

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN  
PEKERJA BORONGAN DI UD REOG STAR POLOREJO**

**SKRIPSI**



Oleh:

**A'LA AWALUL LAYINA**

**102200001**

Pembimbing:

**Dr. Hj. ROHMAH MAULIDIA, M. Ag.**

**NIP 197711112005012003**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

**2024**

## ABSTRAK

**Layina, A'la Awalul.** *Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktik Pengupahan Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo.* Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Hj. Rohmah Maulidia, M. Ag.

**Kata Kunci/Keywords:** *Hukum Islam, Pengupahan, Pekerja Borongan*

Praktik pengupahan di UD Reog Star Polorejo menggunakan dua sistem, yaitu sistem harian dan sistem borongan. Pengupahan sistem harian terbagi menjadi dua jenis, yaitu pekerja yang menyelesaikan pembuatan sapu ijuk mulai dari pengerekan hingga memberi tangkai kayu pada sapu ijuk diberi upah sebesar Rp 60.000,00 perharinya dan pekerja yang bertugas menempeli stiker label UD Reog Star dan juga memberi plastik pembungkus pada sapu ijuk diberi upah sebesar Rp 40.000,00 perharinya. Sedangkan pengupahan dengan sistem borongan dengan cara mengalikan jumlah sapu ijuk yang telah dihasilkan dengan upah untuk perbiji sapu ijuknya. Kisaran upah yang diterima pekerja borongan adalah Rp 600-950,00 untuk perbiji sapu ijuk, tergantung tingkat kesulitan dalam pembuatannya. Dalam praktiknya, telah terjadi perbedaan pengupahan yang disebabkan karena salah satu pekerja yang telah menetapkan upah tinggi secara sepihak terhadap hasil kerjanya. Jika dilihat dari tingkat keproduktifan setor dan kualitas sapu ijuk, pekerja tersebut memiliki presentase lebih rendah daripada pekerja borongan lainnya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo? (2) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo?

Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah teknik observasi dan teknik wawancara (*interview*). Adapun teknik analisis data menggunakan reduksi data, *display data*, dan *verivication data*.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa praktik pengupahan yang terjadi di UD Reog Star Polorejo terkait akad yang dilakukan telah sesuai dengan hukum Islam. Karena telah menjadi umum oleh para pekerja di perusahaan tersebut. Dan hal tersebut telah memenuhi rukun dan syarat *ijārah*. Sedangkan sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo belum sepenuhnya sesuai dengan hukum Islam, karena belum terpenuhinya salah satu syarat *ijārah* karena terjadi selisih upah dan ketidakjelasan upah serta standar kualitas sapu di UD Reog Star Polorejo. Meskipun sistem penetapan upah semua pekerja di UD Reog Star Polorejo belum sepenuhnya sesuai dengan hukum Islam, tetapi terdapat juga pengupahan yang telah sesuai dengan hukum Islam diantaranya pengupahan pekerja harian dan pekerja borongan lain yang telah menerima upah dari pemilik UD.

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : A'la Awalul Layina  
NIM : 102200001  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK  
PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN DI UD REOG STAR  
POLOREJO**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian skripsi.

Ponorogo, 27 Februari 2024

Mengetahui,  
Ketua Jurusan  
Hukum Ekonomi Syariah

Menyetujui,  
Pembimbing



**Dr. Hj. Rohmah Maulidia, M. Ag.**  
NIP. 197711112005012003



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

Skripsi atas nama saudara:

Nama : A'la Awalul Layina  
NIM : 102200001  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK  
PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN DI UD REOG  
STAR POLOREJO**

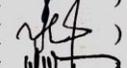
Skripsi ini dipertahankan pada sidang Munaqosah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 2 April 2024

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

Hari : Selasa  
Tanggal : 30 April 2024

**Tim Penguji:**

1. Ketua Sidang : Dr. Lukman Santoso, M. H. (  )
2. Penguji I : Mohammad Harir Muzakki, M. H. I. (  )
3. Penguji II : Dr. Hj. Rohmah Maulidia, M. Ag. (  )

Ponorogo, 30 April 2024

Mengesahkan

Dekan Fakultas Syariah



**Dr. H. Khumati Rofiah, M. S. I**  
NIP. 197401102000032001

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A'la Awalul Layina  
NIM : 102200001  
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktik Pengupahan  
Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo

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

Demikian pernyataan saya dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Ponorogo, 13 Mei 2024

  
A'la Awalul Layina  
102200001

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A'la Awalul Layina  
NIM : 102200001  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktik Pengupahan  
Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo

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 di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 27 Februari 2024

  
A'la Awalul Layina  
102200001

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Telaah Pustaka .....	8
F. Metode Penelitian .....	13
G. Sistematika Pembahasan .....	20
<b>BAB II: KONSEP <i>IJĀRAH</i></b> .....	22
A. Pengertian <i>Ijārah</i> .....	22
B. Dasar Hukum <i>Ijārah</i> .....	24
C. Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i> .....	25
1. Rukun <i>Ijārah</i> .....	25
2. Syarat <i>Ijārah</i> .....	27
D. Macam-Macam <i>Ijārah</i> .....	28
E. Berakhirnya <i>Ijārah</i> .....	32
F. Pengupahan dalam Pandangan Hukum Islam .....	33
G. Sistem Pengupahan di Indonesia .....	40

<b>BAB III: PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN DI UD REOG STAR POLOREJO .....</b>	<b>44</b>
A. Profil UD Reog Star Polorejo .....	44
B. Praktik Pengupahan Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo .....	46
1. Akad Pengupahan Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo .....	46
2. Sistem Penetapan Upah Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo .....	49
<b>BAB IV: TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN DI UD REOG STAR POLOREJO.....</b>	<b>54</b>
A. Tinjauan Hukum Islam terhadap Akad Pengupahan Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo.....	54
B. Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penetapan Upah Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo.....	59
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>82</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>83</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di dalam bidang muamalah, Islam mengatur dengan sedemikian rupa mengenai usaha kerjasama yang harus dilakukan atau ditempuh oleh manusia baik melalui jalur pinjam meminjam, sewa-menyewa, utang-piutang dan lain sebagainya. Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam dalam menjalankan hidup ini, untuk dapat memenuhi segala kebutuhan yang beraneka ragam tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik bekerja yang dilakukan sendiri maupun bekerja ikut orang lain. Bekerja yang dilakukan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha sendiri, dengan modal sendiri dan tanggung jawab atas usahanya sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan bagi setiap manusia adalah suatu kebutuhan hidup, karena dengan bekerja seseorang dapat mandiri dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.<sup>1</sup>

Islam adalah agama yang sempurna yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik yang menyangkut akidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran agama yang penting adalah bidang muamalah yang

---

<sup>1</sup> Saprida, "Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Pelaksanaan Upah di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali", *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i* 5, 1 (2018), 38.

merupakan bagian terbesar dalam kehidupan manusia. Salah satu jenis muamalah yang sering terjadi adalah kerja sama antara pemberi jasa atau manfaat dengan pemberi pekerjaan atau majikan disebut dengan *ijārah*. *Ijārah* merupakan serapan kata dari bahasa Arab, yaitu *al- ajru* yang memiliki arti ganti. Berdasarkan pengertian syara' *al- Ijārah* yaitu suatu kegiatan sewa menyewa yang jelas tujuan serta manfaatnya, dapat diserahkan terimakan, serta bisa dengan pemberian upah yang telah diketahui jumlahnya (gajian). Dasar hukum dari *ijārah* terletak pada QS. Al-Talaq ayat 6:

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ...

“... jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka berikanlah upahnya ...”<sup>2</sup>

Ulama Hanafiyah menjelaskan bahwa rukun *ijārah* ada dua yaitu *ijab* dan *qabul*. Jumhur ulama berpendapat bahwa rukun *ijarah* ada 4 (empat), yakni orang yang melakukan akad (*aqid*); shighat akad; upah (*ujrah*); dan manfaat. Sedangkan syarat sah *ijārah* sendiri ada 5 (lima), yaitu kedua orang yang berakad berakal dan telah baligh; memiliki rasa kerelaan diantara kedua pihak yang melaksanakan akad *ijārah*; mengetahui adanya kemanfaatan barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga meminimalisir terjadinya selisih pendapat; kemanfaatan benda tidak dilarang oleh syara'; serta barang yang diakadkan dapat digunakan sesuai dengan kriteria dan realita yang ada.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Al-Qur'an, 65: 6.

<sup>3</sup> Umi Hani, *Buku Ajar Fiqih Muamalah* (Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjary, 2021), 65-66.

*Ijārah ‘ala al- a’mal* atau upah-mengupah adalah jual beli jasa. Biasanya *ijārah* tersebut berlaku dalam beberapa hal seperti membangun rumah, menjahitkan pakaian, pekerja borongan, dll. Adapun hak menerima upah bagi para pekerja yaitu selesai bekerja; mendapatkan manfaat jika *ijārah* untuk barang, sebab jika suatu barang yang diakadkan telah rusak maka akad *ijārah* batal; dan menyegerakan dalam bentuk akad *ijārah* (bayaran). Upah diambil dari kata bahasa Arab *al- ajru*, memiliki arti ganti, imbalan atau upah. Upah berdasarkan kontrak *ijārah*, adalah kepemilikan jasa dari seorang *ajr* (pekerja) oleh *mustajir* (pengusaha). *Ijārah* termasuk dalam transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi berupa upah (*al- ujah*).<sup>4</sup>

Industri rumahan sapu ijuk UD Reog Star yang ada di Desa Polorejo merupakan industri yang bergerak di bidang peralatan kebersihan akan tetapi lebih memfokuskan produksi di bidang sapu ijuk dengan 6 (enam) orang pekerja dan 8 (delapan) model sapu ijuk yang berbeda-beda. Usaha dagang (UD) sendiri merupakan perusahaan perseorangan yang dilakukan oleh seorang pengusaha. Perusahaan dagang dapat dikelola oleh 1 (satu) orang atau lebih dimana modal yang dimiliki berasal dari harta kekayaan pemilik usaha sendiri. Perusahaan dagang belum diatur secara khusus dalam undang-undang tersendiri, akan tetapi dalam prakteknya diterima sebagai pelaku usaha. Meskipun tidak ada peraturan

---

<sup>4</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2011), 85.

perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai Usaha Dagang (UD), namun keberadaannya sebagai salah satu bentuk usaha tetap diakui.<sup>5</sup>

Dalam aktivitas produksinya, industri rumahan sapu ijuk UD Reog Star Polorejo menerapkan sistem kerja harian dan borongan. Sistem harian diperuntukkan bagi pekerja yang menyelesaikan proses pembuatan sapu ijuk hingga akhir, sedangkan sistem kerja borongan diperuntukkan bagi pekerja khusus pembuat dasar sapu ijuk. Sistem kerja harian di UD Reog Star Polorejo mulai puku 07.00 WIB hingga 16.00 WIB dengan 2 (dua) pembagian sift, yaitu sift pertama mulai dari pukul 07.00 WIB hingga 12.00 WIB dan sift kedua mulai pukul 13.00 WIB hingga 16.00 WIB. Berbeda dengan sistem kerja borongan, UD Reog Star Polorejo menerapkan jam kerja yang bebas bagi para pekerja borongan. Pekerja borongan bisa bekerja kapanpun dan bisa dikerjakan di rumah masing-masing, dengan syarat ketika pemilik UD membutuhkan stok sapu ijuk maka para pekerja borongan harus siap untuk menyetorkan hasil kerjanya sesuai permintaan pemilik UD.

Sistem pengupahan pada industri UD Reog Star juga menggunakan sistem harian dan sistem borongan hasil dalam penentuan jumlah upah yang harus diberikan kepada pekerja. Pengupahan nantinya akan diberikan kepada pekerja saat pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya dengan perincian pekerja harian diberi upah Rp 40.000,00 dan Rp 60.000,00 perharinya sesuai

---

<sup>5</sup> Dewa Ayu Warta Meilaningsih., I Nyoman Gede Sugiarta., dan Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja pada Usaha Dagang (UD) Sari Yasa di Denpasar", *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3 (2022), 171.

dengan pembagian kerja di gudang UD Reog Star Polorejo. Sedangkan pengupahan pekerja borongan dengan cara mengalikan jumlah hasil sapu ijuk yang telah dihasilkan. Dengan menerapkan cara upah borongan kepada para pekerja, maka upah dihitung berdasarkan jumlah biji sapu ijuk yang diproduksi oleh pekerja borongan tersebut. Upah untuk setiap biji sapu ijuknya memiliki besaran yang berbeda. Upah yang diterima mulai dari Rp 600,00 hingga Rp 900,00 perbijinya. Jenis sapu ijuk yang diproduksi berbagai macam seperti kelelawar,  $\frac{1}{2}$  lingkaran, kipas hitam, londo, sepet, 14 jari, *family brom* (besar dan kecil), dan *family broom londo*. Upah para pekerja harian maupun borongan akan diberikan ketika mereka membutuhkan, bisa satu minggu sekali, dua minggu sekali, atau bahkan satu bulan sekali.

Setiap pekerja borongan akan diberikan buku catatan upah untuk mencatat jumlah sapu yang telah dikerjakan oleh masing-masing pekerja borongan. Akan tetapi dalam praktiknya, pemilik UD tidak menyampaikan berapa pengupahan untuk perbiji sapu ijuknya dengan jelas di awal mereka bekerja, mereka akan mengetahui seberapa upah perbiji dalam membuat sapu ijuk ketika mereka meminta upah tersebut. Dan berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga wawancara terhadap Ibu Istirokah yang kemudian disebut sebagai pemilik UD atau pihak yang mengatur manajemen keuangan UD Reog Star Polorejo, praktik pengupahan antar para pekerja borongan terjadi perbedaan. Pekerja yang lebih produktif dan mementingkan kualitasnya mendapatkan upah yang lebih sedikit daripada pekerja yang tingkat keproduktifannya lebih rendah. Karena pekerja tersebut telah memberikan nilai

upah tinggi secara sepihak terhadap hasil kerjanya, yang membuat para pekerja lain merasa mendapat ketidakadilan dalam pengupahan. Maka, hal tersebut telah bersinggungan dengan rukun *ijārah* berupa upah (*ujrah*) yang jumlahnya harus diketahui secara jelas dan detail serta syarat dari *ijārah* berupa adanya rasa kerelaan antar kedua belah pihak yang melakukan akad *ijārah*.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci terkait hukum pengupahan pekerja borongan sapu ijuk di UD Reog Star Polorejo maka perlu adanya penelitian yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap persoalan tentang praktik pengupahan pekerja borongan yang ada di UD Reog Star Polorejo sehingga dapat diketahui status hukumnya. Hal tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian terhadap praktik pengupahan pekerja borongan sapu ijuk dalam sebuah judul skripsi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN DI UD REOG STAR POLOREJO”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Setiap orang melakukan sesuatu pasti memiliki maksud dan tujuan tertentu. Begitu juga tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo.
2. Untuk menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dari penelitian ini, peneliti berharap agar manfaat dari penelitian ini dapat dirasakan oleh:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk kemajuan ilmu pengetahuan Islam saat ini;
  - b. Dapat dipergunakan sebagai acuan untuk penelitian di masa mendatang yang berkaitan dengan masalah ini;
  - c. Dapat dipergunakan sebagai materi pembelajaran dalam konteks memberikan upah kepada pekerja yang sesuai dengan aturan hukum Islam.
2. Manfaat praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah rujukan saran dan masukan kepada para pihak yang berkaitan dalam suatu bisnis untuk menggunakan sistem pengupahan yang sesuai dengan ajaran hukum Islam;

- b. Dapat dipergunakan sebagai bahan bacaan oleh para pembaca untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pemberian upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo.

### 3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan agar dapat membantu masyarakat untuk memahami hukum Islam, terutama dalam konteks pengupahan. Dan juga membantu masyarakat untuk mengerti bagaimana ajaran agama dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam masalah pengupahan pekerja borongan.

## E. Telaah Pustaka

Pada dasarnya telaah pustaka dalam penelitian bermanfaat untuk mengetahui gambaran tema yang akan ditelaah atau diteliti dengan penelitian yang sama atau sejenis yang sudah pernah diteliti oleh peneliti lain sebelumnya, sehingga diharapkan tidak terjadi adanya pengulangan materi yang diteliti. Maka, peneliti telah menemukan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, diantaranya:

**Pertama**, penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Widodo (IAIN Ponorogo, 2016) dengan judul, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktek Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian berupa *field research* (penelitian lapangan). Penelitian ini membahas tentang praktek cara pengupahan pekerja di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo telah sesuai *ijārah* dalam upah mengupah, berupa terpenuhinya syarat sah *ijārah*. Sedangkan keterlambatan

pemberian upah karyawan di rumah makan “Mbok Mingkem” Ponorogo tidak sesuai dengan hukum Islam, sebab termasuk perbuatan yang mengambil hak-hak para pekerja untuk mendapat upah secara tepat waktu.<sup>6</sup>

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada praktek pengupahan dan keterlambatan pemberian upah pada karyawan. Sedangkan peneliti terfokus pada konsep akad dan sistem penetapan upah.

**Kedua**, penelitian yang dilakukan oleh Kinanti Marga Insiyroh (IAIN Ponorogo, 2019) dengan judul, “Tinjauan Fiqh *Ijārah* terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo”. Jenis penelitian yang dipergunakan yaitu *field research* (penelitian lapangan). Penelitian ini mempelajari tentang tidak adanya standar dalam pengupahan karyawan di Toko Esge Ponorogo dan terjadi ketidakadilan dalam pemberian upah. Berdasarkan fiqh *ijārah* hal itu tidak sesuai, sebab telah terjadi ketidakadilan yang dilakukan oleh majikan oleh majikan kepada para karyawan di Toko Esge Ponorogo dalam hal pengupahan. Serta standar pemberian upah di Toko Esge Ponorogo yang juga belum sesuai fiqh *ijārah* jika dilihat dari sisi keadilan, kelayakan, dan kepastian upah. Sedangkan jumlah pengupahan kerja lembur di Toko Esge Ponorogo tidak dipatok oleh majikan. Majikan hanya akan memberi upah sebesar Rp 50.000,00 setiap satu bulan sekali. Jika ditinjau berdasarkan fiqh *ijārah* apabila dalam pemberian upah kepada karyawan harus sesuai dengan

---

<sup>6</sup> Sugeng Widodo, Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktek Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo, *Skripsi*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2016), 2.

aturan yang telah disepakati. Oleh sebab itu, aturan tersebut belum sesuai atau masih menyalahi ketentuan dalam fiqh *ijārah*.<sup>7</sup>

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian. Penelitian di atas terfokus pada hukum *ijārah* mengenai praktik pengupahan tentang standar pengupahan dan pengupahan pekerja lembur. Sedangkan peneliti ini terfokus pada hukum Islam tentang praktik pengupahan mengenai akad dan sistem penetapan upah.

**Ketiga**, penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Fatonah (IAIN Ponorogo, 2021) dengan judul, “Analisis Pengupahan Islam terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo”. Peneliti menggunakan jenis penelitian berupa *field research* (penelitian lapangan). Penelitian ini membahas tentang tata cara penetapan upah pekerja UD Grafika yang sudah menerapkan prinsip pengupahan berlandaskan agama Islam atau sesuai dengan teori, yaitu layak serta adil. Akan tetapi ada satu permasalahan yang menyimpang yakni penundaan pemberian upah karyawan. Hal tersebut terjadi dikarenakan tempat usaha dengan lokasi karyawan jahit yang tidak satu atap sehingga menyebabkan pembayaran upah tertunda. Lain halnya dengan penetapan upah yang memberikan dampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan jahit, dengan penetapan upah tersebut karyawan akan terus meningkatkan hasil kerjanya supaya mendapatkan upah yang lebih banyak. Ketentuan itu hanya berlaku bagi

---

<sup>7</sup> Kinanti Marga Insyiroh, Tinjauan Fiqh *Ijārah* terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo, *Skripsi*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019), 60-61.

karyawan jahit saja, selain karyawan jahit tidak memiliki pengaruh terhadap upahnya karena sistem pemberian upahnya menggunakan cara upah harian.<sup>8</sup>

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada analisis pengupahan Islam mengenai tata cara penetapan upah dan penundaan upah karyawan. Sedangkan penelitian ini terfokus pada tinjauan hukum Islam mengenai praktik pengupahan yang dianalisis menggunakan teori *ijārah*.

**Keempat**, penelitian yang dilakukan oleh Qorri Uyunina (IAIN Ponorogo, 2019) yang berjudul “Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Praktik Pengupahan Sistem Borongan Memanen Padi di Desa Prajegan Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo”. Peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini membahas tentang akad dasar ketetapan upah jasa yang dilaksanakan oleh pihak penyedia jasa dalam praktik memanen padi dengan sistem borongan di Desa Prajegan Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo telah sesuai dengan aturan dalam fiqh muamalah berupa terpenuhinya rukun dan syarat dalam akad *ijārah*. Penambahan besaran upah jasa dalam praktiknya termasuk *ajrūn musamma*, yaitu upah yang telah dijelaskan pada saat transaksi. Sedangkan keterlambatan waktu pengerjaan memanen dalam praktik memanen padi sistem borongan termasuk dalam bentuk wanprestasi, dan hal ini tidak dibolehkan dalam hukum Islam sebab hal

---

<sup>8</sup> Siti Fatonah, Analisis Pengupahan Islam terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo, *Skripsi*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021), 76.

itu dianggap bisa memberikan efek rugi kepada pihak lain yang melakukan perjanjian.<sup>9</sup>

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada analisisnya yang menggunakan tinjauan fiqh muamalah. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis berdasarkan tinjauan hukum Islam.

**Kelima**, penelitian yang dilakukan oleh Dian Agustina Hayati (IAIN Ponorogo, 2020) yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif (*field research*). Penelitian ini menjelaskan tentang model akad kerja sopir di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo menggunakan sistem ritase maupun harian dibolehkan karena menurut syarat juga rukunnya telah terpenuhi, walaupun akad perjanjiannya tidak tertulis. Sedangkan sistem penetapan besaran upah sopir juga dibolehkan karena termasuk dalam kategori upah yang telah disebutkan di awal (*ujrah al- musamma*) yang dalam praktiknya upah disebutkan sebelum akad dengan sistem harian dan upahnya yang sepadan berdasarkan volume kerja.<sup>10</sup>

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada sistem pengupahan yang menggunakan metode ritase dan harian, serta kategori

---

<sup>9</sup> Qorri Uyunina, Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Praktik Pengupahan Sistem Borongan Memanen Padi di Desa Prajegan Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo, *Skripsi*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019), 91-92.

<sup>10</sup> Dian Agustina Hayati, Tinjauan Hukum Islam terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Perusahaan di PT. Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo, *Skripsi*, (Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020), 62.

pengupahannya menggunakan kategori upah yang telah disebutkan di awal (*ujrah al- musamma*). Sedangkan pada penelitian ini, sistem pengupahannya menggunakan sistem harian dan borongan yang didasarkan pada *ijārah ‘ala al- ‘amal*.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini yaitu *field research* (penelitian lapangan), penelitian lapangan merupakan penelitian yang diperoleh dari sasaran penelitian (responden/informan) untuk mendapatkan sebuah informasi melalui *instrument* pengumpulan data seperti angket, observasi, wawancara, dan sebagainya.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini, peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mendapatkan data yang ada hubungannya dengan akad pengupahan dan sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo.

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang menekankan pada kefahaman mengenai suatu permasalahan sosial berdasarkan realita yang terjadi secara rinci dan kompleks.<sup>12</sup>

### 2. Kehadiran peneliti

---

<sup>11</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 15.

<sup>12</sup> Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UPN “Veteran” Yogyakarta Press, 2020), 19.

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, kehadiran peneliti berperan sebagai *instrument* utama. Oleh sebab itu, dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti di lapangan sangat diperlukan. *Instrument* lain selain peneliti bisa dilakukan akan tetapi hanya berfungsi sebagai data pendukung yang telah dikumpulkan oleh peneliti.<sup>13</sup> Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat partisipan, artinya peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin dalam proses pengumpulan data. Sehingga peneliti dapat melakukan pengamatan dan mewawancarai para pekerja borongan yang bekerja di UD Reog Star Polorejo yang fungsinya sebagai sumber informasi yang dapat memberikan data yang akurat dan penjelasan sebagai bahan penelitian skripsi ini.

### 3. Lokasi penelitian

Penelitian ini mengambil penelitian di UD Reog Star Polorejo. Pertimbangan peneliti dalam mengambil lokasi ini karena adanya sebuah ketidakadilan pengupahan yang terjadi di UD Reog Star Polorejo berdasarkan pengamatan peneliti di awal ada yang bersimpangan dengan aturan hukum Islam. Juga lokasi penelitian yang memberikan kemudahan bagi peneliti dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan karena masih di daerah Kabupaten Ponorogo.

### 4. Data dan sumber data

---

<sup>13</sup> Hardani, Helmina Andriani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 273.

a. Data

Data merupakan hasil catatan peneliti, baik berupa angka ataupun fakta. Rahmadi menjelaskan dalam bukunya terdapat SK Menteri P&K No. 0259/U/1997, data merupakan segala hal tentang fakta dan angka yang bisa dijadikan bahan untuk menyusun sebuah informasi.<sup>14</sup> Untuk mempermudah penelitian, peneliti berusaha mencari data dari lapangan yang berhubungan dengan kegiatan praktik pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo Ponorogo adalah:

- 1) Data mengenai akad praktik pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo;
- 2) Data mengenai sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo.

b. Sumber data

Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua sumber data yang dipergunakan peneliti, yakni:

1) Sumber data primer

Data primer merupakan data utama yang dibutuhkan di suatu penelitian. Dalam penelitian ini, data primer berhubungan dengan akad pengupahan dan sistem penetapan upah yang terjadi di UD Reog Star Polorejo. Sumber data dari data penelitian ini adalah orang yang melaksanakan praktik *ijārah* atau pemilik UD dan

---

<sup>14</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 70.

pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo, dengan jumlah keseluruhan informan adalah 5 (lima) orang.

## 2) Sumber data sekunder

Data pendukung atau sekunder dalam penelitian ini berhubungan dengan teori *ijārah* dan data tentang UD Reog Star Polorejo seperti sejarah berdirinya UD Reog Star Polorejo dan profil UD Reog Star Polorejo secara umum. Bentuk sumber data secara keseluruhan didapatkan dari buku fiqh yang ada untuk data tentang teori *ijārah*.

## 5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilaksanakan oleh peneliti dengan cara melibatkan diri peneliti secara langsung dalam proses mengumpulkan data. Kemudian data yang telah terkumpul akan dijelaskan sesuai dengan kemampuan peneliti. Adapun langkah-langkahnya adalah:

### a. Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan proses mengamati, melihat dan mencermati, serta merekam perilaku secara sistematis untuk mendapatkan tujuan tertentu.<sup>15</sup> Untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan terkait pengupahan, peneliti terjun langsung ke lapangan melihat praktik upah mengupah yang diberikan oleh pemilik UD kepada

---

<sup>15</sup> Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UPN “Veteran” Yogyakarta Press, 2020), 54.

pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo untuk memperoleh data yang dibutuhkan yang kemudian dicatat secara sistematis sesuai kejadian yang diselidiki. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa terkait perjanjian upah yang belum jelas dan terdapat selisih dalam pemberian upah antar para pekerja yang disebabkan penetapan upah tinggi secara sepihak oleh salah satu pekerja borongan.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara termasuk salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui percakapan oleh dua pihak yakni peneliti yang memberikan pertanyaan dan narasumber yang menjawab pertanyaan dari peneliti.<sup>16</sup> Cara yang dipergunakan adalah memberikan pertanyaan kepada narasumber dan data yang dihasilkan dari wawancara digunakan sebagai acuan untuk menilai kebenaran suatu data. Dalam melakukan kegiatan wawancara, peneliti langsung melakukan sesi tanya jawab dengan pemilik UD Reog Star Polorejo pekerja borongan yang bekerja di UD Reog Star Polorejo.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap pemilik UD Reog Star Polorejo yaitu Ibu Istirokah dan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo diantaranya Ibu Hawin Indarti, Ibu Tuti Masrokah, Ibu Yuliati, dan Bapak Suryanto. Pertanyaan yang diajukan

---

<sup>16</sup> Ibid., 59.

<sup>17</sup> Ibid., 64.

adalah seputar perjanjian kerja/akad kerja di UD Reog Star Polorejo, jam kerja bagi seluruh pekerja di UD Reog Star Polorejo baik pekerja harian maupun pekerja borongan, dan juga sistem pemberian upah yang diberikan oleh pemilik UD kepada pekerja harian serta pekerja borongan.

#### 6. Analisis data

Teknik analisis data dapat disebut dengan proses mengatur urutan data, mengelompokkannya ke dalam suatu kategori, pola, serta satuan dasar. Teknik yang dipergunakan sebagai proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan juga termasuk definisi dari teknik analisis data.<sup>18</sup> Aktivitas dalam analisis data, yaitu:

- a. Data reduksi data atau *reduction* yaitu menyederhanakan data dan memilah hal-hal pokok yang berhubungan dengan fokus penelitian, kemudian data dipilih berdasarkan konsep *ijārah* yang terfokuskan ke upah, agar mampu dianalisis dengan mudah;
- b. Data *display* (penyajian data) ialah suatu proses pengorganisasian data hingga mudah untuk dianalisis dan disimpulkan;
- c. *Conclusion drawing* atau *verivication*. Langkah pertama dari verivikasi data yaitu dengan mencari tema, hubungan, pola, dan hal-hal yang sering timbul serta menjurus pada tema pembahasan mengenai *ijārah* di UD Reog Star Polorejo.

#### 7. Pengecekan keabsahan data

---

<sup>18</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 92.

Teknik pengecekan keabsahan data pada penelitian kualitatif diantaranya dengan menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif terdiri atas:

a. Perpanjangan pengamatan

Pada tahap awal penelitian, peneliti akan dianggap sama dengan orang asing, maka informasi yang diberikan hanya seadanya dan tidak lengkap. Dengan proses pengamatan yang diperpanjang, nantinya hubungan peneliti dan narasumber akan semakin terbentuk dan akrab serta terbuka.

b. Meningkatkan ketekunan

Dalam meningkatkan ketekunan, peneliti dapat mengecek ulang apakah data yang ditemukan benar atau tidak, dengan melakukan observasi secara berulang-ulang, membaca sumber-sumber penelitian seperti buku ataupun hasil penelitian atau dokumentasi.

c. Triangulasi

Teknik ini digunakan sebagai peningkatan kekuatan teoritis, metodologis, dan interpretatif dari penelitian kualitatif. Kegiatan pengecekan data melalui beragam sumber, teknik, dan waktu bisa disebut dengan triangulasi.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat", *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 3 (2020), 147-150.

## G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini dituangkan dalam beberapa bab, yaitu:

**BAB I** terdapat pendahuluan, tersusun mulai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Uraian telaah pustaka berguna sebagai sarana melihat kajian atau penelitian yang telah ada sebelumnya, yang bisa digunakan untuk membedakan kajian peneliti dengan kajian lainnya. Kerangka teoritik yang berfungsi sebagai landasan teori dalam mengkaji tentang *ijārah*. Metode penelitian juga disebutkan dalam bab ini dengan tujuan agar menghasilkan hasil penelitian yang akurat. Bagian terakhir dalam bab ini adalah sistematika pembahasan untuk melihat korelasi dan literasi keseluruhan bab yang akan menjadi acuan dalam penyusunan bab-bab selanjutnya.

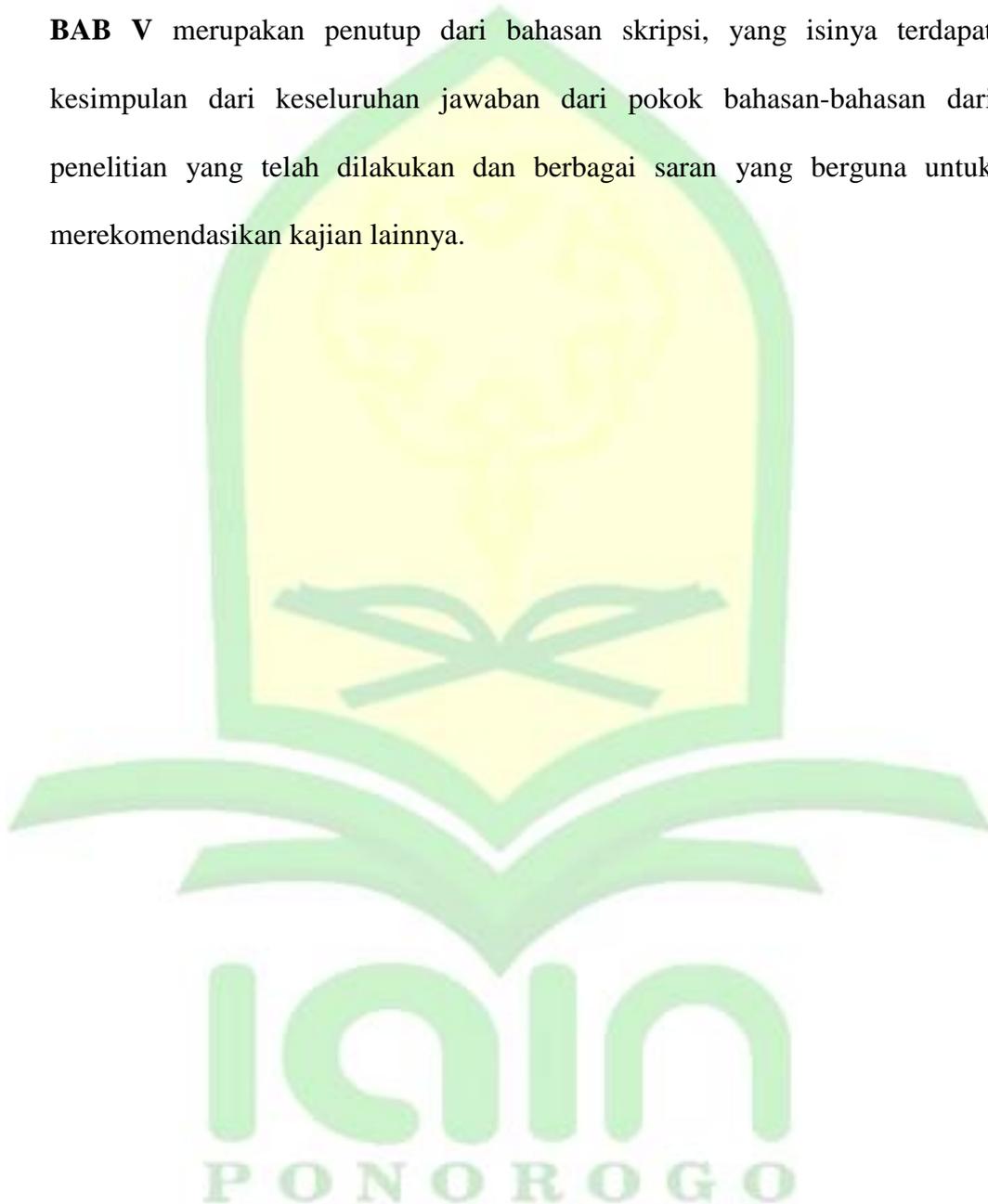
**BAB II** menjelaskan gambaran umum sebagai landasan teori dalam mengkaji konsep *ijārah* meliputi pengertian *ijārah*, dasar hukum *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, macam-macam *ijārah*, berakhirnya *ijārah*, pengupahan dalam pandangan hukum Islam, serta sistem pengupahan di Indonesia.

**BAB III** membahas tentang praktik pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo. Bab ini berisi penyajian data dari hasil pengamatan peneliti meliputi keadaan secara umum dari UD Reog Star Polorejo. Gambaran khusus tentang akad pekerja borongan dan sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo.

**BAB IV** membahas tentang tinjauan hukum Islam terhadap praktik pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo yang berfungsi menganalisa data

dengan berlandaskan teori pada BAB II yang meliputi tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan pekerja borongan dan tinjauan hukum Islam terhadap sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo.

**BAB V** merupakan penutup dari bahasan skripsi, yang isinya terdapat kesimpulan dari keseluruhan jawaban dari pokok bahasan-bahasan dari penelitian yang telah dilakukan dan berbagai saran yang berguna untuk merekomendasikan kajian lainnya.



## BAB II

### KONSEP IJARAH

#### A. Pengertian *Ijārah*

*Al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru*, yang menurut bahasanya ialah *al-iwadh*, arti dalam Bahasa Indonesianya adalah ganti atau upah. Menurut MA. Tihami, *al-ijārah* ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran tertentu.<sup>1</sup>

Secara *terminology*, ada beberapa definisi *al-ijārah* yang dikemukakan para ulama fiqh, yaitu:

1. Ulama Hanafiyah

عَقْدٌ عَلَى مَنَافِعٍ بِعَوَضٍ

“Transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.”

2. Ulama Syafi’iyah

عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلْبَدْلِ

وَالِإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

“Transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat *mubāh* dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.”

3. Ulama Malikiyah dan Hanabilah

تَمْلِكُكَ مَنَافِعِ شَيْئٍ مُبَاحَةٍ مُدَّةَ مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ

---

<sup>1</sup> Sohari Sahrani dan Ruf’ah Abdullah. *Fikih Muamalah* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), 167.

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.”<sup>2</sup>

4. Pendapat Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah juga mempunyai pandangan berhubungan dengan *ijārah*, ialah akad atas manfaat dengan adanya imbalan yang diketahui saat itu.
5. Pendapat Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib juga mempunyai pandangan berhubungan dengan *ijārah*, ialah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
6. Pendapat Hasbi ash- Shiddiqie tentang *ijārah*, yaitu akad yang objeknya berupa kegiatan penukaran manfaat untuk masa tertentu, yakni pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.<sup>3</sup>

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional No. 09/DSN-MUI/IV/2000, definisi *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (*ujrah*), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Syaikh, Ariyadi, dan Norwili. *Fikih Muamalah (Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer)* (Yogyakarta: Penerbit K-Media, 2020), 135-136.

<sup>3</sup> Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktik)* (Malang: UIN-Maliki Press, 2018), 50.

<sup>4</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*.

## B. Dasar Hukum *Ijārah*

Para ulama fiqh mengatakan bahwa yang menjadi dasar dibolehkannya akad *al-ijārah* adalah firman Allah Swt. dalam Az-Zukhruf, (43): 32 yang berbunyi:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي  
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ  
بَعْضًا سُخْرِيًّا

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain.”<sup>5</sup>

QS. Ath-Thalaq (65): 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“...jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya..”<sup>6</sup>

QS. Al-Qashash (28): 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ  
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”<sup>7</sup>

Sabda Rasulullah saw.

<sup>5</sup> Al-Qur’an, 43: 32.

<sup>6</sup> Al-Qur’an, 65: 6.

<sup>7</sup> Al-Qur’an, 28: 26.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقَهُ (رواه أبو يعلى وابن ماجه  
والطبرنى والترمذى)

“Berikanlah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka.” (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Ath-Thabrani, dan At-Tirmizi)

Dalam riwayat Abu Hurairah dan Abu Sa’id al- Khudri, Rasul saw. bersabda:

مَنْ اسْتَجَارَ أَجِيرًا فَلْيَعْلَمْهُ أَجْرَهُ (رواه عبد الرزاق  
والبيهقى)

“Siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu upahnya.” (HR. ‘Abd Ar-Razzaq dan Al-Baihaqi)<sup>8</sup>

### C. Rukun dan Syarat *Ijārah*

#### 1. Rukun *ijārah*

Berdasarkan pendapat jumur ulama, rukun *ijārah* ada empat (4)

diantaranya ialah:

##### a. Orang yang berakad (*aqid*)

“Orang yang melakukan akad *ijārah* ada dua orang yaitu *mu’jir* ialah: orang yang memberikan upah. Dan *musta’jir* ialah: orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu”. Bagi *mu’jir* dan *musta’jir*, pertama harus mengetahui manfaat barang yang dijadikan akad sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan, kedua berakad maksudnya ialah orang yang dapat membedakan baik dan buruk.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Syaikh, Ariyadi, dan Norwili, *Fikih Muamalah (Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer)* (Yogyakarta: Penerbit K-Media, 2020), 136-138.

<sup>9</sup> Akhmad Farroh Hasan, *Fikih Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), 53-54.

b. *Shighat* akad

*Mu'jir* dan *musta'jir* yaitu melakukan *ijab* dan *qabul* ialah: ungkapan, pernyataan, dan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad *ijārah*. Dalam Hukum Perikatan Islam, *ijab* diartikan dengan “suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu”. Sedangkan *qabul* ialah “suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad pula (*musta'jir*) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya *ijab*”.<sup>10</sup>

c. Upah (*ujrah*)

*Ujrah* yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan syarat sebagai berikut:

- 1) Jumlahnya diketahui secara jelas dan detail;
- 2) Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah.<sup>11</sup>

d. Manfaat

Salah satu cara untuk mengetahui *ma'qud alaih* (barang) ialah: “dengan menjelaskan manfaatnya, batasan waktu, dan jenis pekerjaan”.

---

<sup>10</sup> Ibid., 54.

<sup>11</sup> Ibid., 54-55.

Segala sesuatu yang berkaitan dengan harta benda boleh diadakan *ijārah*, asalkan memenuhi persyaratan di bawah ini:

- 1) Harta benda dalam *ijārah* dapat dimanfaatkan secara langsung dan harta bendanya tidak cacat yang berdampak terhadap penghalangan fungsinya. Tidak boleh akad *ijārah* atas harta benda yang masih dalam penguasaan pihak lain, bukan pihak keduanya;
- 2) Pemilik menjelaskan secara transparan tentang kualitas, kuantitas manfaat barang tanpa ada yang disembunyikan tentang keadaan barang tersebut;
- 3) Harta benda yang menjadi objek *ijārah* haruslah harta benda yang bersifat *isti'māli*, yakni harta benda yang dapat dimanfaatkan berulang kali tanpa mengakibatkan kerusakan zat dan pengurusan sifatnya;
- 4) Manfaat dari objek *ijārah* tidak bertentangan dengan Hukum Islam.<sup>12</sup>

## 2. Syarat *ijārah*

M. Ali Hasan menjelaskan terkait dengan syarat-syarat *ijārah*, diantaranya ialah:

- a. Syarat bagi kedua orang yang berakad ialah telah baligh dan berakal. Dengan demikian bilamana orang itu belum atau tidak berakal seperti anak kecil atau orang gila menjadi seorang buruh, maka *ijārah*-nya tidak sah. Berbeda dengan Madzhab Hanafi dan Maliki bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang

---

<sup>12</sup> Ibid., 55.

telah *mumayiz* pun boleh melakukan akad *ijārah* dengan ketentuan disetujui oleh walinya;

- b. Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijārah* itu, bilamana salah seorang keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah;
- c. Manfaat yang menjadi objek *ijārah* harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan di belakang hari jika manfaatnya tidak jelas. Maka, akad itu tidak sah;
- d. Objek *ijārah* itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya;
- e. Objek *ijārah* itu sesuatu yang diharamkan oleh *syara'*. Oleh sebab itu, ulama fikih sependapat bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir dan pembunuh bayaran.<sup>13</sup>

#### **D. Macam-Macam *Ijārah***

Berdasarkan uraian tentang definisi dan syarat *ijārah*, maka *ijārah* dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Ijārah 'ala al-manafi'*, yaitu *ijārah* yang obyek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai, dan lain-lain. Dalam *ijārah* ini tidak dibolehkan menjadikan obyeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh *syara'*.

---

<sup>13</sup> Ibid., 52-53.

Para ulama berpendapat mengenai kapan akad *ijārah* ini dinyatakan ada. Menurut Ulama Hanafiyah dan Malikiyah, akad *ijārah* dapat ditetapkan sesuai dengan perkembangan manfaat yang dipakai. Konsekuensi dari pendapat ini adalah bahwa sewa tidak dapat dimiliki oleh pemilik barang ketika akad itu berlangsung, melainkan harus dilihat dahulu perkembangan penggunaan manfaat tersebut.

Sementara itu Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa *ijārah* ini sudah tetap dengan sendirinya sejak akad *ijārah* ini terjadi. Karena itu, menurut mereka sewa sudah dianggap menjadi milik barang sejak akad *ijārah* terjadi. Karena akad *ijārah* memiliki sasaran manfaat dari benda yang disewakan, maka pada dasarnya penyewa berhak untuk memanfaatkan barang itu sesuai dengan keperluannya, bahkan dapat meminjamkan atau menyewakan kepada pihak lain sepanjang tidak mengganggu dan merusak barang yang disewakan.

Namun demikian ada akad *ijārah 'ala al-manafi'* yang perlu mendapatkan perincian lebih lanjut, yaitu:

- a. *Ijārah al-'ardh* (akad sewa tanah) untuk ditanami atau didirikan bangunan. Akad sewa tersebut baru sah jika dijelaskan peruntukannya. Apabila akadnya untuk ditanami, harus diterangkan jenis tanamannya, kecuali jika pemilik tanah (*mu'jir*) memberi izin untuk ditanami tanaman apa saja;
- b. Akad sewa pada binatang harus jelas peruntukannya, untuk angkutan atau kendaraan dan juga masa penggunaannya. Karena binatang dapat

dimanfaatkan untuk aneka kegiatan, jadi untuk menghindari sengketa kemudian hari, harus disertai rincian pada saat akad.

2. *Ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu *ijārah* yang obyek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijārah* ini terkait erat dengan masalah upah-mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).

*Ajir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ajir khass* dan *ajir musytarak*. Pengertian *ajir khass* adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Menurut Wahbah az-Zuhaili, pekerjaan menyusukan anak kepada orang lain dapat digolongkan dalam akad *ajir khass* ini. Jumhur ulama mengatakan, seorang suami tidak boleh menyewa istrinya untuk menyusukan anaknya karena pekerjaan tersebut merupakan kewajiban istri. Bahkan Imam Malik menambahkan, suami dapat memaksa istrinya untuk menyusukan anaknya (jika dia menolak). Namun menurut Ahmad, boleh menyewa istri sendiri untuk menyusukan anaknya.

Namun jumhur ulama sepakat membolehkannya asal yang disewa bukan istrinya sendiri, tetapi wanita lain. Dalam pemberian upah kepada wanita lain yang disewa, perlu adanya kesepakatan masa menyusui, melihat langsung anak yang akan disusui dan juga tempat menyusunya di rumah sendiri atau tempat lain. wanita yang sudah menyusui seorang anak, dia tidak boleh menyusui bayi yang lain, karena penyusuan di sini dinilai sebagai *ajir khass* (pekerja khusus). Dia mendapatkan upah karena

profesinya, bukan karena penyerahan dirinya terhadap pihak lain, misalnya pengacara dan konsultan.

Pembagian *ajir* seperti di atas mempunyai akibat terhadap tanggung jawab masing-masing. *Ajir khass*, menurut empat ulama madzhab tidak bertanggung jawab atas rusak atau hilangnya sesuatu ketika dia bekerja pada majikannya, sepanjang itu bukan akibat kelalaiannya. Adapun dalam *ajir musytarak*, para ulama berbeda pendapat. Menurut kelompok Hanafiyah dan Hanabilah bahwa *ajir musytarak* sama dengan *ajir khass* dalam tanggung jawabnya. Adapun menurut Malikiyah, *ajir musytarak* harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap rusak atau hilangnya benda yang dijadikan obyek pekerjaannya.<sup>14</sup>

Selanjutnya terdapat dua bentuk *al-ijārah* yang dikenal dalam kitab fikih, yaitu:

1. *Ajir khas*, yaitu bentuk pekerjaan yang dilakukan sendiri dan bertanggung jawab secara mandiri pula. Bentuk pekerjaan seperti ini adalah pembantu rumah tangga, sopir, dan lain-lain;
2. *Ajir mustarik*, yaitu suatu pekerjaan yang terikat dengan orang lain seperti buruh pabrik, bengkel, dan lainnya. Para ulama dalam hal ini beerbeda pendapat. Ulama Hanafiyah, Ja'far, Hasan Ibn Jiyad, dan Imam Syafi'i menyatakan mereka tidak bertanggung jawab atas kerusakan karena bukan disebabkan oleh mereka, kecuali disebabkan oleh pertengkaran yang terjadi di antara mereka. Sedangkan Imam Ahmad, Muhammad Al-Syalbani, dan

---

<sup>14</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2011), 85-88.

Abu Yusuf menyebutkan bahwa pekerja itu bertanggung jawab atas kerusakan yang terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja kecuali penyebab kerusakan itu seperti runtuhnya bangunan, terbakar karena listrik, dan sebagainya. Ulama Hanafiyah menyatakan hamper sama dan senada dengan Imam Ahmad di atas yaitu bertanggung jawab atas kerusakan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Pendapat ini didasarkan kepada

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : عَلَى الْيَدِ مَا أُخِذَتْ حَتَّى  
تُؤَدِّيَهُ (رواه أحمد وأصحاب السنن الأربعة)

“Rasulullah saw. bersabda: Tangan yang mengambil bertanggung jawab sampai membayarnya”<sup>15</sup>

#### E. Berakhirnya *Ijārah*

Para ulama fiqh menyatakan bahwa akad *al-ijārah* akan berakhir apabila:

1. Obyek hilang atau musnah;
2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *al-ijārah* telah berakhir;
3. Menurut Ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad karena akad *al-ijārah*, menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad *al-ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat, menurut mereka boleh diwariskan dan *al-ijārah* sama dengan jual beli, yang mengikat kedua belah pihak yang berakad;

---

<sup>15</sup> Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya)* (Banda Aceh: Penerbit PeNA, 2014), 89-90.

4. Menurut Ulama Hanafiyah, apabila ada ‘*udzūr*’ dari salah satu pihak, maka akad *al-ijārah* batal. Menurut jumhur ulama, ‘*udzūr*’ yang boleh membatalkan akad *al-ijārah* itu hanyalah apabila obyeknya mengandung cacat atau manfaat yang dituju dalam akad itu hilang karena kebakaran atau dilanda banjir.<sup>16</sup>

#### **F. Pengupahan dalam Pandangan Hukum Islam**

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

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah ang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Dalam penentuan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara

---

<sup>16</sup> Syaikh, Ariyadi, dan Norwili, *Fikih Muamalah (Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer)* (Yogyakarta: Penerbit K-Media, 2020), 144-145.

eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadist yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan. Diantaranya:<sup>17</sup>

1. Asas keadilan menuntut agar gaji karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan oleh karyawan untuk memberikan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus diperhatikan, yaitu:
  - a. Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu berkenaan dengan kondisi keluarganya;
  - b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji seimbang dengan jasa yang diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan pertimbangan semata;
3. Asas kebajikan yang mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk menghargai jasa pekerja dengan tidak diperlakukan sewenang-wenang. Ditinjau dari prinsip-prinsip muamalat, yaitu:
  - a. Pada dasarnya segala bentuk muamalat adalah *mubāh* kecuali yang ditentukan lain dalam Al-Qur'an dan sunah Rasul. Pada dasarnya prinsip

---

<sup>17</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Press, 2020), 15.

ini telah diterapkan oleh pengusaha dan karyawan, karena telah terjadi hubungan kerja, dimana hubungan kerja itu merupakan salah satu bentuk muamalat;

- b. Muamalat dilakukan atas dasar sukarela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan. Pada prinsip ini, antara pengusaha dan karyawan tidak ada unsur paksaan;
- c. Muamalat dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat. Pada prinsip ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan karyawan saling bermanfaat. Bagi pengusaha, dengan adanya karyawan yang bekerja di tempatnya, maka usaha yang dijalankan akan tetap bertahan dan maju. Bagi karyawan, dapat menerima upah atau gaji sebagai tambahan pemasukan sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya dan karyawan pun mendapatkan pengalaman kerja;
- d. Muamalat dilaksanakan dengan memelihara keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempatan.

Prinsip-prinsip di atas ditambah beberapa asas oleh Juhaya S. Praja yang dikutip oleh Ika Novi Nur Hidayatai, yaitu:

- a. Asas *tabādul al-manāfi*

Maksudnya adalah asas saling bekerja sama dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan

bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.

b. Asas pemerataan

Maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya ataupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.

c. Asas *'an tarādīn* atau suka sama suka

Asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas. Asas ini menyatakan bahwa setiap individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja di tempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.

d. Asas *'adam al-gharar*

Maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.

e. Asas *al-birr wa at-taqwā*

Asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling menolong antar sesama manusia untuk kebajikan dan ketakwaan dalam berbagi macamnya. Jadi, apabila suatu transaksi muamalat bertentangan dengan tujuan-tujuan kebajikan dan ketakwaan, maka tidak dibenarkan dalam hukum Islam. Semua bentuk muamalat baik dalam bentuk saling suka sama suka atau dalam bentuk kerja sama lain sekalipun diadakan dengan cara saling menguntungkan tetapi tidak dalam rangka *al-birr wa at-taqwā* maka terlarang. Dalam hal ini, pengusaha dan karyawan mempunyai hubungan kerja yang baik.

f. Asas *musyārahah*

Asas *musyārahah* menghendaki bahwa setiap bentuk muamalat merupakan *musyārahah*, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan, bukan saja bagi pihak yang terlibat melainkan juga bagi keseluruhan masyarakat. Semua bentuk kerjasama itu harus melibatkan semua pihak secara luas yang harus ikut merasakan kemanfaatannya.<sup>18</sup>

Tingkat upah minimum dapat dipahami dari firman Allah Swt. surat Thaha ayat 118-119:

---

<sup>18</sup> Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal az-Zarqa*, 2 (2017), 190-191.

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى، وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا  
تَضْحَى

“Sungguh, ada (jaminan) untukmu disana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang; Dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari.”<sup>19</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa upah diberikan sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan. Upah tersebut diukur dari kebutuhan pokok para pekerja. Islam juga menjelaskan bahwa upah tersebut diberikan secara adil. Sebagaimana firman Allah Swt. tentang prinsip keadilan dalam surat Al-Jatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ مِّمَّا  
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi.”<sup>20</sup>

Dalam ayat tersebut Allah Swt. memerintahkan kepada manusia agar tidak saling menganiaya atau merugikan antar satu dengan yang lainnya. Allah Swt. juga memerintahkan manusia agar bersikap adil dan berbuat kebajikan/kebaikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan melarang perbuatan keji. Seperti yang dijelaskan dalam surat An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:

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

<sup>19</sup> Al-Qur'an, 20: 118-119.

<sup>20</sup> Al-Qur'an, 45: 22.

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”<sup>21</sup>

Dalam hal ini adil adalah menggambarkan keseimbangan dan keharmonisan. Nilai-nilai keadilan menuntut antara lain agar orang memberikan kepada orang lain sesuatu yang menjadi haknya. Oleh karena itu, dalam prinsip keadilan tidak terlepas dari keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu dikerjakan. Beberapa cara mengenai sistem pembayaran upah, diantaranya:

1. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, per-bulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam;
2. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh; dan Sistem pembayaran upah potongan, yaitu sistem pemberian upah yang lazimnya dilaksanakan melalui yang dilakukan terhadap harga barang yang dihasilkan;
3. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri;

---

<sup>21</sup> Al-Qur'an, 16: 90.

4. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima;
5. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan;
6. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup.<sup>22</sup>

#### **G. Sistem Pengupahan di Indonesia**

Sistem pengupahan di suatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
2. Mencerminkan imbalan atau hasil kerja seseorang; dan
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, maka upah harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/jasa dari para produsen kepada

---

<sup>22</sup> Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Jurnal az-Zarqa*, 2 (2017), 193-195.

tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR);
3. Produktivitas marginal tenaga kerja;
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha;
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Upah minimum regional (UMR) adalah suatu upah minimum yang digunakan oleh para pelaku pengusaha untuk memberikan upah dalam bentuk uang kepada pekerja/buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.<sup>23</sup> Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyebutkan dalam Pasal 30 bahwa gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan ketentuan tertentu, yaitu kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum; kabupaten/kota yang telah memiliki upah minimum; kabupaten/kota hasil pemekaran; atau kabupaten/kota yang telah memiliki upah minimum pada provinsi hasil pemekaran.

Berdasarkan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan bahwa upah minimum kabupaten/kota

---

<sup>23</sup> Veronika Nugraheni Sri Lestari., Dwi Cahyono., dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi, "Sistem Pengupahan di Indonesia", *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 2 (2017), 146-147.

ditetapkan setelah penetapan upah minimum provinsi yang dilakukan dalam hal hasil penghitungan upah minimum kabupaten/kota lebih tinggi dari upah minimum provinsi. Dalam Pasal 31A dijelaskan bahwa penetapan upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum harus memenuhi syarat tertentu, diantaranya:

1. Rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau
2. Nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.<sup>24</sup>

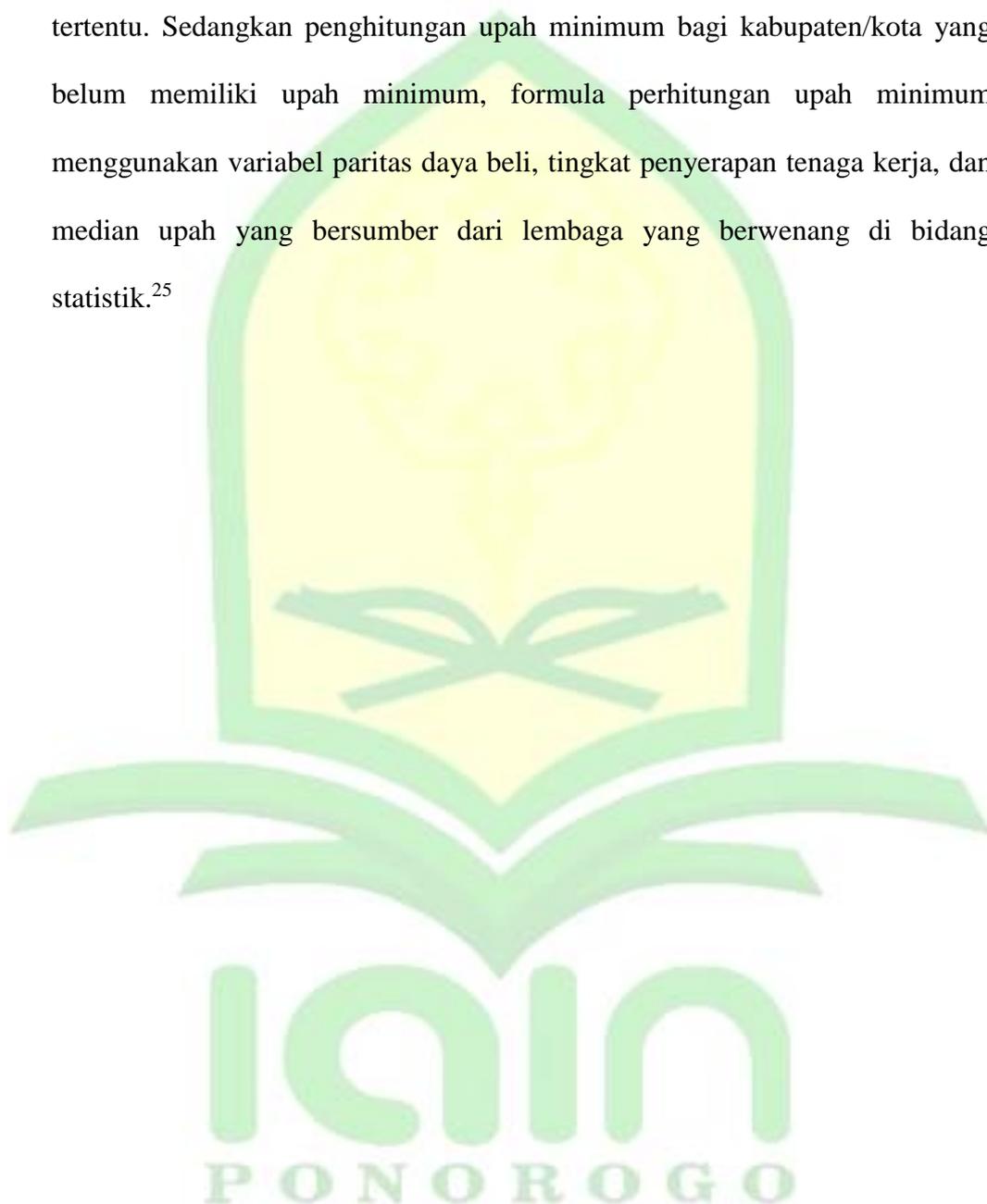
Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan pengaman, yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam hal pemberian upah minimum tahun 2023. Upah minimum terdiri dari upah tanpa tunjangan dan upah pokok atau tunjangan tetap. Upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

Daerah yang telah memiliki upah minimum, penetapan upah minimum dilakukan dengan penyesuaian nilai upah minimum yang dihitung

---

<sup>24</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

menggunakan formula penghitungan upah minimum dengan mempertimbangkan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks tertentu. Sedangkan penghitungan upah minimum bagi kabupaten/kota yang belum memiliki upah minimum, formula perhitungan upah minimum menggunakan variabel paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.<sup>25</sup>



---

<sup>25</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.

**BAB III**  
**PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN**  
**DI UD REOG STAR POLOREJO**

**A. Profil UD Reog Star Polorejo**

UD Reog Star Polorejo merupakan usaha dagang yang bergerak di bidang kebersihan yang memfokuskan produksinya di bidang sapu ijuk. Letak UD Reog Star ini berada di Jalan Cempaka No. 17 RT 003 RW 001 Dusun Tamanan, Desa Polorejo, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo. Pada mulanya, terbentuknya UD Reog Star ini berasal dari pemilik UD atau biasa dikenal dengan nama Pak Udin bekerja di salah satu PT di Surabaya selama kurang lebih 3 tahun. Kemudian PT tersebut memerintahkan Pak Udin untuk *handle* sekaligus membuka cabang baru di Ponorogo tepatnya di Desa Purwosari, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo.

Setelah cukup lama *handle* cabang di Desa Purwosari, pemilik UD Reog Star Polorejo atau kerap disapa Pak Udin memutuskan *resign* dari pekerjaannya dan membuka usaha dagang sendiri di rumahnya. Usaha dagang miliknya berdiri sekitar tahun 2009, dengan produksi pertamanya adalah sapu lidi. Pak Udin berbagi tugas dengan istrinya dalam mengelola bisnisnya. Pak Udin bertugas dalam proses pengoperasian UD, mulai dari pembelian bahan sapu ijuk hingga pengiriman sapu ijuk ke berbagai daerah. Sedangkan istrinya, Bu Istirokah bertindak sebagai manajemen keuangan di UD Reog Star Polorejo. Kemudian sekitar tahun 2010, produksi di UD Reog Star Polorejo bertambah

yang awalnya hanya sapu lidi kini merambat ke sapu ijuk dengan berbagai jenis atau model sapu ijuk. Ada sekitar 8 model sapu ijuk yang diproduksi, diantaranya kelelawar,  $\frac{1}{2}$  lingkaran, kipas hitam, londo, sepet, 14 jari, *family broom* (besar dan kecil), dan *family broom* londo.

Dari awal membuka usaha dagang hingga sekarang pengambilan bahan-bahan sapu ijuk berasal dari Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat. Seperti ijuk dan lapis yang merupakan bahan utama pembuatan sapu ijuk didatangkan dari Pangandaran, Jawa Barat, serabut kelapa dari Blitar, Jawa Timur, lakop plastik dan cop sapu dari Surabaya, Jawa Timur, tangkai kayu sapu dari Boyolali, Jawa Tengah, dan tali senar atau tali kenur diambil dari Ponorogo, Jawa Timur. Sapu ijuk setengah jadi yang telah diproduksi oleh pekerja borongan akan diberi tangkai kayu sapu, cop sapu, juga stiker produk untuk dijadikan sapu ijuk secara sempurna. UD Reog Star selalu memperjual belikan barang jadi kepada konsumen langganannya dan menolak konsumen yang ingin membeli sapu ijuk setengah jadi di UD Reog Star Polorejo.

Diantara konsumen langganannya berasal dari Magetan, Madiun, dan Purwantoro. Sekali pengiriman di masing-masing daerah bisa mencapai 1000 sapu ijuk dengan estimasi pengiriman setiap seminggu sekali. UD Reog Star Polorejo juga menerima pembelian sapu ijuk bijian atau pembelian dalam jumlah sedikit di gudangnya, rata-rata pembeli tersebut berasal dari orang-orang yang jarak rumahnya tidak terlalu jauh dengan gudang UD Reog Star Polorejo.

Pembeli akan langsung menemui bos sapu untuk membeli sapu ijuk dan juga beberapa alat kebersihan yang tersedia di gudang.<sup>1</sup>

**Tabel 3.1**

**Daftar Pendapatan UD Reog Star Polorejo<sup>2</sup>**

No	Jenis Pendapatan	Rupiah
1	Bulanan (Januari 2024)	Rp ±73.917.500,00
2	Tahunan (2023)	Rp ±900.000.000,00

Data di atas adalah data pendapatan yang didapat oleh UD Reog Star Polorejo dengan modal setiap bulannya sekitar Rp 50.000.000,00 untuk membeli bahan sapu ijuk seperti ijuk, lakob, tali kenur, plastik pembungkus, dll dan keuntungan perbulan sekitar Rp 25.000.000,00. Pendapatan setiap bulannya bisa berbeda, tergantung pesanan dari konsumen dan ketersediaan stok sapu ijuk di gudang UD Reog Star Polorejo.

**B. Praktik Pengupahan Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo**

**1. Akad Pengupahan Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo**

Akad kerja yang berlaku bagi pekerja di UD Reog Star adalah dengan cara harian dan borongan. Pekerja harian bekerja dari jam 07.00 hingga 16.00 WIB, dengan perincian sift pagi jam 07.00 hingga 12.00 WIB dan sift sore dimulai pada pukul 13.00 hingga 16.00 WIB. Untuk masalah pekerja yang akan bekerja di UD Reog Star Polorejo, mereka akan meminta izin kepada bos sapu untuk bekerja di UD Reog Star Polorejo. Bagi pekerja harian tidak ada masa *training* atau bisa langsung bekerja di gudang UD Reog Star, sedangkan pekerja borongan akan di *training* untuk memastikan

<sup>1</sup> Istirokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 2 Desember 2023.

<sup>2</sup> Istirokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 10 Februari 2024.

bahwa sapu ijuk yang dibuat sudah sesuai standar kualitas yang berlaku di UD Reog Star.

“Kalo pekerja harian tidak ada masa *training* mbak, biasanya mereka datang menanyakan ada atau tidak pekerjaan di gudang. Kalo pas lagi rame-ramenya orderan langsung tak suruh bekerja di gudang. Beda lagi sama pekerja borongan, kalo pekerja borongan ada masa *training* untuk melatih mereka membuat sapu ijuk yang sesuai standar kualitas UD Reog Star. Walaupun masa *training*, saya tetep menggaji mereka sesuai upah yang saya berikan kepada para pekerja borongan lama.”<sup>3</sup>

Selanjutnya pemilik UD akan mengajari langsung cara pembuatan sapu ijuk yang benar kepada calon pekerja borongan. Tak jarang pemilik UD akan meminta bantuan kepada pekerja borongan lama untuk mengajarkan cara pembuatan sapu ijuk yang sesuai dengan standar kualitas sapu ijuk di UD Reog Star Polorejo. Setelah dirasa cukup bisa dan mahir, calon pekerja menunjukkan hasil sapu ijuk yang telah mereka kerjakan kepada pemilik UD. Kemudian pemilik UD ijuk akan mengecek hasil sapu ijuk yang telah dikerjakan oleh calon pekerja borongan baru, setelah dirasa cukup bisa mengerjakan pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Maka pemilik UD akan mempersilahkan calon pekerja borongan untuk bekerja di UD Reog Star miliknya dan mulai mengambil bahan pembuatan sapu ijuk seperti ijuk, lakob, lapis sapu, tali kenur, dan alat untuk membuat sapu ijuk yang kemudian bisa dikerjakan di rumah masing-masing pekerja borongan.

Pekerja borongan nantinya akan mendapatkan perintah dari pemilik UD terkait jenis sapu apa yang akan dikerjakan, sesuai dengan permintaan

---

<sup>3</sup> Istirokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Januari 2024.

konsumen UD Reog Star Polorejo. Pekerja borongan laki-laki dikhususkan untuk membuat jenis sapu ijuk berupa *family broom* sedangkan pekerja borongan perempuan membuat jenis sapu ijuk selain *family broom*.

Upah mulai dihitung ketika calon pekerja borongan melakukan pelatihan atau *training* di gudang UD Reog Star Polorejo maupun di rumah pekerja borongan lama. Berapapun hasil sapu ijuk yang telah diselesaikan selama masa *training* akan diberikan upah oleh pemilik UD.

“Terkait perjanjian pengupahan saya menyampaikan secara lisan ke pekerja borongan pertama yang bekerja di sini. Kemudian pekerja yang ingin bekerja di UD Reog Star Polorejo biasanya akan bertanya kepada pekerja borongan lama terkait pengupahan tersebut.”<sup>4</sup>

Tidak ada penentuan jam kerja bagi pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo. Pekerja borongan bisa bebas mengerjakan sapu ijuk, pagi, ataupun sore. Dengan syarat ketika pemilik UD membutuhkan stok sapu ijuk, maka para pekerja borongan harus siap menyetorkannya kepada pemilik UD. Adapun jenis sapu ijuk yang paling banyak diminati oleh konsumen adalah jenis kipas hitam dan londo. Sedangkan jenis sapu ijuk yang sepi peminat adalah jenis *family broom* dikarenakan harganya yang relatif mahal. Kebanyakan alasan pekerja borongan bekerja di UD Reog Star Polorejo karena membutuhkan pekerjaan yang bisa dikerjakan di rumah juga letaknya gudang yang berdekatan dengan rumah mereka.

---

<sup>4</sup> Istirokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Januari 2024.

## 2. Sistem Penetapan Upah Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo

Ketika berbicara mengenai pekerjaan dan sistem kerja secara otomatis maka akan muncul upah dan sistem pengupahan. Seperti yang telah disampaikan oleh Ibu Istirokah saat wawancara, bahwa terkait pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo menerapkan dua sistem pengupahan, yaitu sistem pengupahan harian dan borongan. Sistem pengupahan harian berlaku bagi dua orang pekerja, yakni Bapak Supri dan Ibu Umi. Bapak Supri bekerja setiap hari dan libur di Hari Minggu, pekerjaan yang dikerjakan oleh Pak Supri sendiri adalah menyelesaikan pembuatan sapu ijuk mulai dari pengerekan hingga memberi tangkai kayu pada sapu ijuk. Sedangkan Ibu Umi bekerja saat pesanan sapu banyak dikarenakan Ibu Umi hanya bisa menempeli stiker label UD Reog Star dan juga memberi plastik pembungkus pada sapu ijuk. Upah yang diterima Bapak Supri adalah Rp 60.000,00 dan Ibu Umi adalah Rp 40.000,00 perharinya. Pemberian upah Bapak Supri dilaksanakan setiap 2 (dua) minggu sekali sesuai permintaan dari Bapak Supri dan Ibu Umi diberikan setiap Hari Sabtu di setiap minggunya.

Sistem pengupahan borongan bagi pekerja sapu ijuk adalah dengan cara mengalikan jumlah sapu ijuk yang telah dihasilkan dengan upah untuk perbiji sapu ijuknya. Kisaran upah yang diterima pekerja borongan adalah Rp 600-950,00 untuk perbiji sapu ijuk, tergantung tingkat kesulitan dalam pembuatannya. Pemberian upah untuk masing-masing pekerja berbeda-beda. Biasanya para pekerja akan meminta upahnya jika mereka

membutuhkan uang tersebut, tak jarang para pekerja mengambil upahnya setiap bulan sekali.

“Saya membebaskan para pekerja di sini untuk waktu pengambilan upahnya, asal memberi tahu saya terlebih dahulu ya maksimal h-1 sebelum mengambil upahnya. Tapi terkadang ya dadakan mintanya, walaupun begitu tetap saya kasih langsung, tidak molor.”<sup>5</sup>

**Tabel 3.2**

**Daftar Upah Pembuatan Sapu Ijuk<sup>6</sup>**

No	Jenis Sapu	Upah
1	Kelelawar	Rp 700,00
2	½ Lingkar	Rp 800,00
3	Kipas Hitam	Rp 700,00
4	Londo	Rp 600,00
5	Sepet	Rp 600,00
6	14 Jari	Rp 600,00
7	<i>Family Broom</i> Kecil	Rp 850,00
8	<i>Family Broom</i> Besar	Rp 950,00
9	<i>Family Broom</i> Londo	Rp 700,00

Pemilik UD Reog Star Polorejo memberikan buku catatan kecil kepada para pekerja borongan sapu ijuk untuk menulis hasil pembuatan sapu ijuknya, yang kemudian dihitung upahnya berdasarkan hasil kerjanya. Biasanya para pekerja borongan akan menulis jenis sapu ijuk dan jumlah yang mereka buat, nantinya pemilik UD akan menetapkan upah berdasarkan jenis sapunya. Namun, terdapat perbedaan upah yang diberikan kepada satu pekerja yang disebabkan pekerja borongan tersebut telah menetapkan upahnya sendiri secara sepihak dengan upah yang tinggi daripada pekerja borongan lain. Hal tersebut diketahui saat para pekerja borongan dan

<sup>5</sup> Istirokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Januari 2024.

<sup>6</sup> Ibid.

pemilik UD berkumpul untuk memberitahukan bahwa terjadinya kenaikan upah di jenis sapu ijuk yaitu kipas hitam, yang awalnya Rp 650,00 menjadi Rp 700,00 perbijinya.

Awal mula terjadinya perselisihan karena perbedaan upah tersebut adalah ketika para pekerja borongan saling menceritakan upah yang diterima selama mereka bekerja di UD Reog Star Polorejo. Menurut Ibu Yuliati, beliau merasa sangat tidak mendapat ketidakadilan, dikarenakan beliau adalah pekerja borongan pertama yang bekerja di UD Reog Star Polorejo selalu mengikuti perintah dari pemilik UD.

“Saya itungannya pekerja borongan awal mbak, pertama gabung di UD Reog Star Polorejo upah kipas hitam masih Rp 350,00 dan sekarang sudah Rp 700,00. Tapi saat upah kipas hitam masih Rp 650,00 perbijinya, itu Bu Aning kok sudah Rp 700,00. Sempet diskusi sama pekerja borongan lain terkait upahnya, ternyata ya sama kayak saya masih Rp 650,00.”<sup>7</sup>

Sama halnya dengan Ibu Hawin yang merasa terjadi ketidakadilan dalam pengupahan di salah satu jenis sapu.

“Saya buatnya itu sesuai *request* dari bos sapu mbak dan juga kualitasnya tak jaga biar saat dierek itu tidak brodol. Pas saat saya meminta upah, di bagian sapu hitam masih Rp 650,00 perbijinya tapi Ibu Aning bilang jika upah sapu kipas hitam Rp 700,00. Alhasil saya tanya-tanya ke pekerja borongan lain terkait upah sapu kipas hitam ternyata masih Rp 650,00 perbijinya.”<sup>8</sup>

Menurut Ibu Tuti Masrokh selaku pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo, beliau mengatakan bahwa beliau kurang tau dalam perselisihan tersebut. Beliau mengetahui bahwa ada perbedaan upah yang

---

<sup>7</sup> Yuliati, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 18 Desember 2023.

<sup>8</sup> Hawin Indarti, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 26 Desember 2023.

terjadi karena penetapan sepihak oleh salah satu pekerja borongan adalah berasal dari keluhan Ibu Yuliati yang merasa mendapat ketidakadilan.

Pikirnya semua upah pekerja borongan sapu ijuk dipukul rata.

“Kalo terkait perbedaan upah itu saya kurang tau mbak, pikir saya upah semua pekerja borongan itu sama tidak ada yang berbeda. Saya tau terjadi perbedaan upah juga dari Bu Yuli yang kebetulan setiap setor saya sering barengan sama Bu Yuli.”<sup>9</sup>

Berbeda dengan Bapak Suryanto yang kurang tau perselisihan dalam perbedaan upah, ini dikarenakan rumah Bapak Suryanto yang jauh dari gudang UD Reog Star Polorejo dan hanya datang ke gudang saat setor juga meminta upah setiap minggunya. Juga menurut penuturan Bapak Suryanto, beliau legowo atas hal tersebut dikarenakan pemilik UD selalu memberikan uang lebih untuk biaya transportasi setor ke gudang UD Reog Star Polorejo.

“Saya legowo aja mbak, berapapun upah yang diberikan yang penting cukup untuk keluarga. Dan bos sapu juga memberikan uang bensin kepada saya setiap minggunya.”<sup>10</sup>

Sedangkan menurut penuturan dari Ibu Istirokah, selaku istri pemilik UD atau pengurus manajemen keuangan UD Reog Star Polorejo bahwa pekerja borongan yang menetapkan upahnya secara sepihak adalah pekerja yang jarang setor dan kualitas sapu ijuk yang dibuat masih dibawah rata-rata pekerja borongan lainnya. Pemilik UD sendiri baru mengetahui bahwa terjadi perbedaan upah antar pekerja disaat para pekerja borongan dikumpulkan dan musyawarah menetapkan atau menyamakan upah seluruh pekerja borongan. Akhirnya disaat semua pekerja borongan mengalami

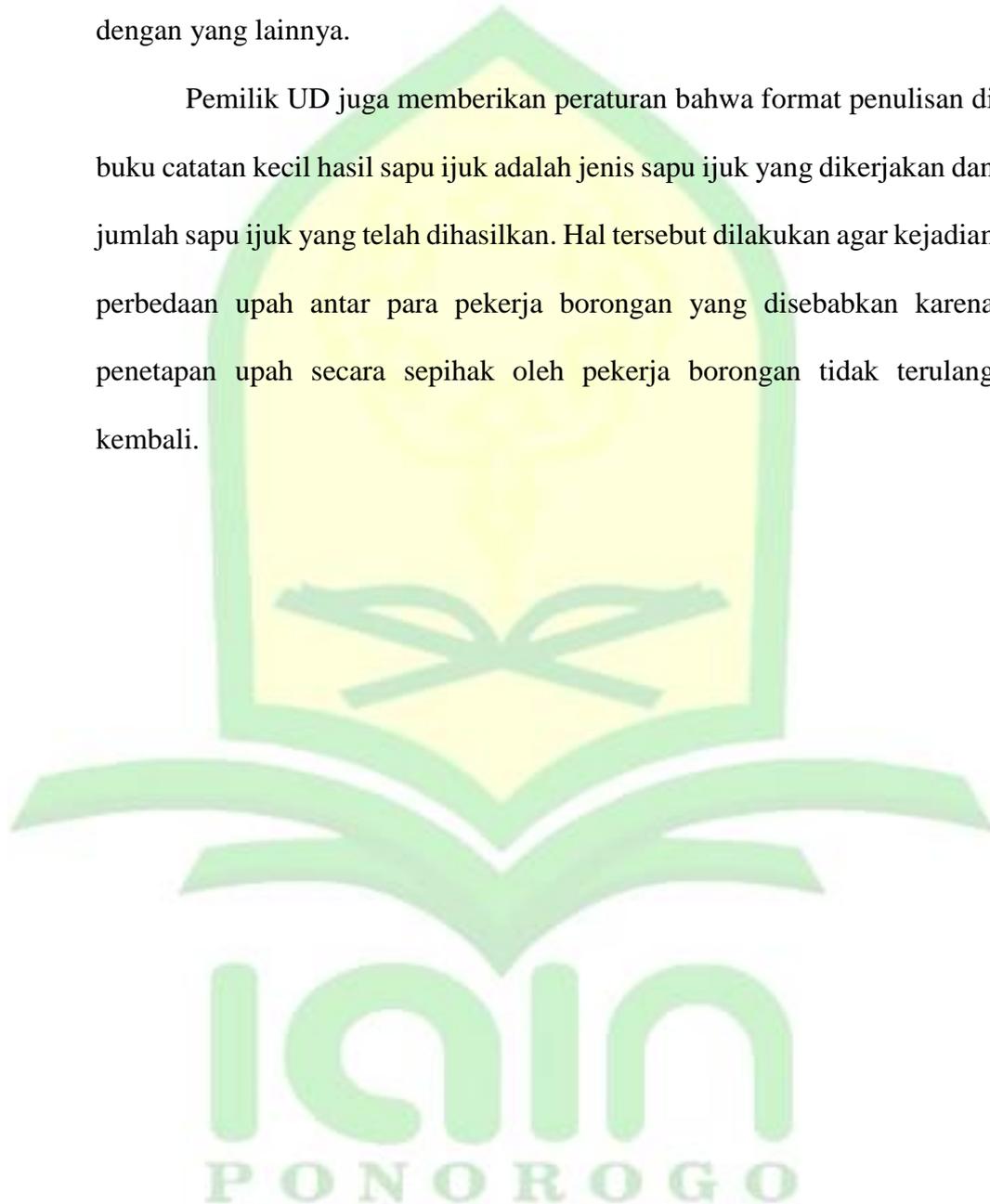
---

<sup>9</sup> Tuti Masrokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 6 Januari 2024.

<sup>10</sup> Suryanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 9 Januari 2024.

kenaikan upah di jenis sapu ijuk kipas hitam menjadi Rp 700,00 perbijinya, bagi pekerja yang menetapkan upahnya secara sepihak tidak dinaikkan upahnya. Itu berarti upahnya sudah sama antar pekerja borongan yang satu dengan yang lainnya.

Pemilik UD juga memberikan peraturan bahwa format penulisan di buku catatan kecil hasil sapu ijuk adalah jenis sapu ijuk yang dikerjakan dan jumlah sapu ijuk yang telah dihasilkan. Hal tersebut dilakukan agar kejadian perbedaan upah antar para pekerja borongan yang disebabkan karena penetapan upah secara sepihak oleh pekerja borongan tidak terulang kembali.



## BAB IV

### TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN PEKERJA BORONGAN DI UD REOG STAR POLOREJO

#### A. Tinjauan Hukum Islam terhadap Akad Pengupahan Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo

Secara keseluruhan, praktik akad atau perjanjian upah di UD Reog Star Polorejo menggunakan upah secara harian dan borongan. Jam kerja bagi pekerja harian adalah *full* selama dua sift dengan pembagian sift pagi mulai dari jam 07.00-12.00 WIB dan sift siang mulai jam 13.00-14.00 WIB. Sedangkan untuk pekerja borongan tidak ada ketentuan terkait jam kerjanya, pekerja borongan diberi kebebasan untuk mengerjakan pekerjaannya kapan saja dengan syarat ketika sewaktu-waktu dibutuhkan maka para pekerja borongan harus siap untuk menyetorkan hasil sapu ijuknya. Untuk masalah pekerja yang akan bekerja di UD Reog Star Polorejo, mereka akan meminta izin kepada pemilik UD untuk bekerja di UD Reog Star Polorejo. Bagi pekerja harian tidak ada masa *training* atau bisa langsung bekerja di gudang UD Reog Star, sedangkan pekerja borongan akan *ditraining* untuk memastikan bahwa sapu ijuk yang dibuat sudah sesuai standar kualitas yang berlaku di UD Reog Star. Setelah dirasa cukup mahir untuk membuat sapu ijuk yang sesuai dengan standar kualitas UD Reog Star Polorejo, maka pekerja borongan akan mendapatkan perintah dari pemilik

UD terkait jenis sapu apa yang akan dikerjakan, sesuai dengan permintaan konsumen UD Reog Star Polorejo.<sup>1</sup>

Terkait perjanjian pengupahan di UD Reog Star Polorejo, pemilik UD memberitahukan kepada pekerja borongan lama dan biasanya pekerja borongan baru akan mencari informasi ke pekerja borongan lama tersebut terkait perjanjian pengupahan dan kisaran upah yang akan diterima. Pemilik UD hanya akan memberitahukan kisaran upahnya, yaitu diantara Rp 600,00 hingga Rp 950,00 perbiji sapu ijuknya.

Dalam hukum Islam, pengupahan atau *ijārah* termasuk salah satu kegiatan yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa *ijārah* merupakan kegiatan transaksi guna mendapatkan suatu manfaat yang dituju, tertentu, dan bersifat boleh (*mubāh*), serta dapat dimanfaatkan imbalannya. Allah Swt. berfirman dalam QS. At-Thalaq (65): 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

“...jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya...”<sup>2</sup>

Rasulullah saw. juga bersabda dalam hadistnya mengenai hukum pengupahan dalam Islam, yaitu:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقَهُ (رواه أبو يعلى وابن ماجه والطبرنى والترمذى)

“Berikanlah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka.” (HR. Abu Ya’la, Ibnu Majah, Ath-Thabrani, dan At-Tirmizi)

<sup>1</sup> Istirokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Januari 2024.

<sup>2</sup> Al-Qur’an, 65: 6.

*Ijārah* dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Ijārah ‘ala al-manafī*, yaitu *ijārah* yang obyek akadnya adalah manfaat. Seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai, dan lain-lain.
2. *Ijārah ‘ala al-‘amal*, yaitu *ijārah* yang obyek akadnya jasa atau pekerjaan. Seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijārah* ini berkaitan erat dengan masalah upah-mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).<sup>3</sup>

Dalam akad *ijārah* diperlukan adanya rukun dan syarat, keduanya harus terpenuhi agar dapat menentukan sah atau tidaknya suatu akad *ijārah*. Hukum Islam telah mengatur rukun dan syarat dari *ijārah* pengupahan sendiri. Adapun rukun dari *ijārah* menurut pendapat jumhur ulama ada empat (4) diantaranya yaitu:

1. Orang yang melaksanakan akad (*aqid*)

“Orang yang melakukan akad *ijārah* ada dua orang yaitu *mu’jir* (orang yang memberikan upah) dan *musta’jir* (orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu)”. Pertama, bagi *mu’jir* dan *musta’jir* harus tahu apa saja manfaat dari barang yang diakadkan terlebih dahulu agar mencegah adanya perdebatan di kemudian hari, yang kedua berakal artinya mampu memilah suatu hal baik dan buruk.

Dalam penelitian ini, orang yang bertindak sebagai *mu’jir* atau orang yang memberikan upah adalah pemilik UD Reog Star Polorejo atau

---

<sup>3</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Penrbit Press, 2011), 85.

Bapak Udin dan juga istrinya, Ibu Istirokah. Sedangkan yang bertindak sebagai *musta'jir* atau orang yang menerima upah adalah para pekerja harian dan borongan di UD Reog Star Polorejo, yang terdiri dari 2 orang pekerja harian dan 6 orang pekerja borongan.

### 3. *Shighat* akad

*Mu'jir* dan *musta'jir* melaksanakan *ijab* dan *qabul* berupa pernyataan, penjelasan, dan ungkapan yang disebutkan dari salah satu orang yang berakad sebagai gambaran melaksanakan suatu akad *ijārah*. *Ijab* menurut Hukum Perikatan Islam didefinisikan dengan “suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu”. Adapun *qabul* yaitu “suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad (*musta'jir*) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya *ijab*”.

### 4. Upah (*ujrah*)

Syarat dari upah yang diberi kepada *musta'jir* atas jasa yang diambil manfaatnya oleh *mu'jir* adalah:

- a. Kadar jumlah diketahui secara detail dan jelas;
- b. Pegawai tertentu atau khusus seperti halnya hakim tidak diperbolehkan mendapatkan uang tambahan dari pekerjaannya, sebab dia telah mendapatkan gaji pokok dari pemerintah.

### 5. Manfaat

Cara untuk mengetahui kegunaan barang yang diakadkan (*ma'qud alaih*) yaitu “dengan menjelaskan manfaatnya, batasan waktu, dan jenis

pekerjaan”. Sesuatu yang berkaitan dengan harta benda bisa diadakan ke akad *ijārah*, dengan syarat di bawah ini:

- a. Harta benda yang di-*ijārah*-kan dapat bermanfaat secara langsung dan tidak terdapat cacat yang bisa memberikan dampak kepada penghalangan fungsinya. Akad *ijārah* tidak bisa menggunakan harta yang masih menjadi milik orang lain, bukan pihak yang melakukan akad;
- b. Pemilik memberitahukan dengan jelas dan transparan tentang kuantitas dan kualitas barang tanpa menyembunyikan mengenai keadaan barang tersebut;
- c. Harta benda yang diadakan *ijārah* harus bersifat *isti'māli*, yaitu harta benda yang bisa dimanfaatkan berulang kali tanpa berakibat terhadap rusaknya zat dan sifat;
- d. Manfaat objek *ijārah* sesuai atau tidak bertentangan dengan Hukum Islam.

Manfaat dari praktik *ijārah* di UD Reog Star Polorejo bagi pemilik UD adalah pemilik UD mendapatkan hasil sapu ijuk yang telah dihasilkan oleh para pekerja borongan yang kemudian bisa diperjual belikan. Sedangkan bagi pekerja borongan sendiri adalah mendapatkan upah dari hasil sapu ijuk yang telah mereka kerjakan.

Berdasarkan penjelasan mengenai rukun *ijārah* dan praktik akad pengupahan UD Reog Star Polorejo di atas, salah satu rukun dari *ijārah* adalah jumlah upah yang harus diketahui secara jelas dan detail. Pada praktiknya,

pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo tidak diketahui secara jelas oleh pekerja borongan baru. Mereka hanya mengetahui kisaran upah yang akan diterima dari pekerja borongan lama. Maksud dari upah yang belum diketahui secara jelas disini adalah pekerja borongan baru akan mengetahui upah perbiji sapu ijuknya secara jelas nominalnya disaat mereka meminta upah kepada bos sapu. Hal tersebut telah menjadi umum bagi pekerja borongan baru karena mereka akan bertanya kepada para pekerja borongan lama terkait upah yang akan diterima mereka. Maka dari itu, semua rukun dan syarat *ijārah* pengupahan telah terpenuhi dan tidak bertentangan dengan hukum Islam.

#### **B. Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penetapan Upah Pekerja Borongan di UD Reog Star Polorejo**

Sistem pengupahan di UD Reog Star Polorejo menerapkan dua jenis sistem pengupahan, yaitu sistem pengupahan harian dan sistem pengupahan borongan. Sistem pengupahan harian berlaku bagi dua orang pekerja, yakni Bapak Supri dan Ibu Umi. Bapak Supri bekerja setiap hari dan libur di Hari Minggu, pekerjaan yang dikerjakan oleh Pak Supri sendiri adalah menyelesaikan pembuatan sapu ijuk mulai dari pengerekan hingga memberi tangkai kayu pada sapu ijuk. Sedangkan Ibu Umi bekerja saat pesanan sapu banyak dikarenakan Ibu Umi hanya bisa menempeli stiker label UD Reog Star dan juga memberi plastik pembungkus pada sapu ijuk. Upah yang diterima Bapak Supri adalah Rp 60.000,00 dan Ibu Umi adalah Rp 40.000,00 perharinya. Pemberian upah Bapak Supri dilaksanakan setiap 2 (dua) minggu sekali sesuai

permintaan dari Bapak Supri dan Ibu Umi diberikan setiap Hari Sabtu di setiap minggunya.

Sistem pengupahan borongan bagi pekerja sapu ijuk adalah dengan cara mengalikan jumlah sapu ijuk yang telah dihasilkan dengan upah untuk perbiji sapu ijuknya. Kisaran upah yang diterima pekerja borongan adalah Rp 600-950,00 untuk perbiji sapu ijuk, tergantung tingkat kesulitan dalam pembuatannya. Pemberian upah untuk masing-masing pekerja berbeda-beda. Biasanya para pekerja akan meminta upahnya jika mereka membutuhkan uang tersebut, tak jarang para pekerja mengambil upahnya setiap bulan sekali.

Pemilik UD Reog Star Polorejo selalu memberikan buku catatan kecil kepada para pekerja borongan sapu ijuk untuk menulis hasil pembuatan sapu ijuknya, yang kemudian dihitung upahnya berdasarkan hasil kerjanya. Biasanya para pekerja borongan akan menulis jenis sapu ijuk dan jumlah yang mereka buat, nantinya pemilik UD akan menetapkan upah berdasarkan jenis sapunya. Namun, terdapat perbedaan upah yang diberikan kepada satu pekerja yang disebabkan pekerja borongan tersebut telah menetapkan upahnya sendiri secara sepihak dengan upah yang tinggi daripada pekerja borongan lain. Hal tersebut diketahui saat para pekerja borongan dan pemilik UD berkumpul untuk memberitahukan bahwa terjadinya kenaikan upah di jenis sapu ijuk yaitu kipas hitam, yang awalnya Rp 650,00 menjadi Rp 700,00 perbijinya.<sup>4</sup>

Seperti yang telah kita ketahui bahwa *ijārah* ada dua, yaitu *ijārah ‘ala al-manafi’*, yaitu *ijārah* yang obyek akadnya berupa kemanfaatan, seperti halnya

---

<sup>4</sup> Istirokah, *Hasil Wawancara*, Ponorogo, 20 Januari 2024.

menyewakan motor untuk dikendarai, rumah untuk ditempati, dan lain sebagainya. Serta *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yakni *ijārah* yang obyek akadnya berupa pekerjaan atau jasa, seperti menjahit pakaian dan membangun gedung. Akad *ijārah* berkaitan erat dengan praktik pengupahan. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan kepada buruh atau pekerja (*ajir*).

Dalam praktiknya di UD Reog Star Polorejo termasuk dalam *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu *ijārah* yang obyek akad berupa pekerjaan atau jasa. Upah bisa menjadi sebab kepemilikan harta benda, dengan maksud bahwa upah merupakan usaha untuk mencari harta. Besar minimal gaji di al-Qur’an tidak dijelaskan dan diatur secara rinci, akan tetapi Allah Swt. secara tegas mewajibkan pengusaha untuk memberikan upah pegawai yang dipekerjakannya. Sedangkan dalam Islam, besaran upah harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan pengusaha dengan karyawan yang disandarkan dengan prinsip keadilan. Islam memberikan ketetapan mengenai minimal upah untuk buruh atau pekerja dengan memperhatikan nilai kelayakan dari upah itu sendiri.

Allah Swt. berfirman dalam surat Thaha ayat 118-119 tentang tingkat upah minimum:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى، وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا  
تَضْحَى

“Sungguh, ada (jaminan) untukmu disana, engkau tidak akan kelaparan dan tidak akan telanjang; Dan sungguh, di sana engkau tidak akan merasa dahaga dan tidak akan ditimpa panas matahari.”<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Al-Qur’an, 20: 118-119.

Ayat di atas menerangkan bahwa pemberian upah akan disesuaikan dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Upah dapat dilihat dari kebutuhan pokok para buruh atau pekerja. Islam juga mengatur tentang upah yang diberikan kepada pekerja secara adil. Dijelaskan dalam firman Allah Swt. surat Al-Jatsiyah ayat 22 tentang prinsip keadilan:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ مِّمَّا  
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi.”<sup>6</sup>

Berdasarkan ayat di atas Allah Swt. memberikan perintah kepada manusia untuk tidak saling merugikan atau menganiaya antar sesama manusia. Allah Swt. juga memberi perintah kepada manusia supaya bersikap baik dan menerapkan keadilan, memberi bantuan kepada saudara, dan melarang perbuatan jahat. Seperti firman Allah Swt. dalam surat An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:

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

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.”<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Al-Qur’an, 45: 22.

<sup>7</sup> Al-Qur’an, 16: 90.

Apabila ayat tersebut dihubungkan dengan pengupahan pekerja, maka dapat disebutkan bahwa Allah Swt. memberi perintah kepada para pengusaha untuk berbuat adil, tidak merugikan satu sama lain, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Kerabat disini didefinisikan sebagai pekerja yang telah bekerja di suatu perusahaan, karena para pekerja termasuk bagian dari perusahaan. Jika tidak karena jerih payah karyawan, maka suatu perusahaan tidak akan mampu beroperasi dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban bagi pengusaha untuk menyejahterakan para pekerja termasuk dalam pemberian upah kepada para pekerja.

Syarat-syarat *ijārah* menurut M. Ali Hasan adalah:

1. Syarat kedua orang yang berakad yaitu berakal dan baligh. Maka jika ada orang yang belum atau tidak berakal seperti orang gila atau anak kecil yang menjadi seorang buruh, maka akad *ijārah*-nya belum/tidak sah. Lain halnya dengan Madzhab Maliki dan Hanafi, menurut mereka orang yang berakad tidak harus baligh, tetapi anak yang sudah *mumayiz* boleh melaksanakan akad *ijārah* dengan ketentuan telah diperbolehkan oleh walinya;
2. Adanya kerelaan dari dua pihak yang melakukan akad *ijārah*, jika ada yang terpaksa untuk melakukan akad maka akad *ijārah* tidak sah;
3. Manfaat yang dijadikan objek *ijārah* harus diketahui dengan jelas, agar tidak terjadi perdebatan di masa yang akan datang apabila kemanfaatan barangnya tidak jelas. Jika manfaat suatu objek *ijārah* tidak diketahui secara jelas, maka akad *ijārah* tidak sah;

4. Objek *ijārah* bisa diserahkan terimakan dan digunakan secara langsung serta tidak cacat;
5. Objek *ijārah* itu haruslah dihalalkan oleh *syara'*. Maka dari itu, ulama fikih berpendapat bahwa dilarang menggaji tukang sihir dan pembunuh bayaran.<sup>8</sup>

Dapat dipahami bahwa ketentuan dalam syarat-syarat *ijārah* diantaranya adanya kerelaan dalam melakukan akad *ijārah* dan juga harus memenuhi prinsip dari keadilan, kelayakan, dan kebajikan dalam pengupahan para pekerja. Akan tetapi dalam praktiknya, para pekerja borongan belum memiliki rasa kerelaan terhadap pengupahan yang diberikan oleh pemilik UD, dikarenakan pemberian upah yang berbeda di salah satu jenis sapu yang disebabkan karena penetapan upah sepihak oleh salah satu pekerja borongan dan pemilik UD menyetujui akan hal tersebut. Padahal dilihat dari segi keproduktifan setor dan kualitas hasil sapu ijuk, pekerja borongan yang menetapkan upah sepihak tersebut lebih rendah daripada pekerja borongan yang lain.

Oleh karena itu, menurut hukum Islam hal tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan rukun dan syarat-syarat *ijārah* karena terjadi selisih upah dan ketidakjelasan upah serta standar kualitas sapu di UD Reog Star Polorejo, yaitu pengupahan terhadap Ibu Aning serta tidak memenuhi prinsip-prinsip pengupahan berupa asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kebajikan. Meskipun sistem penetapan upah semua pekerja di UD Reog Star Polorejo belum sepenuhnya sesuai dengan hukum Islam, tetapi terdapat juga pengupahan

---

<sup>8</sup> Akhmad Farroh Hasan, *Fikih Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)* (Malang: UIN-Maliki Malang Press, 2018), 52-53.

yang telah sesuai dengan hukum Islam, yaitu pengupahan yang diberikan kepada 2 pekerja harian (Bapak Supri dan Ibu Umi) serta para pekerja borongan lain diantaranya pekerja borongan atas nama Ibu Yuliati, Ibu Hawin Indarti, Bapak Suryanto, dan Ibu Tuti Masrokah.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis dapat mengemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Menurut tinjauan Hukum Islam terhadap akad pengupahan pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo telah sesuai dengan Hukum Islam karena walaupun upah pekerja borongan tidak diketahui secara jelas oleh pekerja borongan baru. Dan mereka hanya mengetahui kisaran upah yang akan diterima dari pekerja borongan lama. Maksud dari upah yang belum diketahui secara jelas disini adalah pekerja borongan baru akan mengetahui upah perbiji sapu ijuknya secara jelas nominalnya disaat mereka meminta upah kepada pemilik UD. Hal tersebut telah menjadi umum bagi pekerja borongan baru karena mereka akan bertanya kepada para pekerja borongan lama terkait upah yang akan diterima mereka. Maka dari itu, semua rukun dan syarat *ijārah* pengupahan telah terpenuhi dan tidak bertentangan dengan hukum Islam.
2. Menurut tinjauan Hukum Islam terhadap sistem penetapan upah pekerja borongan di UD Reog Star Polorejo belum sesuai dengan Hukum Islam karena para pekerja borongan belum sepenuhnya memiliki rasa kerelaan terhadap pengupahan yang diberikan oleh pemilik UD kepada semua pekerja. Ketidakrelaan terjadi karena pemberian upah yang berbeda di salah

satu jenis sapu yang disebabkan karena penetapan upah sepihak oleh salah satu pekerja borongan dan pemilik menyetujui akan hal tersebut. Padahal dilihat dari segi keproduktifan setor dan kualitas hasil sapu ijuk, pekerja borongan yang menetapkan upah sepihak tersebut lebih rendah daripada pekerja borongan yang lain. Oleh karena itu, menurut hukum Islam hal tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan rukun dan syarat-syarat *ijārah* karena terjadi selisih upah dan ketidakjelasan upah serta standar kualitas sapu di UD Reog Star Polorejo, yaitu pengupahan terhadap Ibu Aning serta tidak memenuhi prinsip-prinsip pengupahan berupa asas keadilan, asas kelayakan, dan asas kebajikan. Meskipun sistem penetapan upah semua pekerja di UD Reog Star Polorejo belum sepenuhnya sesuai dengan hukum Islam, tetapi terdapat juga pengupahan yang telah sesuai dengan hukum Islam, yaitu pengupahan yang diberikan kepada 2 pekerja harian (Bapak Supri dan Ibu Umi) serta para pekerja borongan lain diantaranya pekerja borongan atas nama Ibu Yuliati, Ibu Hawin Indarti, Bapak Suryanto, dan Ibu Tuti Masrokah.

## **B. Saran**

1. Akad perjanjian pengupahan antara bos sapu dan pekerja sebaiknya ditulis dan diberitahukan kepada pekerja baru yang akan bekerja juga. Agar jika suatu saat terjadi perselisihan maka akad tersebut bisa menjadi bukti. Serta upah di setiap jenis sapu ijuknya harus dijelaskan di awal mereka bekerja. Tidak hanya kisaran yang mereka ketahui, namun upah perjenis sapunya secara jelas dan detail.

2. Untuk menghindari perselisihan atau perdebatan antar pekerja terkait pengupahan yang disebabkan karena ketidakadilan upah yang diberikan oleh bos sapu, maka seharusnya bos sapu memberikan upah yang adil dan layak kepada para pekerja sesuai dengan kinerja para pekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Basyir, Ahmad Azhar. *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*. Yogyakarta: UII Press. 2020.
- Departemen Agama RI. *Al- Qur'an dan Terjemahannya*. Surakarta: Media Insani Publisihing. 2007.
- Hani, Umi. *Buku Ajar Fiqh Muamalah*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Irsyad Al- Banjary. 2021.
- Hardani., Helmina Andriani., dkk. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu. 2020.
- Hasan, Akhmad Farroh. *Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktik)*. Malang: UIN Maliki Press. 2018.
- Huda, Qomarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Penerbit Teras. 2011.
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press. 2020.
- Nurdin, Ridwan. *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya)*. Banda Aceh: Penerbit PeNA. 2014.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press. 2011.
- Sahrani, Sohari., dan Ruf'ah Abdullah. *Fikih Muamalah*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. 2011.
- Syaikhu., Ariyadi., dan Norwili. *Fikih Muamalah (Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer)*. Yogyakarta: Penerbit K-Media. 2020.
- Anggara, Salha Raafi. "Pengupahan di Bawah Upah Minimum bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan." *Jurnal of Law*, Vol. 8. 2022. 10-12.
- Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif." *Jurnal az- Zarga*, Vol. 9. 2017. 190-195.
- Lestari, Veronika Nugraheni Sri., Dwi Cahyono., dan Muh. Barid Nizaruddin Wajdi. "Sistem Pengupahan di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, Vol. 8. 2017. 146-147.

- Meilaningsih, Dewa Ayu Warta., I Nyoman Gede Sugiarta., dan Ni Made Pusppasutari Ujianti. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja pada Usaha Dagang (UD) Sari Yasa di Denpasar." *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 3 2022, 171.
- Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, Vol. 12. 2020. 147-150.
- Saprida. "Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Pelaksanaan Upah di Desa Pambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali" *Jurnal Sosial & Budaya Syar-i*, Vol. 1. 2018. 38.
- Fatonah, Siti. "Analisis Pengupahan Islam terhadap Praktik Pengupahan Karyawan UD Grafika Ponorogo." *Skripsi*, IAIN Ponorogo. 2021.
- Hayati, Dian Agustina. "Tinjauan Hukum Islam terhadap Mekanisme Pengupahan Sopir Perusahaan di PT Rancang Bangun Adi Perkasa Beton Ponorogo." *Skripsi*, IAIN Ponorogo. 2020.
- Insiroh, Kinanti Marga. "Tinjauan Fiqh *Ijārah* terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Toko Esge Ponorogo." *Skripsi*, IAIN Ponorogo. 2019.
- Uyunina, Qorri. "Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap Praktik Pengupahan Sistem Borongan Memanen Padi di Desa Prajegan Kecamatan Sukorejo Kabupaten Ponorogo." *Skripsi*, IAIN Ponorogo. 2019.
- Widodo, Sugeng. "Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktek Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo." *Skripsi*, IAIN Ponorogo. 2016.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*
- Departemen Agama RI. Al- Qur'an dan Terjemahannya. Surakarta: Media Insani Publisihing. 2007.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.