logam yang telah saya sortir. Selain itu, ketika pasokan logam sedang minim, saya juga melakukan pekerjaan seperti mengangkat jenis barang lain sesuai petunjuk dari atasan.”<sup>19</sup>

Pekerjaan yang diemban oleh buruh laki-laki memang tergolong sebagai pekerjaan yang sangat berat, sehingga mereka harus memanfaatkan kekuatan otot. Sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Parni di atas, tugas utama beliau yakni

---

<sup>18</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

<sup>19</sup> Parni, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 13 Desember 2023

mengangkat karung-karung berukuran besar untuk dipindahkan ke tempat logam sesuai dengan jenisnya. Pendapat lain di ungkapkan oleh Bapak Riyanto selaku buruh harian tetap:

“Semenjak 3 bulan saya bekerja disini, pekerjaan saya yaitu membantu menimbang barang milik penyeter dan mengangkat ke tempatnya. Barang-barang yang saya angkat ada yang ringan, akan tetapi lebih banyak yang berat. Oleh karena itu harus berusaha kuat, karena angkat junjung membutuhkan tenaga dan juga otot.”<sup>20</sup>

Mengenai waktu kerja di UD Rosok, majikan telah menetapkan jam kerja, yaitu mulai Pukul. 07.00 WIB sampai Pukul 16.30 WIB. Jam istirahat ada 3 sesi. Sesi pertama yaitu pukul 08.30 WIB sampai dengan pukul 09.00 untuk sarapan, sesi kedua pukul 12.00 WIB sampai dengan Pukul. 13.00 WIB untuk sholat dan makan siang, sesi ketiga pukul 14.30 WIB sampai dengan pukul 15.00 WIB untuk sholat dan ngopi setelah itu buruh harus mulai kembali bekerja. Sedangkan mengenai hari kerja, pihak majikan tidak menetapkan, tetapi hari senin sampai hari sabtu ada absen untuk buruh harian tetap dan untuk hari minggu buruh bisa bekerja atau tidak bekerja, hal ini sesuai dengan kemauan buruh itu sendiri.<sup>21</sup>

Pemberian upah yang diberikan majikan kepada buruh juga berbeda. Hal ini seperti di ungkapkan oleh Bapak Rofi' selaku majikan di UD Berkah Rosok:

"Saya menetapkan upah untuk buruh harian tetap sebesar Rp. 70.000,-, Rp. 60.000,-, dan Rp. 50.000,- per hari. Meskipun begitu, saya tidak mengatur ketentuan pengambilan upah secara ketat mengingat kebutuhan harian mereka yang beragam. Mereka diberi fleksibilitas untuk mengambil upah harian, mingguan, atau bulanan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Namun,

<sup>20</sup> Riyanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 15 Desember 2023

<sup>21</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023



mayoritas buruh harian tetap lebih memilih untuk mengambil upah secara mingguan dan."<sup>22</sup>

Berdasarkan ungkapan Bapak Rofi' tersebut, sistem pengupahan yang diterapkan oleh majikan menggunakan sistem harian, mingguan, bulanan, dan borongan. Majikan tidak memberlakukan ketentuan khusus terkait pengambilan upah oleh buruh. Hal ini berarti, buruh memiliki kebebasan untuk mengambil upah sesuai dengan keinginan mereka. Sebagai contoh, buruh harian tetap cenderung memilih untuk mengambil upahnya per minggu. Selain itu kualitas dan tingkat kerja mereka juga diperhitungkan dalam memberikan upah kepada buruh. Hal ini seperti pernyataan dari Ibu Sarini:

“Bagi buruh laki-laki yang sudah bekerja sejak UD Rosok ini berdiri, saya memberikannya upah Rp. 70.000,-/hari dan untuk buruh laki-laki yang baru bekerja saya memberikannya upah Rp. 50.000,- sampai dengan Rp. 60.000,-/perhari tergantung cara kerja mereka. Buruh yang sudah lama bekerja di sini, saat melakukan pekerjaannya itu cepat selesai dan rata-rata sudah bisa menyopir. Berbeda dengan buruh yang baru bekerja mereka masih belajar dalam melakukan pekerjaannya.”<sup>23</sup>

Berdasarkan penjelasan Ibu Sarini tersebut dapat disimpulkan bahwa pengupahan pekerja borongan dilihat dari keterampilan dalam bekerja. Pekerja lama dan yang bisa menyopir itu bisa digaji Rp. 60.000,- sampai dengan Rp. 70.000,-/perhari, sedangkan pekerja baru yang masih sangat asing dengan bidang rongsokan digaji Rp. 50.000,-/perhari. Selain pernyataan dari Ibu Sarini, juga ada pendapat lain dari Bapak Parni selaku buruh harian tetap:

“Saya mendapatkan upah Rp. 70.000,-/hari dari majikan. Kadang-kadang upah saya ambil satu minggu sekali, tetapi juga sering saya ambil perhari jika saya sangat membutuhkan dan yang

---

<sup>22</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

<sup>23</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

saya ketahui upah saya dengan buruh lain itu berbeda ada yang menerima upah RP. 50.000,- dan Rp. 60.000,-.”<sup>24</sup>

Jadi Bapak Parni Selaku buruh harian tetap mendapatkan upah sebesar Rp. 70.000,-/hari karena beliau merupakan pekerja yang paling lama sejak UD Berkah Rosok berdiri dan juga dari kecepatannya dalam bekerja. Beliau mengambil upahnya tidak menentu, kadang perhari dan juga perminggu sesuai dengan kebutuhannya. Pendapat lain juga diungkapkan oleh bapak Riyanto selaku buruh harian tetap:

“Kalau saya menerima upah Rp. 60.000,-/hari dari majikan. Setiap harinya saya bekerja mengangkat barang rosok, terkadang saya ikut pengambilan juga. Karena saya tidak bisa menyopir dan termasuk buruh yang belum lama bekerja disini, akan tetapi saya berusaha bekerja semaksimal mungkin disini. Upah saya juga berbeda, ada yang Rp. 50.000,- dan juga Rp.70.000,- khusus untuk pekerja lama dan yang bisa menyopir.”<sup>25</sup>

Mengenai pemberian upah majikan kepada buruh rosok tersebut sudah di tentukan. Selain itu, juga terdapat upah bonus. Namun upah bonus di berikan oleh majikan hanya untuk buruh harian tetap. Bonus akan diberikan apabila buruh harian tetap mematuhi peraturan yang berlaku, yaitu tidak lebih dari 6 hari libur dalam satu bulan untuk mendapatkan bonus sebesar Rp. 300.000,-. Sebaliknya, buruh harian tetap yang libur lebih dari 6 hari dalam satu bulan akan dikenakan denda sebesar Rp. 50.000,- per hari. Pemberian bonus ini biasanya dilakukan pada akhir bulan.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Parni, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 13 Desember 2023

<sup>25</sup> Riyanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 15 Desember 2023

<sup>26</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

Selain upah juga ada uang tambahan untuk pekerja harian. Seperti ungkapan dari Ibu Sarini selaku majikan di UD Berkah Rosok:

“Biasanya dalam satu hari ada 5-6 truk yang mengambil barang-barang rosok di pengepul lain. Biasanya saya memberikan sangan yaitu Rp.20.000,- kepada para buruh harian tetap. Sangan tersebut dibagi 3 orang, karena dalam 1 truk pengambilan itu saya beri 3 orang. Biasanya sangan langsung dibelikan rokok atau disimpan. Mereka tidak perlu beli makanan, karena dari rumah sudah dibawakan 3 bungkus makanan untuk makan siang mereka. Saya memberikan upah bonus karena sebagai jasa mereka sudah bekerja sangat keras.”<sup>27</sup>

Pendapat lain yang sama juga di ungkapkan oleh Bapak Rofi’ selaku majikan di UD Berkah Rosok:

“Saya memberikan upah bonus untuk buruh yang aktif masuk kerja sebesar Rp. 300.000,-. Setiap 3 hari sekali pasti ada muat barang baik itu besi, atom maupun kertas. Untuk yang ikut muat saya memberi tambahan upah sebesar Rp. 50.000,-”<sup>28</sup>

Seperti ungkapan Bapak Parni selaku buruh harian tetap:

“Di UD Berkah Rosok juga ada bonusnya, bos memberikan tambahan upah pada saya sebesar Rp.300.000,-. Kadang-kadang pada saat logam penuh dan siap diambil pabrik, maka saya ikut muat. Saat ikut muat logam saya mendapat tambahan Rp. 50.000,-”<sup>29</sup>

Hal ini juga sama seperti yang diungkapkan oleh Bapak Riyanto selaku buruh harian tetap:

“Saat saya mendapat jadwal pengambilan, biasanya bos memberikan sangan pada 1 kelompok itu sebesar Rp. 20.000,-/orang. Uang tersebut bisa kami simpan, tidak perlu dibelikan makanan, karena makan siang sudah disediakan dari rumah.”<sup>30</sup>

<sup>27</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

<sup>28</sup> Rofi’ Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

<sup>29</sup> Parni, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 13 Desember 2023

<sup>30</sup> Riyanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 15 Desember 2023

Selain upah bonus juga terdapat pemberian upah tunjangan hari raya. Hingga saat ini, tidak ada keluhan atau masalah yang timbul dari pemberian upah tersebut menurut para buruh. Hal ini seperti diungkapkan oleh Bapak Riyanto selaku buruh harian tetap:

“Saat hari raya saya juga mendapatkan THR dari bos, biasanya sembako, sarung dan uang sebesar Rp.100.000,-. Kalau THR ini sejak saya bekerja disini sampai sekarang saya terus mendapatkannya.”<sup>31</sup>

Sama halnya dengan pendapat dari Bapak Parni yang juga sebagai buruh harian tetap:

“Bos selalu memberikan THR pada buruh disini, kalau saya biasanya mendapatkan sarung, sembako dan uang.”<sup>32</sup>

Adapun untuk buruh rosok borongan, yang dilakukan mereka adalah membersihkan aqua botol dan memilah atom. Seperti yang di ungkapkan oleh Ibu Gini selaku buruh borongan:

“Kalau saya buruh borongan membersihkan aqua botol. Aqua botol tersebut di bersihkan bagian plastik labelnya dan juga bagian tutup botol itu dilepas.”<sup>33</sup>

Jadi ibu gini harus mengelupas plastik dibagian punggung botol, mencopot tutup botol serta menghilangkan sisa-sisa air yang masih ada dalam botol kemudian memilahnya antara warna putih, semu dan juga yang berwarna. Selain itu ungkapan Ibu Rosmini selaku pekerja borongan pilih atom:

“Saya bekerja memilah atom putihan. Jadi saya harus memilah antara atom wadah oli itu disendirikan dan juga jenis

---

<sup>31</sup> Riyanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 15 Desember 2023

<sup>32</sup> Parni, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 13 Desember 2023

<sup>33</sup> Gini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 18 Desember 2023

lainnya dijadikan satu kedalam karung, sedangkan yang jenis oli tersebut harus dipress.”<sup>34</sup>

Jadi terdapat dua jenis atom di UD Berkah Rosok, yang pertama adalah atom wadah oli yang memerlukan proses press sebelum dikirim ke pabrik. Sementara itu, jenis atom lain dapat langsung dimasukkan ke dalam karung dan siap untuk dikirim. Selain itu, terdapat 12 buruh borongan laki-laki yang memiliki tugas khusus. Mereka bertanggung jawab untuk melakukan proses press terhadap barang-barang rosok selain jenis atom, seperti kardus, duplek, karung semen, dan juga kaleng.

Adapun upah untuk buruh borongan mereka mendapatkan upah dari hasil barang rosokan yang mereka bersihkan. Jenis barang rosokan yang dikerjakan yaitu aqua botol dengan upah 1 Kg aqua botol minuman yaitu Rp. 500,-. Hal ini sudah ditetapkan oleh. majikan. Sebagaimana pernyataan dari Ibu Sarini:

“Upah untuk buruh borongan dihitung berdasarkan banyaknya barang yang mereka hasilkan. Saya menetapkan harga per kilogram botol Aqua sesuai dengan harga pabrik, misalnya, harga Rp. 2.000,-. Namun, nilai tersebut akan mengalami penyesuaian untuk memperhitungkan faktor-faktor seperti keberadaan air di dalam botol, biaya pengiriman, dan penggunaan timbangan. Dengan demikian, harga per kilogram untuk jenis atom ditetapkan sebesar Rp. 500,-.”<sup>35</sup>

Berdasarkan ungkapan Ibu Sarini, upah yang diterima oleh pekerja borongan di UD Berkah Rosok bergantung pada jumlah aqua botol yang berhasil mereka hasilkan. Majikan menetapkan upah sebesar Rp. 500,- per

---

<sup>34</sup> Rosmini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 17 Desember 2023

<sup>35</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

kilogram untuk jenis atom yang disesuaikan dengan harga pabrik setelah dikurangi biaya pemrosesan kotoran, ongkos pengiriman, dan biaya timbangan.

Adapun upah bagi buruh borongan dihitung berdasarkan hasil timbangan kemudian dikalikan dengan harga barang seperti aqua gelas yaitu 1000,-, botol aqua 500,-, kertas hvs 500,-, kertas buram 200,-, kertas duplek 200,-, sak semen 35,-, karung bekas 500,-, atom putih 500,- dan atom warna 500,-. Biasanya, mereka melakukan timbangan dua kali dalam satu bulan. Namun, di UD Berkah Rosok proses timbangan tidak ada kejelasan mengenai bobot barang untuk aqua botol. Mereka tidak memiliki kejelasan dan tidak dapat melihat sendiri saat buruh harian tetap dan majikan melakukan timbangan untuk barang-barang rosok yang telah mereka bersihkan.<sup>36</sup>

Barang yang dihasilkan pekerja borongan tidak ditimbang sendiri, akan tetapi ditimbang oleh pekerja harian yang kemudian hasil struk timbangan langsung diberikan kepada majikan tanpa diperlihatkan terlebih dahulu kepada pekerja borongan. Seperti pernyataan Ibu Rosmini selaku buruh borongan:

“Saya bekerja di sini selama sekitar 5 tahun dan selama itu pula upah yang saya terima tetap. Sistem pengupahan yang diterapkan berdasarkan timbangan, di mana biasanya dilakukan dua kali dalam satu bulan. Upah yang saya terima bervariasi antara Rp. 500.000,- hingga Rp. 600.000,-/bulan.”<sup>37</sup>

Selain pernyataan dari Ibu Rosmini, juga ada pendapat lain dari Ibu Gini selaku buruh borongan:

“Upah yang saya terima perbulan yaitu ± Rp. 500.000,-/ dan itu tergantung barang yang saya dapatkan banyak atau sedikit. Biasanya satu bulan saya mendapat 1 ton dan itu 2 kali penimbangan. Banyak barang tersebut dikali Rp. 500,-/kg. Saya

---

<sup>36</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 09 Desember 2023

<sup>37</sup> Rosmini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 17 Desember 2023

juga tidak pernah mengamati secara langsung ketika proses penimbangan berlangsung. Yang saya lakukan hanya memberitahu majikan ketika saya telah menyelesaikan pembersihan aqua botol yang telah saya masukkan ke dalam karung. Kemudian, majikan memerintahkan buruh harian tetap untuk mengambilnya di rumah saya. Terkait upah, pembayarannya tidak langsung diberikan kepada saya. Biasanya baru setelah dua atau tiga hari kerja, upah baru diserahkan kepada saya.”<sup>38</sup>

Bagi buruh borongan di UD Berkah Rosok, tidak ada penetapan waktu jam kerja oleh majikan. Mereka tidak diwajibkan melakukan absensi seperti halnya buruh harian tetap, karena tidak ada ketentuan terkait jam kerja. Buruh borongan biasanya bekerja setiap hari bahkan tidak mengenal kata libur, karena tujuan utama mereka adalah untuk mendapatkan barang sebanyak mungkin. Selain itu mereka juga harus memastikan proses pembersihan barang-barang rosok sesuai dengan petunjuk dari majikan.<sup>39</sup>

Mengenai upah bonus tidak berlaku untuk buruh borongan menurut kebijakan yang telah ditetapkan oleh majikan. Bonus hanya diberikan kepada buruh harian tetap mengingat pekerjaan mereka dianggap lebih berat daripada buruh borongan yang fokus pada pembersihan aqua botol bekas. Selain itu, buruh borongan bekerja di lokasi yang berbeda dengan buruh harian tetap. Bahkan dalam situasi pengiriman barang rosok yang sangat ramai, tidak ada pemberian upah bonus kepada buruh borongan yang dilakukan oleh majikan. Seperti pernyataan dari Ibu Gini selaku buruh borongan:

“Upah yang saya terima berdasarkan timbangan saja, tidak ada upah bonus atau upah lainnya. Bahkan juga saat tempat itu ramai, bos juga tidak pernah memberi saya upah tambahan.”<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Gini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 18 Desember 2023

<sup>39</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

<sup>40</sup> Gini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 18 Desember 2023

Pendapat lain juga sama dengan pernyataan di atas, seperti pendapat dari Ibu Rosmini selaku buruh borongan:

“Sejak awal saya bekerja di sini hingga sekarang, upah yang saya terima tetap sama yaitu didasarkan pada timbangan. Apakah saya membersihkan aqua botol dengan cepat atau tidak, upah yang saya terima tetap sama dan tidak pernah ada penambahan upah hingga saat ini.”<sup>41</sup>

Mengenai tunjangan hari raya, buruh borongan juga mendapatkan THR dari majikan. Pendapat lain juga mengatakan yang sama, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Gini selaku buruh borongan:

“Apabila lebaran tiba biasanya saya mendapatkan THR dari bos, seperti sembako (beras, gula dan jajan) dan juga uang. Dari dulu sampai sekarang saya juga tetap dapat THR tersebut.”<sup>42</sup>

Pendapat yang sama, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Rosmini selaku buruh borongan:

“Setiap satu tahun sekali, yaitu saat lebaran selalu ada THR dari majikan yaitu bingkisan berisi sembako. Selain sembako saya juga diberi uang.”<sup>43</sup>

UD Berkah Rosok biasanya melakukan pengiriman barang rosok ke luar daerah seperti Tulungagung dan Trenggalek serta ke Malang dan Surabaya untuk jarak yang lebih jauh. Majikan memberikan upah kepada sopir truk sebesar Rp. 250.000,- untuk pengiriman dalam jarak dekat dan Rp. 500.000,- untuk jarak yang lebih jauh. Semua truk yang digunakan untuk pengiriman barang adalah milik sendiri sehingga tidak perlu menyewa. Barang rosok yang

---

<sup>41</sup> Rosmini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 17 Desember 2023

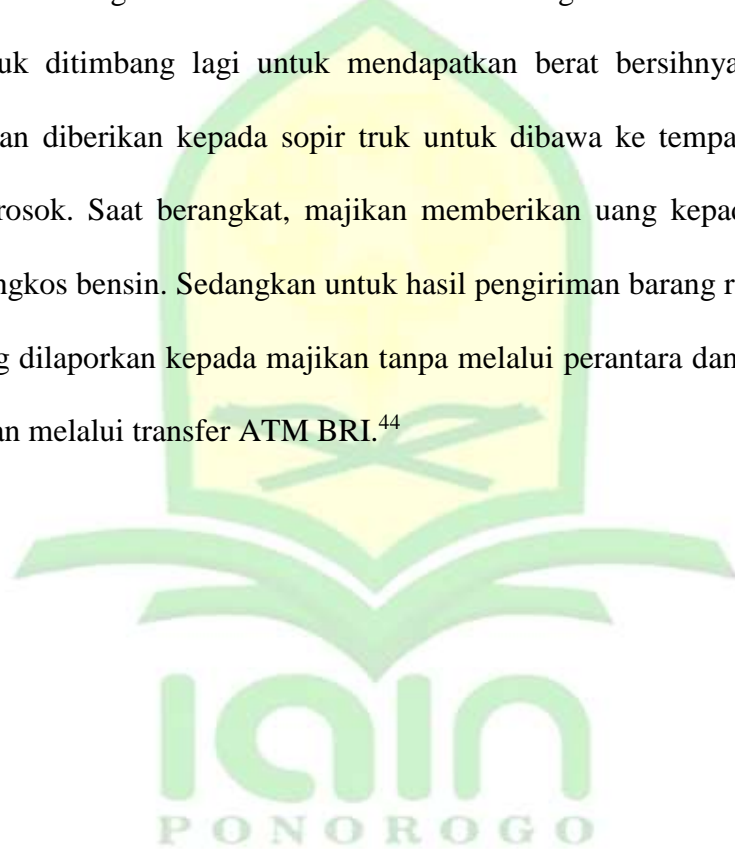
<sup>42</sup> Gini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 18 Desember 2023

<sup>43</sup> Rosmini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 17 Desember 2023



dikirimkan sudah bersih dan jenisnya tidak dicampur. Sebagai contoh, barang rosok jenis atom dikirimkan ke Trenggalek dan Tulungagung, sedangkan barang seperti press kardus, press karung semen, kardus, duplek, dan besi dikirimkan khusus ke Malang dan Surabaya.

Sebelum truk diisi dengan muatan, truk harus ditimbang kosong terlebih dahulu di timbangan besar. Setelah itu truk diisi dengan muatan dan pada tahap akhir truk ditimbang lagi untuk mendapatkan berat bersihnya. Nota hasil timbangan diberikan kepada sopir truk untuk dibawa ke tempat pengiriman barang rosok. Saat berangkat, majikan memberikan uang kepada sopir truk untuk ongkos bensin. Sedangkan untuk hasil pengiriman barang rosok tersebut langsung dilaporkan kepada majikan tanpa melalui perantara dan pembayaran dilakukan melalui transfer ATM BRI.<sup>44</sup>



---

<sup>44</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

**BAB IV**

**ANALISIS FIKIH MUAMALAH TERHADAP SISTEM DAN AKAD  
PENGUPAHAN BURUH DI UD BERKAH ROSOK DESA NGRUKEM  
KECAMATAN MLARAK KABUPATEN PONOROGO**

**A. Akad Pengupahan Buruh di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo**

Berdasarkan data di lapangan, apabila dianalisis menggunakan teori ijarah syarat dan rukun yang harus dipenuhi ada empat hal, yang pertama *Aqidain* yakni para pihak yang melakukan akad. Dalam akad tersebut kedua belah pihak harus sepakat terkait perjanjian kerja, yakni antara majikan dengan buruh mereka telah sepakat mengenai peraturan dan juga ketentuan pada saat bekerja di UD Berkah Rosok. Dengan kesepakatan tersebut, maka telah sesuai dengan rukun ijarah. Kedua *shigat* yakni ijab qabul yang dapat dilakukan melalui ucapan, utusan, isyarat dan juga tulisan. Adapun ijab qabul yang diterapkan antara majikan dan juga buruh harian tetap dan juga buruh borongan yakni melalui ucapan langsung. Hal tersebut diperbolehkan dalam fiqh dan tidak terdapat kesalahan, maka mengenai *shigat* dalam perjanjian tersebut sudah sah. Ketiga *ujrah* yakni sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir*, baik obyek barang, obyek pekerjaan dan juga jumlah upahnya harus jelas. Mengenai upah yang diberikan majikan kepada buruh harian tetap dan juga buruh borongan sudah sesuai karena telah memenuhi prinsip ijarah, dimana terkait upah untuk buruh harian tetap sudah ditetapkan berdasarkan keterampilan mereka, sedangkan untuk buruh borongan tergantung dari banyak barang yang

diperoleh. Akan tetapi terdapat masalah pada obyek barang, dimana yang seharusnya kedua belah pihak musyawarah, akan tetapi buruh borongan disini tidak dilibatkan pada saat melihat obyek barang. Hal tersebut mengandung *gharar* yakni ketidakjelasan mengenai bobot barang yang telah dihasilkan oleh buruh borongan. Keempat manfaat yakni kedua belah pihak mengetahui manfaat dari menyewa jasa *musta'jir* dan juga untuk apa disewa. Setelah kedua belah pihak melakukan ijab qabul, majikan telah mendapatkan manfaat dari buruh atas jasa yang telah diberikan untuk mengelola usahanya. Kemudian untuk buruh, mereka mendapatkan manfaat melalui upah atas jasa yang telah mereka berikan. Hal tersebut sah karena telah menerapkan prinsip ijarah.<sup>1</sup>

#### **B. Sistem Pengupahan Buruh di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo**

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, maka peneliti akan memaparkan hasil temuan penelitian yang dilakukan di UD Berkah Rosok Ngrukem Mlarak Ponorogo. UD Berkah Rosok merupakan usaha dagang yang berlokasi di Kabupaten Ponorogo, tepatnya di RT.04/RW.02 Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo. UD Berkah Rosok tersebut terdapat 2 jenis buruh yakni buruh harian tetap dan buruh borongan.

Buruh harian tetap merupakan pekerja yang melakukan tugas-tugas berat, seperti mengangkat barang-barang rosok dalam karung, muat barang dan juga melaksanakan pengambilan di berbagai daerah dengan mengandalkan

---

<sup>1</sup> Benazir Safwan, "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Tahqiq* 17, no. 1 (2023), 32-33.

kemampuan fisik yaitu kekuatan otot. Sebagai buruh harian tetap, maka mereka akan mendapatkan upah harian.<sup>2</sup>

Di UD Berkah Rosok mengenai pemberian upah, terdapat beberapa sistem yang digunakan pengusaha/majikan dalam memberikan upah kepada para buruh atas jasanya dalam menjalankan tugasnya. Majikan akan memberikan upah sesuai dengan keterampilan mereka dalam bekerja dan juga lama buruh bekerja di UD Berkah Rosok. Majikan menetapkan upah antara buruh lama dan buruh baru itu berbeda, buruh lama akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan buruh baru, karena keterampilannya bekerja sudah terasah dengan baik. Berbeda dengan buruh baru yang masih perlu pengenalan dengan jenis barang serta pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan di UD Berkah Rosok.<sup>3</sup>

Adapun dari penjelasan sistem di atas, maka sudah sesuai dengan hukum islam karena telah menerapkan prinsip keadilan untuk buruh harian tetap. Perbedaan upah buruh harian tetap didasarkan pada keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan. Apabila mereka cekatan dan sudah memahami konsep pekerjaan di UD Berkah Rosok itu sendiri seperti mengangkat karung-karung barang rosok, muat, bongkar dan sebagainya, maka upah yang akan mereka terima lebih tinggi dari buruh yang masih proses belajar/baru. Meskipun terdapat perbedaan ini, buruh harian tetap tidak mengajukan keluhan terkait upah yang mereka terima.

---

<sup>2</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

<sup>3</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

Buruh harian tetap dapat meminta upahnya sewaktu-waktu. Karena mayoritas buruh disana sudah memiliki keluarga, maka kebutuhan mereka juga berbeda-beda, ada yang meminta upah satu minggu sekali bahkan ada juga yang baru mengambil upahnya setelah beberapa bulan. Selain itu mereka akan mendapatkan upah bonus. Upah bonus tersebut akan diterima apabila buruh tertib masuk kerja dan libur tidak lebih dari 6 hari.<sup>4</sup>

Pengupahan di UD Berkah Rosok tersebut telah sesuai dengan sistem pemberian upah. Pertama, sistem upah jangka waktu yang imbalannya diberikan berdasarkan satuan waktu seperti upah per jam, per hari, per minggu, per bulan, atau per tahun. Upah per jam umumnya digunakan untuk pekerjaan yang tidak memakan waktu lama, seperti pekerjaan bangunan atau panen pertanian. Upah per minggu diterapkan untuk pekerjaan temporer yang dilakukan secara terus-menerus selama beberapa minggu. Upah per bulan umumnya berlaku untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau dilakukan dalam jangka waktu relatif lama. Seperti halnya dengan UD Berkah Rosok yang menerapkan sistem upah per bulan untuk buruh harian tetap.

Kedua, sistem upah potongan yang bertujuan menggantikan sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaan tidak memuaskan. Upah potongan hanya diberikan jika pekerjaan dapat diukur menurut kriteria tertentu, seperti jumlah atau berat pekerjaan seperti yang diterapkan kepada buruh borongan. Hasil barang yang dibersihkan akan dicek terlebih dahulu kebersihannya, apabila barang tercampur dengan jenis lain, kotor ataupun basah maka akan dipotong beberapa persen sesuai dengan perhitungan majikan.

---

<sup>4</sup> Rofi' Usan, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 08 Desember 2023

Ketiga, sistem upah permufakatan yang mana sejumlah imbalan diberikan kepada kelompok tertentu dan kelompok tersebut kemudian membaginya kepada anggotanya. Seperti halnya dengan buruh harian tetap, apabila kelompok dari mereka mendapat jadwal muat barang ataupun pengambilan, maka mereka akan mendapatkan uang saku, yang kemudian uang saku tersebut akan dibagi sama rata dengan anggotanya.

Keempat, sistem pembagian keuntungan yang mirip dengan pemberian bonus, di mana buruh menerima bagian dari keuntungan perusahaan pada akhir tahun sebagai tambahan imbalan. Seperti halnya semua buruh di UD Berkah Rosok, satu tahun sekali tepatnya menjelang lebaran mereka akan mendapatkan tunjangan hari raya dan juga bingkisan berupa sembako dari majikan. Bingkisan tersebut tidak hanya diberikan kepada buruh saja, akan tetapi semua pengepul dan juga warga sekitar akan mendapat.<sup>5</sup>

Sistem pengupahan di UD Berkah Rosok kepada buruh harian tetap sudah sesuai dengan hukum islam karena telah menerapkan prinsip keadilan untuk buruh harian tetap. Perbedaan upah buruh harian tetap didasarkan pada keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan. Apabila mereka cekatan dan sudah memahami konsep pekerjaan di UD Berkah Rosok itu sendiri seperti mengangkat karung-karung barang rosok, muat, bongkar dan sebagainya, maka upah yang akan mereka terima lebih tinggi dari buruh yang masih proses belajar/baru. Meskipun terdapat perbedaan ini, buruh harian tetap tidak mengajukan keluhan terkait upah yang mereka terima.

---

<sup>5</sup> Evy Safitri Gani, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia," *Jurnal TAHKIM*, Vol XI No 1, ( Juni 2015), 130-131.

Di sisi lain, buruh borongan merupakan buruh yang melakukan pekerjaan sesuai dengan barang yang diberikan untuk dibersihkan dan diselesaikan. Mereka tidak diwajibkan memiliki kekuatan otot dalam menjalankan pekerjaan, karena kriteria terpenting dari buruh borongan ini yaitu kecepatan dalam bekerja seperti membersihkan barang-barang rosok seperti gelas aqua dan botol aqua. Upah yang diberikan majikan kepada buruh borongan yaitu sesuai dengan barang yang mereka hasilkan, sehingga diutamakan kecepatan mereka dalam membersihkan barang tersebut, semakin banyak barang maka semakin banyak pula upah yang akan mereka peroleh.

Upah borongan merupakan bentuk upah yang diterima berdasarkan selesainya suatu jenis pekerjaan tertentu. Di UD Berkah Rosok majikan telah menetapkan upah borongan berdasarkan jumlah barang rosok yang dibersihkan oleh buruh borongan. Setelah barang dibersihkan selanjutnya akan ditimbang untuk mengetahui bobot barang, yang nantinya buruh akan menerima upah sesuai dengan hasil timbangan tersebut.<sup>6</sup>

Sistem pemberian upah untuk buruh borongan juga sudah sesuai seperti halnya buruh harian tetap, yakni upah dibayarkan sesuai dengan jumlah barang yang diperoleh kemudian dihitung berdasarkan harga dari jenis barang rosok. Namun, dalam proses penimbangan terdapat ketidakjelasan yang menyimpang dari salah satu prinsip pengupahan yakni keadilan, dimana harus menjunjung tinggi kebenaran dan juga kejujuran.<sup>7</sup> Adapun di UD Berkah Rosok belum

---

<sup>6</sup> Sarini, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Desember 2023

<sup>7</sup> A.N. Nadhiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Sebuah Analisis Kritis Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)* (GUEPEDIA), 70-72

menerapkan prinsip tersebut karena buruh borongan tidak di ikutsertakan pada saat proses penimbangan barang. Jadi, proses penimbangan dilakukan oleh buruh harian tetap dan majikan tanpa kehadiran buruh borongan. Buruh borongan hanya memberitahukan kepada majikan setelah selesai membersihkan barang rosok. Penimbangan serta penentuan upah yang dilakukan oleh pihak lain, menyebabkan kurangnya kejelasan dalam proses tersebut.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam islam, ketidakjelasan transaksi disebut dengan (*gharar*). *Gharar* merujuk pada unsur penipuan, kecurangan, dan ketidakpastian. *Gharar* merupakan segala sesuatu yang mencakup segala bentuk penipuan terhadap manusia, termasuk harta, kemegahan, jabatan, keinginan, dan aspek lainnya. Ini mencakup segala tindakan yang dimaksudkan untuk menimbulkan kerugian bagi pihak lain.<sup>8</sup>

Larangan *gharar* tersebut berdasarkan ayat-ayat Al-Qur'an yang melarang manusia di muka bumi memakan harta milik orang lain secara batil, sebagaimana surat An-nisa' ayat 29:

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

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

---

<sup>8</sup> Atika Rizki, Achmad Abubakar, Halimah Basri, “Pandangan Al-Qur'an Terhadap Bentuk Transaksi Maysir, Gharar & Riba di Indonesia,” *Economic and Digital Bussiness Review*, Vol.4 (2023), 429.



janganlah kamu membunuh diri. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”<sup>9</sup>

Dari ayat di atas dijelaskan setiap transaksi harus berdasarkan pada prinsip saling ridha (kerelaan) antara kedua belah pihak. Kedua belah pihak harus memiliki informasi yang sama, sehingga tidak ada perasaan penipuan atau ketidakjelasan. Larangan praktik gharar memiliki tujuan untuk mencegah kerugian bagi pihak yang terlibat dalam akad, sehingga hak-hak mereka tidak terabaikan. Selain itu, larangan ini juga bertujuan untuk mencegah terjadinya perselisihan dan permusuhan di antara mereka.<sup>10</sup>

Pada kenyataannya, dalam proses penimbangan di UD Berkah Rosok terdapat ketidakjelasan atau *gharar*, karena buruh borongan yang telah membersihkan barang-barang rosok tidak melihat secara langsung saat proses. Ketidakjelasan ini terkait dengan hasil timbangan per Kg. Akibatnya, tidak terdapat kerelaan (ridha) dari pihak buruh borongan terhadap hasil timbangan yang dilakukan, yang berkontribusi pada penurunan jumlah buruh borongan di UD Berkah Rosok.

---

<sup>9</sup> Al-Qur'an, 29:04

<sup>10</sup> Adiwarmanto A Karim & Oni Sahroni, *Riba, Gharar dan Kaidah-Kaidah Ekonomi Syariah- Analisis Fikih & Ekonomi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 80.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Akad yang dilakukan antara majikan dengan buruh harian tetap maupun buruh borongan telah sesuai dengan hukum Islam, dimana pada saat awal mereka melakukan perjanjian telah memenuhi syarat dan rukun akad, pertama dua orang yang melakukan akad yakni majikan dan buruh, kedua *shigat* yakni ijab qabul yang dilakukan secara lisan, ketiga upah dimana obyek barang, obyek pekerjaan dan juga jumlah upah itu jelas. Terakhir manfaat, dimana kedua belah pihak sadar akan manfaat dari perjanjian tersebut. Majikan mendapatkan manfaat berupa jasa yang diberikan oleh musta'jir untuk mendukung usahanya, sedangkan manfaat untuk buruh mereka akan menerima upah sebagai balas jasa dari majikan.
2. Berdasarkan fikih muamalah, sistem pengupahan memiliki beberapa prinsip yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha salah satunya keadilan. Adapun sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha di UD Berkah Rosok Desa Ngrukem Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo kepada buruh harian tetap yaitu menggunakan sistem harian, mingguan dan bulanan. Berdasarkan fikih mengenai sistem tersebut, bahwa majikan telah menerapkan prinsip keadilan kepada buruh harian tetap dimana upah berdasarkan keterampilan mereka dalam bekerja

.Sedangkan untuk buruh borongan menggunakan sistem borongan, yakni didasarkan pada banyaknya barang kemudian dikalikan dengan harga sesuai jenis barang. Untuk itu mengenai sistem yang diterapkan kepada buruh borongan juga telah memenuhi prinsip keadilan. Akan tetapi mengenai proses penimbangan terdapat ketidakjelasan dimana buruh borongan tidak mengetahui secara langsung proses penimbangan dan juga berapa bobot barang yang dihasilkan, sehingga menyebabkan ketidakjelasan mengenai obyek barang.

## B. Saran

### 1. Bagi Pihak Pengusaha

Bagi pihak pengusaha UD Berkah Rosok agar memiliki kebijakan untuk menegakkan hak-hak para buruh serta memastikan sistem upah yang adil dan wajar. Oleh karena itu, disarankan agar pihak pengusaha memberikan upah yang sesuai kepada para buruh terutama buruh borongan, dimana buruh borongan disini belum mendapatkan apa yang seharusnya menjadi hak mereka, seperti masalah dalam proses penimbangan. Seharusnya pengusaha bisa lebih transparan mulai dari proses penimbangan maupun hasil bobot, sehingga prinsip-prinsip pengupahan dalam fikih muamalah dapat dijalankan dengan baik serta menguntungkan bagi kedua belah pihak.

### 2. Bagi Para Buruh

Bagi buruh agar tetap melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan oleh pihak pengusaha. Lakukan pekerjaan secara ikhlas dengan niat mencari nafkah

untuk keluarga serta membantu menyelesaikan pekerjaan pihak pengusaha.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan yang perlu untuk diperbaiki. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya yang akan membahas tema yang sama diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan menerapkan metode analisis yang berbeda terkait pengupahan buruh.



## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi Buku

- A Karim , Adiwarmanto & Sahroni, Oni. *Riba, Gharar dan Kaidah-Kaidah Ekonomi Syariah-Analisis Fikih & Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019.
- Abd Ar-Rahman Al-Jaziri, *Kitab Al-Fiqh'Ala Mazahib Al-Arabah*, Mesir: Maktabah Tijariyah Kubra, 1996.
- Al-Bukhori, *Shahih at-targhib wa at-tarhib*. Jakarta:Maktabah Al-Ma'arif, 2015.
- Al-Qur'an, 29:04
- Al-Qur'an, 65:06.
- Amin. R. *Pengantar Hukum Indonesia* Deepublish, 2019.
- Annisa'atun. Ana, "Ketentuan Upah," *Jurnal Maliyah*, Vol. 1, No. 1, Juni 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- B. Flippo, Edwin. Principles of Personal Management dalam G. Kartasapoetra dan R.G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafik, 1996.
- Bungin, *Analisis data kualitatif: Pemahaman Filosofi dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- F.X, Djumialdji. *Perjanjian Kerja*, cet ii. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori&Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori&Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*: (Niaga Swadaya).
- Ibnu-Majah, *Faidhul Qodir Syarah Al-Jami' Ash-Shoghir*. Kairo:Dar El-Hadith,2010.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- R. Agustianti and others, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* . Tohar Media, 2022.

Safwan, Benazir. "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam," *Jurnal Tahqiq* 17, no. 1, 2023.

Sari Dewi, Juwita. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah*, 2021.

Soemarso, *Akuntansi Suatu Pengantar*, Edisi Kelima. Jakarta : Salemba Empat, 2009

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian: Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.

Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008

### **Referensi Jurnal Atau Artikel**

Ahyunani, Tinjauan Hukum Islam Tentang Penarikan Uang Kembalian Untuk Program Donasi, *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan, 2017.

Atika Rizki, Achmad Abubakar, Halimah Basri, "Pandangan Al-Qur'an Terhadap Bentuk Transaksi Maysir, Gharar & Riba di Indonesia," *Economic and Digital Bussiness Review*, Vol.4, 2023.

Caniago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam," *Jurnal TEXTURA*, Vol 5 No 1. 2018.

Gani, Evy Safitri. "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia," *Jurnal TAHKIM*, Vol XI No 1, ( Juni 2015), 130-131.

L.P.P.M.I. Gresik, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Makalah, Artikel Penelitian, Skripsi Dan Tesis)*, Pertama. Academia Publication, 2021.

Nadhiroh, A.N. *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam (Sebuah Analisis Kritis Pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)* (GUEPEDIA).

Nurhayati, Sri, Wasilah. *Akuntansi Syariah Di Indonesia*. Jakarta: Salemba, 2023.  
Saprida Saprida, Zuul Fitriani Umari, Fitriana Umari, Zuul. "Sosialisasi Ijarah Dalam Hukum Islam," *AKM: Aksi Kepada Masyarakat* 3, no. 2, 2023.

Safitri Gani, Evy. "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia," *Jurnal TAHKIM*, Vol XI No 1. Juni 2015.

Sibra Malisi, Ali. "Sistem Pemberian Upah Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Dan Hukum Islam," *ARJIS (Abdurrauf Journal of Islamic Studies*, 2022), 1, no. 3, 2022.

Varina Ardiany, Ninda. "Analisis Hukum Islam Terhadap Ijarah Dalam Praktik Paid Promote (Studi Kasus Paid Promote UKM SEIYA IAIN Ponorogo)"

(PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2023),  
<http://etheses.iainatorogo.ac.id/26031/>. 35-37

### Referensi Skripsi

Ahyunani, Tinjauan Hukum Islam Tentang Penarikan Uang Kembalikan Untuk Program Donasi, *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan, 2017.

Ayu Agustin, Lailani. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo," *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2018.

Fitria Angga Wati, Elfa. "Sistem Pengupahan Pada Meubel Siti Dalam Prespektif Hukum Ekonomi Syari'ah," *Skripsi*. Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2014.

Intan Sanusi, Makhda. "Tinjauan Fiqh Terhadap Sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Wonogiri," *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017.

Mirna, Cut. "Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi Terhadap Upah Pekerja Traktor Pemetong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejatera)," 2018.

Nur'aini, Putri. Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam, *Skripsi*. Riau: UIN Suska, 2013.

Salfina, Mega. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Angkat Perahu Di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan, *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2021.

Srimini, Srimini. "Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Akad Upah Pekerja Sumur Bor: Studi Kasus Desa Kawo, Kecamatan Pujut, Kabupaten Lombok Tengah," 2019.

Syamsuryani, Fitri. "Pelaksanaan Upah Bagi Buruh Tani Dalam Perspektif Fiqih Muamalah," *Skripsi*. Solok: IAIN Batusangkar, 2019.

### Referensi Internet

<https://hadhydhalonngrukem.blogspot.com/2017/01/asal-usul-desanguem.html?m=1>, (diakses pada tanggal 29 Desember 2023, Pukul 13.23 WIB).

[https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten\\_Ponorogo/](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Ponorogo/), (diakses pada tanggal 07 Desember 2023, Pukul 11.00 WIB).

[https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mlarak,\\_Ponorogo/](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mlarak,_Ponorogo/), (diakses pada tanggal 07 Desember 2023, Pukul 11.30 WIB).