

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA
KERJA BORONGAN (STUDI KASUS DI MEBEL UD JATI FATHAN DESA
TANJUNGREJO KECAMATAN KEBONSARI KABUPATEN MADIUN)**

SKRIPSI



Oleh:

EKA NUR FAIZATUZZULFA

NIM. 102200018

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. MIFTAHUL HUDA, M.Ag

NIP 197605172002121002

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

2024

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA
KERJA BORONGAN (STUDI KASUS DI MEBEL UD JATI FATHAN
DESA TANJUNGREJO KECAMATAN KEBONSARI KABUPATEN
MADIUN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Oleh:

EKA NUR FAIZATUZZULFA
102200018

Pembimbing:

Prof. Dr. MIFTAHUL HUDA, M.Ag
NIP 197605172002121002

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

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Eka Nur Faizatuzzulfa

NIM : 102200018

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Syariah Muamalah)

Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA
KERJA BORONGAN (Studi Kasus di Mebel UD Jati Fathan Desa
Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun)**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian skripsi.

Madiun, 31 Januari 2024

Menyetujui,
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Ekonomi Syariah



Prof. Dr. Miftahul Huda, M.H.I
NIP 198608012015031002



Prof. Dr. Miftahul Huda, M.A
NIP 197605172002121002



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PENGESAHAN

Proposal atas nama saudara:

Nama : Eka Nur Faizatuzzulfa
NIM : 102200018
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : **ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA BORONGAN (STUDI KASUS DI MEBEL UD JATI FATHAN DESA TANJUNGREJO KECAMATAN KEBONSARI KABUPATEN MADIUN)**

Telah diperiksa dan direvisi berdasarkan saran Tim Penguji Ujian Proposal Skripsi yang telah dilaksanakan

Hari : Kamis
Tanggal : 23 November 2023

Penguji

Khotifatul Defi Nofitasari, S.H., M.H.
NIP 199501032020122029

Penguji II

Prof. Dr. Miftahul Huda
NIP 19760517200212002

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Ekonomi Syariah

Huda Tanzilulloh, M.H.I
NIP 198608012015031002



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

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Eka Nur Faizatuzzulfa
NIM : 102200018
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Syariah Muamalah)
Judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP
PENGUPAHAN TENAGA KERJA BORONGAN (Studi
Kasus di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo
Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun)

Skripsi ini telah dipertahankan pada sidang Munaqasah Fakultas Syari'ah Institut
Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 27 Februari 2024

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

Hari : Senin
Tanggal : 18 Maret 2024

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang : Dr. Muh. Mukhlas, M.Pd
2. Penguji I : Dr. Hj. Khusniati Rofiah, M.S.I
3. Penguji II : Prof. Dr. Miftahul Huda M.Ag.

(*Mukhlas*)
(*Khusniati Rofiah*)
(*Miftahul Huda*)

Ponorogo, 18 Maret 2024

Pengesahkan,
Dekan Fakultas Syariah



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Nur Faizatuzzulfa

NIM : 102200018

Fakultas : Fakultas Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PENUNDAAN
UPAH TENAGA KERJA BORONGAN (Studi Kasus di
Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari
Kabupaten Madiun)

Menyatakan bahwa naskah skripsi tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri. di dalam tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya oranglain, 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 resiko atau sanksi yang diajukan kepada saya.

Madiun, 6 Januari 2024



Eka Nur Faizatuzzulfa

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eka Nur Faizatuzulfa

NIM : 102200018

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

Judul Skripsi/Thesis : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Borongan
(Studi Kasus di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan
Kebonsari Kabupaten Madiun)

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

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Madiun, 15 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,


Eka Nur Faizatuzulfa
102200018

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT, kupersembahkan karya ini kepada:

1. Kedua orang tua saya tercinta (Bapak Supriyanto dan Ibu Susiati) yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang, kesabaran dan keikhlasan, selalu memberikan semangat yang tiada henti, selalu mendoakan serta rela mengorbankan seluruh jiwa dan raganya demi kesuksesan dan kebahagiaan masa depan putera-putrinya.
2. Adik-adikku Muhammad Ataya Fathan Rizqulloh dan juga Sofiana Rahma Fariha. Semoga setiap dari Langkah kalian mendapatkan Ridho Allah SWT.
3. Keluarga Besar Pondok Pesantren tercinta, (Pondok Pesantren Salafiyah Subulul Huda Kembangawit Kebonsari Madiun), yang telah mengajarku mengeja kata juga membuka banyak cakrawala ilmu pengetahuan untuk saya.
4. Abah Muchtim Humaidi, Ibu Ainun Fikria, Abah Ahmad Mizan Basyari, Ibu Eny Fatmawati, Mbah Nyai Siti Masri'ah, sekeluarga (Pondok Pesantren Salafiyah Subulul Huda Kembangawit Kebonsari Madiun), beliau adalah orang yang saya anggap sebagai orangtua saya kedua. Tidak ada kata yang mampu menggantikan pengorbanan beliau dan kasih daripada beliau kepada saya. Hanya do'a yang mampu saya panjatkan semoga setiap dari pengorbanan dan kasih beliau semua dibalas oleh Allah SWT dan semoga kelak saya bisa bermanfaat di dunia maupun diakhirat.

5. Terakhir, terimakasih untuk teman-teman saya, sahabat saya yang selalu memberikan saya motivasi, semangat, dan dorongan. Kalian semua juga merupakan bagian yang sangat penting dari skripsi ini.



ABSTRAK

Faizatuzzulfa, Eka Nur. 2024. *Tinjauan Hukum Islam terhadap pengupahan Tenaga Kerja Borongan (Studi Kasus di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun)*. Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Prof. Dr. Miftahul Huda.M.Ag.

Kata Kunci / Keyword : Hukum Islam, Pengupahan, *Ijārah*, Tenaga Kerja

Untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia senantiasa harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global, persaingan industri semakin kompetitif. Seperti halnya dalam bentuk pengupahan setiap tenaga kerja yang dilakukan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo, menggunakan suatu akad yakni *Ijārah*. Dalam pengupahan terhadap tenaga kerja terkadang tidak ada kesesuaian dalam hal waktu pengupahan seperti yang dijanjikan atau kontrak sebelumnya. Dalam hal pengupahan, disitu terdapat hak para tenaga kerja untuk meminta gaji mereka. Berangkat dari latar belakang tersebut penulis melakukan penelitian dengan Judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Borongan di Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

Permasalahan yang diteliti adalah yang pertama, bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo? Kedua, bagaimana analisis Hukum Islam terhadap penundaan pengupahan tenaga kerja di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo?

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa dalam sistemnya, perusahaan belum sesuai dengan syarat dan ketentuan hukum Islam dari segi keadilan, dan kelayakan. Karena upah yang dipeoleh belum mencukupi sandang, pangan, papan dan masih jauh dari batas UMK. Dalam Akad ini penulis mengambil kesimpulan bahwa tidak jelasnya akad sehingga terdapat unsur *Ghārar* (ketidakjelasan) dalam pembayaran yang menyebabkan terjadinya kasus penundaan pengupahan tenaga kerja dan dapat disimpulkan mengenai praktik waktu pengupahan tenaga kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo menimbulkan kerugian bagi para tenaga kerja dan jika ditinjau menurut fiqh muamalah praktik pengupahan ini belum sesuai dengan ketentuan syariat Islam. Hal ini dikarenakan praktik pengupahan yang terjadi mengandung unsur ketidakpastian kapan estimasi waktu pembayaran dan uang yang seharusnya digunakan untuk memberikan upah karyawan digunakan untuk hal lain, sehingga menyebabkan menurunnya Ekonomi para tenaga kerja.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Singkatnya, baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial, setiap manusia mempunyai kebutuhan. Untuk itu, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, setiap orang harus terus bekerja. Pekerjaan merupakan sumber pekerjaan yang keberadaannya tidak dapat dipisahkan dari kehidupan. Tanpa pekerjaan, itu akan terjadi. Pekerja wajib mendapatkan upah dari semua yang dikerjakannya.

Memasuki kemajuan era industrialisasi global, persaingan modern pada sektor-sektor bisnis di tingkat publik, provinsi, dan global semakin ketat. Industrialisasi tidak dapat dipisahkan dari SDM, di mana setiap orang diharapkan menjadi aset yang siap digunakan dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan di bidang yang diperlukan. Pada hakikatnya kekuasaan dalam suatu perusahaan terletak pada individu-individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan asumsi spesialis ditangani dengan tepat dan sesuai kehormatan dan kebanggaan mereka, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Angkatan kerja adalah jumlah penduduk usia kerja. Pekerjaan adalah setiap individu yang mampu menjalankan usaha sehingga menghasilkan produk dan juga manfaat yang bermanfaat bagi dirinya atau masyarakat secara keseluruhan. Pemahaman ini menyampaikan bahwa konsekuensi kerja tidak hanya dinikmati oleh para pekerja, namun juga dihargai secara

luas oleh masyarakat secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja sangatlah mulia dalam kehidupan individu, akibat dari bekerja disenangi oleh banyak individu.¹

Bekerja juga dapat diartikan sebagai cara untuk menyadari diri sendiri sehingga seseorang merasa hidupnya lebih penting bagi dirinya, keluarganya, dan keadaannya saat ini. Oleh karena itu, pilihan untuk bekerja merupakan kebebasan bersama yang ada dalam diri setiap individu yang patut dijaga dan dihargai. Buruh adalah penghibur yang lebih baik dan penghibur keuangan baik secara individu maupun dalam kelompok, sehingga mereka memainkan peran yang sangat penting dalam kegiatan keuangan publik, khususnya meningkatkan efisiensi dan bantuan pemerintah daerah.²

Rapuhnya fundamental ekonomi yang dibangun, dan juga sistem ekonomi nasional yang dikuasai oleh keluarga atau yang dekat dengan sumbu kekuasaan ini menyebabkan kenapa masalah Ketenagakerjaan sangatlah kompleks. Dapat dipahami bahwa dalam penyelenggaraan acara-acara publik, buruh memainkan peran dan posisi yang sangat penting sebagai penghibur dalam mencapai tujuan perbaikan. Sejalan dengan itu, kemajuan kerja ditujukan untuk meningkatkan mutu dan komitmen terhadap kemajuan serta menjaga kebebasan dan kepentingan sesuai dengan rasa hormat kemanusiaan.

Kegiatan ini dalam litelatur fikih disebut dengan akad *Ijārah al-*

¹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Medan: Literasi Nusantara, 2020), 75

² Yulia, "Peranan Hukum Diplomatik Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri" dalam <https://media.neliti.com/media/publications/14994-ID-peranan-hukum-diplomatikterhadap-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri.pdf>, t.th

'*āmal*, yaitu sewa menyewa jasa tenaga kerja manusia.³ gaji atau upah adalah harga yang harus dibayarkan oleh pemilik perusahaan kepada Tenaga Kerja kerja atas jasanya dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai aturan umum, kompensasi atau upah adalah semacam pengaturan keuangan kepada perwakilan dari visioner bisnis atau pemilik organisasi atas komitmen yang telah dipenuhi oleh para pekerja.⁴

Pemberian upah harus sesuai dengan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan hubungan Kerjasama dalam waktu tertentu antara pengusaha dengan karyawan Borongan, dan kedua belah pihak wajib mendapatkan hak mereka masing-masing. Maka dari itu dibutuhkan akad (kontrak) yang jelas dari awal. Akad (kontrak) yang jelas akan membawa kedua belah pihak pada kemashlahatan.

Akad yang sesuai dengan Hukum Islam adalah yang tidak mengandung *ghārar* (ketidakpastian atau penipuan), *maysir* (perjudian), *riba* (bunga uang), *zhulm* (penganiayaan), *risywah* (Suap), barang haram dan maksiat. Dalam persoalan perwakilan atau imbalan kerja dalam Islam, tidaklah wajar jika seorang pekerja atau pekerja yang telah berusaha dengan ikhlas dan bersusah payah tidak mendapatkan imbalan atau upah atas usahanya yang gigih atau angsurannya dikurangi atau ditangguhkan. Seperti yang dijelaskan dalam sabda Rasulullah SAW :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقَهُ

³ Sayyid Sabiq, *Fiqh As Sunnah Jilid 3* (Beirut:Dar Al Fikr, 1983), 99

⁴ Yulia, "Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO Nusantara," *Jurnal UMK*, (1998), 500.

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”(HR. Ibnu Majjah).⁵

Hadits di atas memberikan makna bahwa seseorang tidak boleh memanfaatkan tenaga orang lain dengan tidak memberikan keistimewaannya pada waktunya. Demikian pula, menunda pembayaran gaji atau upah kepada perwakilan merupakan tindakan yang tidak pantas, sehingga organisasi harus memberikan hak mereka secepatnya sesuai dengan perjanjian. Seperti kasus pada tenaga kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan beberapa kepala keluarga bekerja sepanjang hari tanpa ada hitungan setiap jam tetapi pada saat waktu pembayaran gaji atau upah seringkali mengalami penundaan yang akhirnya menghambat arus perekonomian keluarga para tenaga kerja.

Dengan demikian sebelum menganalisis lebih lanjut permasalahan atau kendala ini, untuk terlebih dahulu penulis menarasikan secara singkat Perusahaan yang menjadi Lokasi kajian dan studi yang berada di Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

Mebel UD Jati Fathan dalam pengelolaannya setiap tahun pada 6 Bulan pada akhir tahun mendapatkan kontrak dalam pemesanan peti buah. Kontrak ini berjalan selama 5-6 Pada akhir tahun sesuai dengan jalannya musim buah. Pada perjanjian antara *customer* (Pemesan Peti Buah) dan Perusahaan, *customer* akan membayarkan pesanannya ketika sudah akhir bulan. Setiap kiriman berjumlah 310 setiap harinya menyesuaikan

⁵ Ibnu Majjah, *Sunnah Ibnu Majjah*, (Kairo: Darul Hadis, 1998), 500

permintaan *customer* pada hari itu. Pemilik perusahaan awalnya mengupah para tenaga kerja borongan menggunakan uang modal yang dimiliki dan telah disiapkan oleh perusahaan. Tetapi ternyata, dana yang sudah disiapkan belum mencukupi dikarenakan modal tersebut juga digunakan untuk membeli bahan baku yang nantinya diolah menjadi peti buah. Adapun ketika perusahaan sudah mendapatkan bayaran dari *customer* pihak Perusahaan tidak segera memberikan upah kepada Para Tenaga Kerja melainkan digunakan terlebih dahulu untuk membayarkan bahan yang telah dipesan. Sehingga penundaan dilakukan lebih lama dibandingkan waktu yang dijanjikan. Pada akhirnya, perusahaan berjanji akan memberikan upahnya pada akhir Minggu/ akhir pekan sedangkan dalam hal ini ketika para tenaga kerja sudah menyelesaikan tugasnya, upahnya tidak kunjung diberikan.

Dalam hal ini Mebel UD Jati Fathan dalam melakukan pengupahan terhadap Tenaga Kerja borongan tidak sesuai dengan perjanjian awal pada saat kontrak kerja disepakati yaitu mereka akan menerima upah setiap akhir pekan. Memang dari awal tidak dilakukan kontrak diatas kertas, dan hanya berupa ucapan saja. Tetapi perjanjian yang sudah disepakati oleh Pemilik Perusahaan dan *customer* bahwa minimal 4 atau 5 kiriman/akhir bulan setoran akan dibayarkan secara penuh. Namun pada kenyataannya terjadi penundaan upah selalu melewati batas yang telah dijanjikan oleh *customer*, yang seharusnya maksimal pada kiriman ke 5 sudah menerima upah, tetapi seringkali terlambat dan ketika sudah ada dana, uang tersebut digunakan terlebih dahulu oleh perusahaan untuk menutup dana yang

digunakan untuk operasional dan yang terakhir sisanya akan diberikan kepada tenaga kerjayang terlambat perolehan upahnya, sehingga dari pihak perusahaan harus menunda pengupahan terhadap tenaga kerja hingga waktu yang tidak ditentukan. Hal ini merupakan salah perusahaan yang tidak memberikan ketegasan kepada *customer* agar melakukan pembayaran tepat waktu dan juga perusahaan yang juga tidak melakukan stabilitas keuangan dengan baik. Hal ini berdampak cukup besar terhadap arus ekonomi para tenaga kerja borongan.⁶

Maka dengan adanya permasalahan terkait pelanggaran perjanjian terhadap penundaan pembayaran gaji pada Tenaga Berja Borongan di Mebel UD Jati Fathan maka penulis mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA BORONGAN (Studi Kasus di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun)”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, penulis akan mencoba membahas permasalahan yang akan dituangkan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap sistem pengupahan Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun?

⁶ Darul, *Hasil Wawancara* 10 Oktober 2023

2. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap penundaan pengupahan gaji karyawan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Dapat menjelaskan Tinjauan Hukum Islam terhadap sistem Pengupahan Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.
2. Dapat menjelaskan Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap penundaan pengupahan Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber rujukan sebagai bahan penunjang pengetahuan mengenai penerapan Hukum Islam terhadap pengupahan Tenaga Kerja Borongan di suatu perusahaan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian yang lebih lanjut nantinya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan Literatur penunjang bagi Civitas Akademika dalam penelitian-penelitian

sejenisnya.

b. Manfaat untuk Perusahaan UD Jati Fathan

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai penunjang pengetahuan tentang Hukum Islam tentang pembayaran upah yang nantinya dapat dijadikan acuan dan saran agar supaya mampu diikuti dan diharapkan dapat meminimalisir resiko buruk yang mungkin terjadi.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai penunjang pengetahuan tentang pemahaman pengupahan Tenaga Kerja Borongan dalam perspektif Hukum Islam.

c. Manfaat Penelitian selanjutnya

- 1) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber rujukan bagi penelitian selanjutnya.
- 2) Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.
- 3) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi yang di cari atau dibutuhkan oleh penelitian selanjutnya.

E. Telaah Pustaka

Kajian eksplorasi terdahulu merupakan gambaran yang efisien mengenai akibat-akibat penelitian yang telah dilakukan oleh para ilmuwan masa lalu dan dihubungkan dengan eksplorasi yang akan diselesaikan. Untuk itu pencipta mengarahkan penyelidikan terhadap karya-karya yang ada

kaitannya dengan pokok bahasan yang ingin dikaji.

Pertama: Jurnal Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, Ratna Artha Windari dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah pada UD Darma Kreasi Jaya”. Hasil dari penelitian ini adalah faktor faktor yang mempengaruhi keterlambatan pembayaran upah adalah yang pertama adanya pembeli yang tidak melangsungkan pembayaran secara tunai. Factor kedua adanya persaingan usaha UD Darma Kreasi Jaya dengan perusahaan yang sejenis. Faktor ketiga adalah semakin meningkatnya harga bahan baku kayu, kusen dan mebel. Sehingga mengalami kesulitan keuangan, pengaturan keuangan di dalam perusahaan juga kurang baik. Tidak adanya rencanarencana mendadak atau simpanan keuangan pada masa itu yang mengakibatkan perusahaan tidak bisa membayarkan upah pada pekerja. Persamaan penelitian ini dengan peneliti yang akan lakukan yaitu: 1) Jenis penelitian sama sama menggunakan metode kualitatif 2). Sama-sama menggunakan sumber data *field research* . Selain persamaan terdapat perbedaan yaitu: 1). tempat penelitian jurnal berada di Kabupaten sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilakukan di Kabupaten Madiun. 2). Waktu pelaksanaan penelitian jurnal penelitian dilakukan pada Tahun 2019 sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Tahun 2023. 3). Pendekatan penelitian yang digunakan menggunakan Peraturan Perundang-undangan.⁷

Kedua, Jurnal Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu

⁷ Riska Suhariani, Dewa Gede, Ratna Artha, “ Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah pada UD Darma Kreasi Jaya,” *e Journal Komunitas Yustisia*, (2019)

dengan judul “Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home industry Meubel”. Jurnal ini membahas tentang sistem perhitungan upah karyawan yang dimana sistem ini pekerja dituntut melakukan pekerjaannya sesuai waktu yang telah disepakati dan setelah barang jadi kemudian upahnya dibayarkan. Persamaan penelitian ini dengan peneliti yang akan lakukan yaitu: 1) Jenis Pendekatan sama sama menggunakan metode kualitatif 2). Sama sama membahas tentang waktu pembayaran upah karyawan 3). Sama-sama menggunakan sumber data *field research*. Selain persamaan terdapat perbedaan yaitu: 1). tempat penelitian jurnal berada di Kota Makassar sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilakukan di Kota Madiun. 2). Waktu pelaksanaan penelitian jurnal penelitian dilakukan pada Tahun 2018 sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Tahun 2023. 3). Penelitian yang dibahas mengenai sistem pengupahan.⁸

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Rafiuddin Mahasiswa UIN Alauddin Makassar yang berjudul “Sistem Pengupahan karyawan dalam Perspektif Islam”. Skripsi ini membahas tentang sistem pengupahan yang terdapat di CV. Fikram Jaya Teknik. Kesimpulan dari Skripsi ini adalah perusahaan belum melakukan perjanjiannya dengan baik mengenai pembayaran upah yang tepat waktu. Seringkali karyawan menerima upah di awal bulan depannya lagi, padahal di dalam perjanjian awal karyawan menerima upah setiap akhir bulan. Persamaan penelitian ini dengan peneliti yang

⁸ Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus, “Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home industry Meubel” *Jurnal Iqtishaduna*, (2018), 123

akan lakukan yaitu: 1) Jenis Penelitian sama sama menggunakan metode kualitatif 2). Pembahasan sama sama tentang waktu pembayaran upah karyawan 3). Sumber data sama-sama menggunakan pendekatan *field research* . Selain persamaan terdapat perbedaan yaitu: 1). tempat penelitian jurnal berada di Kota Makassar sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilakukan di Kota Madiun. 2). Waktu pelaksanaan penelitian jurnal penelitian dilakukan pada Tahun 2018 sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Tahun 2023. 3). Penelitian yang dibahas mengenai sistem pengupahan karyawan.⁹

Keempat, Skripsi yang ditulis oleh Ramadhan Mahasiswa UIN Datokarama Palu yang berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah pada Buruh Penanam Jagung (Studi Kasus Desa Bongka Makmur Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una)”. Skripsi ini membahas tentang keterlambatan waktu pembayaran upah karena permintaan pekerja. Persamaan penelitian ini dengan peneliti yang akan lakukan yaitu: 1) Jenis Penelitian sama sama menggunakan metode kualitatif 2). Sama sama membahas tentang waktu pembayaran upah karyawan 3). Sumber data sama-sama menggunakan *field research*. Selain persamaan terdapat perbedaan yaitu: 1). tempat penelitian jurnal berada di Kota Kabupaten Tojo Una-Una sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilakukan di Kabupaten Madiun 2). Waktu pelaksanaan penelitian jurnal penelitian dilakukan pada Tahun 2022

⁹ Rafiuddin, Sistem Pengupahan karyawan dalam Perspektif Islam, *skripsi* (Makassar:Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017), 22

sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Tahun 2023 3). Perbedaan sistem dan waktu pengupahan.¹⁰

Dari sekian penjelasan tentang perbedaan dan persamaan Penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas tentang Analisis Hukum Islam terhadap Penundaan Pengupahan Tenaga Kerja di Mebel UD Jati Fathan dan analisis Tentang sistem Pengupahan Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun yang sesuai dengan kaidah Islam.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Denzin dan Lincoln menyatakan bahwa eksplorasi subjektif adalah penelitian yang memanfaatkan latar karakteristik, dan menyiratkan penguraian kekhasan yang terjadi dengan memasukkan berbagai teknik yang ada. Pemeriksaan subyektif tidak memanfaatkan wawasan, melainkan melalui pengumpulan informasi, penyelidikan, yang kemudian diuraikan. Dalam penelitian ini, para ahli melihat pasal-pasal di dalamnya sebagai kekhasan mengenai bagaimana pemilik organisasi memahami dan melaksanakan kompensasi dalam perubahan upah dari sudut pandang hukum

¹⁰ Ramadhan, tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah pada Buruh Penanam Jagung, *skripsi* (Palu: UIN Datokrama, 2022)

Islam.¹¹

Untuk situasi ini, kebenaran kehidupan di lapangan menjadi komponen utama dalam peninjauan yang dilakukan. Penelitian lapangan diharapkan dapat berkonsentrasi pada landasan momentum keadaan dan posisi secara intensif.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian lapangan merupakan sebuah penelitian yang berdasarkan interaksi Pribadi dengan subyek penelitian dalam setting mereka sendiri.¹² Dalam penelitian ini, menggunakan Pendekatan Hukum Islam dengan Teori *Ijārah* (Sewa-menyewa). Dalam pengumpulan Sumber Data Peneliti menggunakan Metode *field researsch* atau penelitian Lapangan. Penelitian lapangan meliputi penelitian pada pemilik perusahaan, dan karyawan Borongan untuk melakukan survey wawancara informal maupun terstruktur, percobaan lapangan, dan juga kegiatan yang dikenal sebagai observasi peserta.

Dalam hal ini peneliti terjun langsung ke lapangan di Perusahaan Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun, melakukan pengamatan terhadap praktik sistem pengupahan karyawan di Perusahaan Mebel UD Jati Fathan dan melakukan wawancara kepada pemilik Perusahaan

¹¹ Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 27

¹² Bungaran Antonius Simanjutak dan Soedjito Sosrodiharjo (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014), 12

ataupun Tenaga Kerja yang bekerja di Perusahaan tersebut.

c. Kehadiran Peneliti

Sifat pemeriksaan subjektif tidak dapat dipisahkan dari persepsi, namun tugas eksplorasi menentukan keseluruhan situasi. Jadi, dalam penelitian ini, penulis berperan sebagai instrumen kunci, saksi mata penuh dan otoritas informasi, sementara instrumen lain digunakan sebagai penunjang.¹³

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai pengamat terhadap kasus penundaan pengupahan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun dan melakukan pengumpulan data dan informasi dengan wawancara terhadap pemilik Perusahaan beserta para Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

d. Lokasi Penelitian

Dusun Padangan merupakan salah satu Dusun yang berada di Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. UD Jati Fathan ini merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di Bidang Industri dan Bahan Baku. Mereka mengelola dan mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi yang nantinya digunakan sebagai bahan pembuatan rumah, perabotan, peti buah, dan lain sebagainya. Adapun tujuan dari pendirian pabrik kayu ini adalah untuk

¹³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Gajah Mada, 1980), 3.

memberikan lapangan pekerjaan kepada Masyarakat setempat yang memiliki minat, usaha dan juga prestasi yang baik. Karena tenaga kerja dari perusahaan ini semuanya merupakan tetangga setempat. Dan juga untuk memperoleh keuntungan bagi para tenaga kerja, yang nantinya digunakan sebagai penunjang Ekonomi mereka, dan juga dengan adanya tenaga kerja yang memiliki etos kerja, minat, bakat yang baik nantinya mampu memberikan pertahanan terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Mebel UD Jati Fathan teletak di Desa Tanjungrejo yang berdiri pada Tahun 1996 dengan luas 550 m² . Dan terdapat 2 Lokasi yaitu di Dusun Ngesrep Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Lokasi yang pertama digunakan sebagai tempat pengolahan bahan baku, dan prosesnya hingga menjadi barang jadi atau siap kirim. Dan lokasi yang kedua digunakan sebagai tempat penempatan barang yang sudah jadi. Dikumpulkan menjadi satu agar supaya rapi dan tertata. Karena banyaknya permintaan kayu, Bahan jadi, Pemasangan kerangka Rumah, dan juga perlunya penyediaan Lapangan Kerja terhadap masyarakat setempat yang membutuhkan pekerjaan maka pemilik perusahaan mengajak beberapa warga setempat untuk bekerja. Mayoritas Tenaga Kerja Borongan di Perusahaan ini merupakan saudara dan warga setempat. Yang terdiri dari 10 Karyawan Laki-laki dan 6 Karyawan perempuan.¹⁴

¹⁴ Supriyanto, *Hasil Wawancara*, Madiun, 10 Oktober 2023

Alasan peneliti mengambil Lokasi ini dikarenakan permasalahan ini dirasa perlu untuk diteliti dan ditinjau kembali akadnya secara Hukum Islam dan bagaimana cara mengantisipasi supaya kasus ini tidak terjadi dan sebagai perbaikan bagi perusahaan untuk kedepan dan juga kasus yang terjadi terdapat di Perusahaan dan juga lokasi yang dipilih oleh penulis mudah untuk ditempuh dan dijangkau.

2. Data dan Sumber Data

a. Data

Informasi adalah kualitas yang terkait dengan suatu item tertentu, kemampuan sebagai data yang dapat direpresentasikan dan diperoleh melalui strategi atau instrumen pengumpulan informasi.¹⁵ Data kualitatif merupakan serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian yang masih berupa fakta-fakta verbal, atau berupa keterangan-keterangan. Dalam penelitian ini data yang akan digunakan oleh peneliti adalah tentang praktik pemenuhan pembayaran Tenaga Kerja Borongan, tentang bagaimana usaha perusahaan dalam pemenuhan pembayaran Tenaga Kerja Borongan yang sesuai dengan Hukum Islam.

b. Sumber Data

Sumber informasi yang disinggung dalam penelusuran adalah subjek dari mana informasi dapat diperoleh. Apabila pakar

¹⁵ Haris Herdiansyah, *Wawancara Observasi dan Focus Groups* (Depok: PT Raja Grafindo, 2013), 8

menggunakan survei atau wawancara untuk mengumpulkan informasi, maka sumber informasinya adalah responden, yaitu orang yang menjawab atau menjawab pertanyaan penulis baik secara lisan maupun tertulis. Namun, apabila menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Sumber informasi yang dilibatkan pencipta dalam pemeriksaan ini adalah sumber informasi esensial dan sumber informasi pilihan. Sumber informasi tambahan dalam pemeriksaan ini adalah informasi yang diperoleh atau diperoleh dari bahan pustaka yang digunakan untuk melengkapi informasi penting.

1) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Sumber sumber yang telah didapatkan melalui wawancara, survey lokasi, dan pengamatan peneliti. Narasumber dalam penelitian ini adalah pemilik perusahaan, tenaga kerja borongan, tenaga kerja tetap antara lain sebagai berikut:

- a) Supriyanto (Pemilik Perusahaan)
- b) Susiati (Istri Pemilik Perusahaan)
- c) Rahman (Tenaga Kerja Tetap)
- d) Ikhwanuddin (Tenaga Kerja Borongan)
- e) Supriyadi (Tenaga Kerja Borongan)
- f) Bakri (Tenaga Kerja Borongan)

- g) Sarni (Tenaga Kerja Borongan)
- h) Sulasmiati (Tenaga Kerja Borongan)
- i) Darul (Tenaga Kerja Borongan)

2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan Ini adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan oleh para penulis dari berbagai sumber yang ada. Sumber sumber yang telah ada merupakan data-data yang telah diolah oleh peneliti terdahulu yaitu berupa buku-buku tentang ketentuan dan penerapan pembayaran upah tenaga kerja borongan, jurnal, artikel dan semua yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa:

a. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua individu untuk bertukar data dan pemikiran melalui pertanyaan dan jawaban, sehingga signifikansi dapat ditambahkan pada suatu subjek. Adapun macam wawancara yaitu wawancara terstruktur, semistruktur, dan tidak terstruktur. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab secara lisan atau bercakap-cakap dengan responden, kemudian melakukan pencatatan hasil dari wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti memilih Pemilik Perusahaan dan Istrinya, 5 karyawan laki-laki dan 2

Karyawan perempuan di Mebel UD Jati Fathan untuk dimintai keterangan dan informasi mengenai kinerja dan tanggungjawab pemilik perusahaan terhadap praktik pemenuhan pengupahan terhadap Tenaga Kerja Borongan. Beberapa orang yang akan menjadi narasumber adalah pemilik Perusahaan yaitu Bapak Supri dan istrinya Ibu Susiati, Bapak Rahman dan bapak Ikhwanudin sebagai karyawan tetap, Bapak Supriyadi, Bapak Bakri, dan Bapak Saeni sebagai karyawan Borongan, sedangkan narasumber perempuan yaitu Ibu Darul, dan Ibu Lasmiati sebagai tenaga kerja borongan.¹⁶

b. Observasi

Observasi merupakan Teknik pengumpulan yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melihat praktik upah mengupah dan waktu kerja di Perusahaan Mebel UD Jati Fathan guna mendapatkan data yang diperlukan dan dicatat secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam hal ini adalah masalah terhadap waktu pengupahan yang diberikan kepada para tenaga kerja borongan.

¹⁶ Supriyanto, *Hasil Wawancara*, Madiun 10 Oktober 2023

c. Dokumentasi

Fauziah menjelaskan bahwa Dokumentasi berasal dari kata arsip yang berarti bahan pustaka, baik yang berupa komposisi maupun yang berupa rekaman suara/tape, rekaman, film, gambar, dan foto. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan media dokumentasi berupa foto dengan narasumber atau informan.

4. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan Teknik Analisis data pendekatan induktif. Hal ini seharusnya bersifat induktif karena spesialis tidak memaksa dirinya untuk membatasi pemeriksaannya untuk mengakui atau menolak dugaannya, melainkan mencoba untuk memahami apa yang sedang terjadi (menangani keadaan tersebut) sesuai dengan bagaimana keadaan memperkenalkan dirinya. Pemeriksaan induktif dimulai dengan persepsi eksplisit, yang akan mengungkap topik, kelas, dan contoh hubungan antar klasifikasi tersebut.¹⁷ Pendekatan induktif berarti kesimpulan yang muncul dari data untuk kemudian diverifikasi dengan teori yang ada.

5. Pengecekan Keabsahan Data

Triangulasi merupakan Teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber data yang sama dengan Teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi Sumber adalah tempat

¹⁷ Imam Gunawan, (Moleong, 1993) (Saudiana & Kusuma, 2002) (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 93

penulis mencari data lain tentang suatu hal yang dari sumber atau anggota yang berbeda. Karena pada tingkat fundamental, semakin banyak sumber, semakin baik hasilnya. Pengujian kebenaran informasi dilakukan dengan cara mengecek informasi yang diperoleh dari beberapa sumber dengan melakukan pertemuan langsung dengan beberapa narasumber, khususnya beberapa tenaga kerja borongan dan tenaga kerja tetap di Mebel UD Jati Fathan dan masyarakat sekitar.

Legitimasi informasi merupakan gagasan penting yang disegarkan dari gagasan tentang realitas (legitimasi) dan kualitas yang tidak tergoyahkan (pemulihan). Tingkat kepercayaan terhadap keabsahan suatu informasi (*information believability*) sebenarnya diukur dengan menggunakan metode persepsi dan triangulasi. Teknik Triangulasi dapat dicapai peneliti dengan cara:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan para tenaga kerja dengan apa yang dikatan secara pribadi oleh pemilik perusahaan

6. Pengolahan Data

a. *Editing*

Editing adalah tindakan memeriksa kembali semua informasi yang diperoleh, terutama mengenai pemenuhan, kejelasan, kejelasan makna, kesesuaian satu sama lain, pentingnya dan konsistensi unit

atau kumpulan informasi.¹⁸ Dalam penelitian ini peneliti melakukan editing dari hasil wawancara terhadap responden yang telah dipilih. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan semua informasi yang didapat dari pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan upah dan kerja ekstra yang disatukan menjadi satu kesatuan dan selaras dengan pokok permasalahan penelitian ini, yang pada akhirnya dijadikan sudut pandang, sumber informasi dan bahan kutipan.

b. *Classifying*

Classifying merupakan suatu kegiatan pengumpulan segala informasi baik yang berasal dari wawancara dengan subjek penelitian, persepsi maupun langsung di lapangan atau persepsi. Segala informasi yang diperoleh ditelaah dan dipusatkan dari atas ke bawah, kemudian disusun berdasarkan kebutuhan.¹⁹ Dalam penelitian ini, setelah diperoleh informasi dan referensi yang berkaitan dengan jam pengupahan dan tata kerja perusahaan Mebel UD Jati Fathan, dikumpulkan menjadi satu, kemudian dirangkai berdasarkan definisi permasalahan. Informasi tersebut dimasukkan ke dalam informasi lapangan, kemudian pada saat itu penulis hanya perlu menyusunnya dengan sengaja yang dibingkai sebagai dalil.

c. *Verifying*

Verifying adalah cara paling umum untuk memeriksa

¹⁸ Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT Bumi Aksara 2005), 85

¹⁹ Lexy J Moleong, *Metode Penelitian kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), 104

informasi dan data yang diperoleh dari lapangan sehingga keabsahan informasi tersebut dapat dirasakan dan digunakan dalam penelitian..²⁰ Dalam penelitian ini, data yang sesuai dengan rumusan masalah dianalisis dengan teori upah mengupah, Ijārah dalam Islam, sehingga diakhir penelitian nanti akan menghasilkan suatu kesimpulan mengenai permasalahan pelaksanaan waktu pengupahan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun.

d. *Concluding*

Concluding merupakan langkah terakhir dalam pengolahan data.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah dan memberikan gambaran terhadap maksud yang terkandung dalam skripsi ini, maka penulis membagi menjadi lima bab yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pola dasar atau tempat berpijak dari keseluruhan skripsi ini yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Latar

²⁰ Nana Saudjana dan Akhwal Kusuma, *Proposal Penelitian Di Perguruan Tinggi* (Bandung: Sinar Baru Grasindo, 2002), 84

belakang merupakan alasan atau kegelisahan akademik mengapa peneliti melakukan penelitian. Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang didukung oleh kenyataan konkrit yang disampaikan dalam latar belakang masalah. Tujuan penelitian merupakan korelasi dengan rumusan masalah. Manfaat penelitian merupakan turunan lebih lanjut dari tujuan penelitian. Telaah Pustaka merupakan literatur/kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan topik dan masalah penelitian. Kajian teori merupakan deskripsi realitas social yang berfungsi sebagai sarana untuk memahami dan menafsirkan. Metode penelitian merupakan cara yang peneliti gunakan untuk penelitiannya. Sistematika pembahasan merupakan alur bahasan sehingga dapat diketahui logika penyusunan dan korelasi antar satu bagian dengan bagian yang lain.

BAB II : IJĀRAH

Bab ini merupakan landasan teori yang berfungsi sebagai alat untuk menganalisis atau membawa data, berisi landasan teori untuk menganalisis data yang telah disajikan. Bab ini membahas tentang pengertian *Ijārah*, dasar hukum *Ijārah*, rukun dan syarat *Ijārah*, macam-macam *Ijārah*, Ketentuan Hukum *Ijārah*, Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*, Hak dan Kewajiban para Pekerja dalam Islam dan Standar Upah Pekerja dalam Islam

BAB III : GAMBARAN UMUM PRAKTIK PENGUPAHAN TENAGA KERJA BORONGAN DI MEBEL UD JATI FATHAN DESA

TANJUNGREJO KECAMATAN KEBONSARI
KABUPATEN MADIUN

Bab ini menjelaskan penyajian hasil penelitian yang berisi tentang paparan data secara rinci. Data dalam bab ini akan dipilih menjadi dua, yaitu data umum dan data khusus. Bab ini membahas mengenai gambaran umum Mebel UD Jati Fathan berupa Lokasi dan Letak Geografis, sejarah berdirinya Mebel UD Jati Fathan, sedangkan data khusus adalah sistem pengupahan tenaga kerja borongan di Mebel UD Jati Fathan dan Praktik Penundaan Pengupahan tenaga kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan.

**BAB IV : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN
TENAGA KERJA BORONGAN DI MEBEL UD JATI
FATHAN**

Bab ini merupakan inti dari pembahasan Skripsi yang berupa pembacaan data menggunakan teori-teori yang ada dalam bab II sehingga dapat diketahui jawaban dari analisis yang dilakukan. Bab ini memuat tentang Tinjauan Hukum Islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja borongan dan mengenai penerapan pengupahan Tenaga Kerja Borongan menurut Hukum Islam di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan serangkaian akhir dari penelitian

proposal yang penulis lakukan meliputi: kesimpulan dan saran-saran. Pada bagian akhir proposal ini berisi daftar Pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.



BAB II

IJĀRAH

A. Pengertian *Ijārah*

Kata “*ijārah*” berasal dari Bahasa Arab dari asal kata “*al-ajru*” yang berarti “*al-‘iwādu*” (ganti).²¹ Oleh karena itu *as ṣawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Secara terminologi, *ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Menurut Dr. Muhammad Syafi’i Antonio *Ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership*). Ada yang menerjemahkan *Ijārah* sebagai jual beli jasa (upah mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Sedangkan pengertian upah dalam peraturan pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan yaitu upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas sesuatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut *syara’* “*ijārah*” adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang. Menurut

¹Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 114.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang sebagiannya yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Menurut istilah upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan.²²

Dalam hal peyewaan jasa, jumbuh ulama' berpendapat bahwa objek yang akan dikerjakan bukan termasuk pekerjaan yang diwajibkan oleh *syara'*, misalnya mengerjakan sholat, puasa, haji dan lain-lain. Ulama hanafiyah berpendapat bahwa akad *ijārah* untuk melakukan ketaatan, seperti memberi upah seseorang untuk menyolatkan, memuaskan, menghajikan, membacakan Al-Qur'an dan menghadiahkan pahala untuk orang lain dianggap tidak sah dan dilarang mengambil upah darinya. Landasan yang mereka gunakan adalah hadis Rasulullah SAW.²³

Sedangkan dalam kitab *Maqayis al-lughah* ditegaskan bahwa arti *ijārah* secara Bahasa menunjukkan salah satu rukun yaitu *ujrah* yang merupakan imbalan atas kerja. Pengertian *ijārah* secara Bahasa termasuk didasarkan kepada ayat-ayat Al-Qur'an berikut:

1. Q.S. Ali Imran (3):193

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي أَضِيعُ عَمَلِ عَامِلٍ مِنْكُمْ مَنْ ذَكَرَ أَوْ أَنْتَى بَعْضَكُمْ
 مِنْ بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُؤذُوا فِي سَبِيلِي وَقَتَلُوا
 وَقَتَلُوا لَأَكْفِرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا

²² Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 1108

²³ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2011), 83

مَنْ عِنْدَ اللَّهِ ﴿٥﴾ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

“Maka tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman) sesungguhnya aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal diantara kamu. baik laki-laki maupun perempuan. (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain. maka orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halaman yang disakiti pada jalan ku, yang berperang dan yang terbunuh. Pasti akan aku hapus kesalahan mereka dan pasti aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir dibawahnya sungai-sungai, sebagai pahala dari Allah. Dan di sisi Allah ada pahala yang baik” (Q.S. Ali-Imran [3]: 193).²⁴

2. Q.S Al Kahfi (8): 30

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۖ

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyianyiakan pahala (ajr) orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik” (Q.S. Al-Kahfi [18]: 30).²⁵

Dalam Nurul Huda dkk upah dapat diklasifikasikan dalam dua bentuk yaitu:

- a. *Ajrun musamma'*, yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan, ketika disebutkan adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan dan tidak ada unsur paksaan.
- b. *Ajrun Mitsli*, yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya dan sepadan dengan ondidi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja. *Ija>rah* manfaat.²⁶

Konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga pekerja dapat hidup secara

⁴ Al Qur'an, 8;30

⁵ Al Qur'an

⁶Nurul Huda dkk, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2007), 237.

layak ditengah-tengah masyarakat. Menurut pemikiran Ibnu Taimiyah tingkat upah pekerja mengacu pada tingkat harga yang berlaku di pasar tenaga kerja (*tas'ir fil a'mal*) dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujra al-mitsl*).²⁷

Upah yang setara menurut Ibn Taimiyah menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara. Upah yang setara ini sama dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah saat ini. Dimana dalam upah yang setara tingkat upah ditentukan oleh tawar-menawar antara pekerja dengan pemberi kerja. Para pekerja harus tunduk pada hukum permintaan dan penawaran. “Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara”. Prinsip yang dikemukakan oleh Ibnu Taimiyah ini berlaku bagi pemerintah atau pun individu. Bila pemerintah ingin menetapkan upah atau pihak pekerja dan pemberi kerja tidak memiliki acuan tentang tingkat upah maka harus menentukan tingkat upah secara normal dalam keadaan yang sesuai diterima sebagai upah dari jenis pekerjaan tertentu. Upah yang dibayarkan harus sesuai dengan upah dari tenaga kerja lain yang sama jenis pekerjaannya.

B. Dasar Hukum *Ijārah*

Ijārah sangat dianjurkan dalam Islam karena mengandung unsur tolong

²⁷Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam edisi Ketiga* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 27.

menolong dalam kebaikan antar sesama manusia. *Ijārah* disahkan syariat berdasarkan Al-Qur'an sunnah, dan Ijma'. Dalam Al-Qur'an, ketentuan tentang upah dari jasa tidak tercantum secara terperinci. Namun pemahaman upah dari jasa dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman-firman Allah.

Sumber hukum dalam islam yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, disamping itu masih banyak lagi sumber-sumber hukum yang dapat dijadikan landasan sebuah hukum atau pijakan dalam memutuskan atau menganalisis sesuatu hal, ada beberapa sumber atau dasar hukum upah menurut Islam adalah sebagai berikut:

1. Al-Qur'an

a. Q.S At-Taubah (9): 105

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

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”²⁸

Dalam penafsiran Q.S. At-Taubah (9) ini Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Al-Misbah* adalah bekerjalah kamu demi Allah karena Allah semata dengan amal yang saleh dan bermanfaat baik untuk diri maupun untuk masyarakat umum. Allah

⁷ Al-Qur'an, 9;105

akan melihat yakni akan menilai dan memberi ganjaran terhadap amal yang kamu lakukan. Melihat dalam konteks diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.²⁹

b. Q.S Al Ahqaf (46): 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.” (Q.S Al-Ahqaf [46]: 19).³⁰

Dalam penafsiran diatas, masing-masing dari muslim atau kafir akan mendapatkan kedudukan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan didunia. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilannya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka tanpa dicurigai sedikitpun karena masing masing berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuk mereka.

c. Q.S Al Qashas (28): 26-27

قَالَتْ أَحَدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ۗ قَالَ أَنِيَ أُرِيدُ أَنْ أَمْكِكَ ۖ أَحَدَى ابْنَتِي هَتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي
ثَمَنِي حَجَجٌ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۚ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْكِكَ
عَلَيْكَ ۚ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ۗ

“Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata ‘wahai ayah jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita) sesungguhnya orang yang

⁸ Quraish Shihab, *Tafsir Almisbah Kesan dan Keserasian Al-Quran* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 237.

⁹ Al-Qur’an, 46:19

paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau insya allah engkau akan mendapaiku termasuk orang yang baik”. (Q.S Al-Qashash [28]: 26-27).³¹

Berdasarkan dari ayat-ayat yang telah disebutkan diatas maka upah dalam konsep islam ialah menekankan pada dua aspek yaitu dunia dan akhirat tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan di dunia.

2. Hadis

Dasar hukum *Ijārah* dalam Hadis sebagai berikut:

Hadits Riwayat Ibnu Majah

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Dari Ibnu Umar Radhiyallahu’anhu bahwa Rasulullah SAW bersabda “berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya” (h.r. Ibnu Majjah: 397)

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu *kedzaliman*. Dalam hadits ini Rasulullah menganjurkan majikan untuk segera membayar upah kepada para tenaga kerja ketika mereka telah menyelesaikan tugas atau pekerjaan

¹⁰ Al-Qur’an, 28:26-27

mereka.³²

حَدَّثَنِي بَشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سَلِيمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمِيَةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

Artinya: “Telah menceritakan kepada saya Bisyr bin Mahrum telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sulaiman dari Ismail bin Umayyah dari Sa’id bin Abi Sa’id dari Abu Hurairah radiallahu’anhun dari Nabi Shallallahu’alaihi wassalam bersabdah : Allah Ta’ala berfirman “ ada tiga jenis orang yang akan menjadi musuh mereka pada hari kiamat , seseorang yang bersumpah atas namaku lalu mengingkarinya seseorang yang menjual orang yang telah merdeka lalu memakan (upah dari) harganya dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaan namun tidak dibayar upahnya”. (Hadits Imam Bukhari no.2075).

Hadits ini menjelaskan bahwasanya sebuah ketentuan, ada tiga orang yang termasuk dalam golongan yang dibenci oleh Allah SWT dan di antara ketiga golongan tersebut adalah seseorang yang menyewa tenaga seseorang pekerja kemudian pekerja itu menjalankan kewajibannya sedangkan upahnya tidak diberikan.³³

3. Landasan *Ijma’*

Umat islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa *ijārah* diperbolehkan karena memiliki manfaat bagi manusia. Segala sesuatu yang bisa mendatangkan sebuah manfaat, maka pekerjaan itu akan menjadi baik dan hukumnya halal. Tidak ada ulama yang membantah

¹¹ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Airlangga, 2012), 201.

¹² Ibid, 561

kesepakatan *ijma'* ini, sebagaimana di ungkapkan *Sayyid Sabiq*. “Dan atas sewa menyewa umat islam telah sepakat, dan tidak di anggap serius pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan *ijma'* para ulama ini”. Karena *al-ijārah* adalah akad pemindahan hak untuk barang dan jasa, melalui pembayaran upah sewa tanpa di ikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Pada zaman sahabat ulama' telah sepakat akan kebolehan (*jāwaz*) akad *Ijārah*, hal ini disadari pada kebutuhan masyarakat akan jasa-jasa tertentu seperti halnya kebutuhan akan barang-barang. Ketika akad jual beli diperbolehkan, maka terdapat suatu kewajiban untuk membolehkan akad *Ijārah* atas manfaat/jasa. Karena pada hakikatnya, akad *Ijārah* juga merupakan akad jual beli namun pada objeknya manfaat/jasa. Adanya *Ijma'* akan memperkuat keabsahan akad *Ijārah*.

Semua ahli fiqh sepakat akan kebolehan *Ijārah*, dikarenakan kebutuhan akan kemanfaatan dari *Ijārah*. Tidak ada ulama' pun yang membantah kesepakatan *Ijma'* ulama. Akibat hukum dari *Ijārah* yang shahih adalah tetapnya hak milik atas uang sewa atau upah bagi *mustajir* (yang mengecewakan). Oleh sebab itu, akad *Ijārah* adalah akad *mu'awada*, yang disebut dengan jual beli manfaat.³⁴

C. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Sebelum menjelaskan syarat dan rukun *ijārah* terlebih dahulu penulis akan menjelaskan perbedaan rukun dan syarat sewa-menyewa menurut

¹³ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), 329

pandangan hukum Islam. Yang dimaksud dengan rukun sewa-menyewa ialah bentuk dari suatu hakekat sewa-menyewa dan tidak akan terjadi sewa menyewa jika rukunnya tidak terpenuhi sedangkan yang dimaksud dengan syarat sewa-menyewa adalah suatu yang wajib ada dalam sewa-menyewa, tetapi tidak termasuk dalam salah satu bagian dari hakekat sewa-menyewa itu sendiri. Sewa-menyewa dianggap sah jika telah memenuhi rukun dan transaksi lainnya. Menurut ulama hanafiyah bahwa rukun *ijārah* hanya terdiri dari ijab dan qabul. Karena itu akad *ijārah* sudah dianggap sah dengan adanya ijab-qabul tersebut baik dengan lafadz *ijārah* atau lafadz yang menunjukkan makna tersebut. Sedangkan menurut jumhur ulama rukun *ijārah* terdiri dari *mu'jir*, *musta'jir*, *ajr*, manfaat dan *shighah* (ijab-qabul). Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa akad *ijārah* harus dilakukan oleh seseorang yang sudah cakap dalam melakukan tindakan hukum. Karena itu, kedewasaan menjadi unsur utama dari kecakapan harus dijadikan sebagai syarat. Jumhur Ulama juga menetapkan syarat lain yang berhubungan dengan para pihak yang melakukan akad *ijārah*. Syarat-syarat tersebut antara lain:

1. Para pihak yang berakad harus rela melakukan akad tersebut, tanpa merasa adanya paksaan dari pihak lain. Maka, apabila seseorang dipaksa untuk melakukan akad, dianggap tidak sah nya akad.
2. Kedua belah pihak harus mengetahui secara jelas tentang manfaat yang diakadkan guna menghindari pertentangan atau salah paham, dengan cara melihat benda yang akan disewakan atau jasa yang akan dikerjakan, serta

mengetahui masa mengerjakannya.³⁵

A. Rukun Akad *Ijārah*

Menurut *Sayyid Sabiq* rukun *ijārah* menjadi sah dengan ijab qabul lafadz sewa dan yang berhubungan dengannya, serta lafadz (ungkapan) apa saja yang dapat menunjukkan hal tersebut. Sedangkan menurut Hanafiah, rukun *ijārah* hanya satu, yaitu ijab dan qabul, yaitu pernyataan dari orang yang menyewa dan yang menyewakan. Sedangkan menurut jumhur Ulama, rukun *ijārah* itu ada empat, yaitu:

- a. *'Aqid*, yaitu *mu'ajir* (orang yang menyewakan) dan *musta'jir* (orang yang menyewa).

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu'ajir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu disebut *musta'jir*. karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.³⁶

- b. *Shighat*, yaitu ijab dan qabul

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat* akad (*sighātul-aqd*), terdiri atas *ijab* dan *qabul*. Dalam hukum perjanjian

¹⁴ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Penerbit Teras, 2011), 55

¹⁵ Dimyauddin Djuani, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), 158.

Islam, *ijab* dan *qabul* dapat melalui ucapan, tulisan, syarat, dan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan *Ijab* dalam *Ijārah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.³⁷

- c. *Ujrah*, pemberian upah yaitu jasa yang diberikan sebagai mbalan manfaat

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

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

- d. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewa atau jasa dan

¹⁶ Ibid, 158

tenaga orang yang bekerja.³⁸

Untuk mengontrak seorang *mustajir* harus ditentukan bentuk³⁹ kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaan harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi *Ijārah* yang masih kabur hukumnya adalah *fāsik*.

B. Syarat Sahnya *Ijārah*

Seperti halnya dalam akad jual beli, syarat-syarat *ijārah* juga terdiri atas empat jenis persyaratan, yaitu :

- a. Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqah*)
- b. Syarat *nā fadh* (berlangsungnya akad)
- c. Syarat sahnya *ijārah*, dan
- d. Syarat mengikatnya akad (syarat *luzum*).

D. Macam-macam *Ijārah*

Ditinjau dari segi objeknya, akad *ijārah* bisa diklasifikasikan menjadi 2, yakni *Ijārah 'ain* dan *Ijarah dzimmah*.

1. *Ijārah 'ain*

Yaitu akad *ijārah* dengan obyek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang telah ditentukan secara spesifik. Seperti menyewa jasa pengajar yang telah ditentukan orangnya, menyewa jasa transportasi yang telah ditentukan mobilnya, dan lain-lain. Dengan demikian, istilah *'ain*

¹⁷ M. Ali Hasan, *berbagai macam transaksi dalam islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), 231.

¹⁸ Hendi Suhendi, *Fikh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), 117

dalam konteks ini bukan *'ain* yang menjadi lawan kata manfa'ah, tetapi *'ain* yang menjadi lawan kata *dzimmah*.

Dalam kontak akad *ijārah* apabila terdapat cacat pada objek *ijārah* yang bisa mempengaruhi *ujrah*, maka *musta'jir* memiliki hak khiyar atau hak memilih antara membatalkan *ijārah* atau melanjutkan kontrak akad *ijārah*. Sedangkan, apabila objek mengalami kerusakan ditengah masa kontrak, maka akad *ijārah* menjadi batal sebab objek akad *ijārah* yang mengalami kerusakan telah ditentukan sehingga pihak *mu'jir* tidak memiliki tanggapan untuk menggantinya dengan objek lain.⁴⁰

Syarat *ijārah 'ain*:

- a. Objek yang disewakan jelas secara spesifik, contohnya seperti jasa dari siapa dan apa manfaatnya.
- b. Wajib hukumnya objek yang disewa hadir dalam majelis akad dan disaksikan secara langsung oleh *'aqidain* pada saat *Ijārah* dilangsungkan, hal tersebut dilakukan karena *Ijārah 'ain* secara substansi adalah *bā'i al-musyahahadah (bā'i al-'ain)*. Maka dari itu tidak sah hukumnya apabila objek akad tidak ada dalam majelis akad. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa objek tersebut masih sama dan belum mengalami perubahan hingga akad *Ijārah* dilangsungkan.
- c. *Ijārah 'ain* hanya sah dilaksanakan dengan sistem langsung (*hāllan*), dikarenakan pemanfaatan objek akad *ijārah* tidak ditunda dari waktu

¹⁹ Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqh Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 20013), 287.

akad, sebab disesuaikan dengan *ba'i al-musyāhadah (ba'i al-'ain)*

- d. *Ujrāh* bisa dibayarkan secara cash atau kredit, apabila *ujrāh* dalam tanggungan (*fi dzimmah*). Sedangkan apabila *ujrah* sudah ditentukan di majlis akad (*mu'ayyan*), maka pembayaran harus secara *cash*, sebab barang yang telah ditentukan (*mu'ayyan*), secara hukum tidak bisa dikreditkan (*lā tu'ajjalu*). Al *ijārah* yang bersifat pekerjaan adalah dengan memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Al-*ijārah* seperti ini menurut ulama' fikih hukumnya diperbolehkan apabila jenis pekerjaan tersebut jelas, seperti buruh bangunan, buruh pabrik, tukang jahit dsb.⁴¹

2. *Ijārah dzimmah*

Ijārah dzimmah adalah *ijārah* dengan objek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang berada dalam tanggungan *mu'jir* yang sifatnya tidak tentu secara fisik. Artinya pihak *mu'jir* memiliki tanggungan untuk memberikan pelayanan jasa atau manfaat yang disewa *musta'jir*, tanpa terikat dengan orang atau barang tertentu secara fisik. Seperti persewaan jasa transportasi pengiriman barang tanpa menentukan kendaraan secara fisik, menyewa jasa servis, menyewa jasa kontraktor pembangunan tanpa menentukan pekerjaannya secara fisik, dan lain sebagainya.⁴²

Dalam kontrak, akad tersebut tidak menentukan *khiyār* bagi *musta'jir* jika terjadi cacat pada objek akad. Pihak *mu'jir* sebenarnya memiliki kewajiban untuk memberikan jenis bantuan atau keuntungan

²⁰ Nasrun Haroen, *Fiqh Mu'amalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236.

²¹ Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Mu'amalah*, (t.th) 288.

sesuai dengan pemahaman hingga akad selesai. Hal ini disebabkan karena *mu'jir* wajib mengganti barang yang cacat atau rusak karena *ijārah* tidak terbatas pada barang yang rusak melainkan pada barang yang menjadi tanggungjawab *mu'jir*. *Musta'jir* baru berhak melaksanakan *khiyār* apabila *mu'jir* tidak mampu memberikan kompensasi.

E. Ketentuan Hukum *Ijārah*

1. Ketentuan dan waktu berlakunya perjanjian

Bila perjanjian kerja tertuju pada *'ajir* khas, lama waktu perjanjian harus diterangkan dengan akibat bila waktu tidak diterangkan, perjanjian dipandang rusak (*fāsik*), sebab faktor waktu dalam perjanjian tersebut menjadi pasti sehingga mudah menimbulkan sengketa dibelakang hari.⁴³

Berbeda halnya apabila akad ditujukan kepada *ajir musytarak*. Ketentuan waktu penunjukan kadang-kadang hanya diperlukan untuk mengetahui tingkat manfaat yang dinikmati, jika kegiatan tersebut memerlukan jangka waktu yang lama, seperti beternak, maka dalam perjanjian semacam ini diperlukan keterangan waktu yang jelas dan jika tidak disebutkan atau tidak dipastikan sama sekali maka perjanjian tersebut dianggap palsu karena terdapat ketidakjelasan (*ghārar*) pada objek perjanjian.

Ketentuan waktu dalam perjanjian kerja menitikberatkan pada *ajir musytarak* yang pada umumnya mereka hanya memberikan perkiraan kapan pekerjaan yang dilaksanakan akan selesai, dan ini erat kaitannya

²² Ahmad Ahzar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalah: Hukum Perdata Islam* (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2004), 36.

dengan besaran upah yang akan dibayarkan. Apabila pekerjaan itu dapat diselesaikan tepat pada waktunya maka ajir berhak atas upah yang akan diterimanya.

2. Pembayaran Harga Sewa Jasa

Menurut Madzhab Hanafi tidak ada penyerahan upah atau ongkos secara ditekankan atau tidak ada biaya atau upah langsung. Baik benda bukan hutang yang ada, atau benda yang tergolong tanggungan. Hal ini dikarenakan upah tersebut tidak dimiliki secara eksklusif berdasarkan perjanjian, sebagai akibat dari kontrak penyewa bergantung pada manfaat, sedangkan manfaat dapat dicapai secara mandiri terus-menerus dan upah itupun merupakan imbalan dari manfaat.⁴⁴

Menurut *Sayyid Sabiq* jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya seorang menyewa satu rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan. Apabila perjanjian tersebut merupakan *ijārah* atas suatu pekerjaan, maka hal tersebut adalah komitmen membayar kompensasi menjelang selesainya pekerjaan dan tidak ada ketentuan menangguhkannya, menurut Abu Hanifah dan Imam Malik wajib diserahkan secara angsuran sesuai dengan manfaat yang telah diterima.

²³ Abdurrahman Al-Jaziri, *Al-Fiqh 'Alal Madzhabil Arba'ah*, Jilid 4 Terj. Moh Zuhiri dkk (Semarang: Asy-Syifa', 1994), 178.

3. Hak atas Upah

Bagi *ajir* berhak atas upah yang telah dijanjikan, bila ia telah menyerahkan dirinya sebagai *musta'jir*, maka dalam waktu berlakunya perjanjian itu meskipun ia tidak mengerjakan apapun, karena misalnya memang pekerjaannya tidak ada. Dan hak atas upah itu masih dikaitkan pada isyarat *ajir* menyerahkan diri kepada *musta'jir* itu dalam keadaan yang memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang dimaksud. Dengan kesimpulan bahwa apabila *ajir* dating dan menyerahkan diri dalam keadaan sakit dan tidak memungkinkan untuk bekerja sesuai dengan isi perjanjian, maka tidak ada upah upah.⁴⁵

Apabila *musta'jir* tidak lagi memberikan perintah, tetapi masih dalam lingkup waktu berlakunya perjanjian, maka ia masih berkewajiban membayar upah penuh kepada *ajir*, kecuali apabila *ajir* memiliki halangan yang memungkinkan *musta'jir* membatalkan perjanjian, misalnya *ajir* dalam keadaan sakit yang tidak memungkinkan bekerja lagi sesuai dengan isi perjanjian yang telah dilaksanakan sebelumnya.

Menurut Sayyid Sabiq dalam *Fiqih Al-Sunnah* disebutkan bahwa hak menerima upah itu apabila:

- a. Selesai bekerja
- b. Mengalirnya akad *ijārah*, jika untuk barang
- c. Memungkinkan mengalirnya manfaat Ketika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak

²⁴ Ahmad Ahzar, *Azas-azas Hukum Muamalah*, (Yogyakarta: Yogyakarta UII Press, 2004), 31.

terpenuhi seluruhnya

- d. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau sesuai dengan perjanjian kesepakatan dengan kedua belah pihak sesuai dengan syarat, yaitu mempercepat pembayaran.

F. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*

Ijārah merupakan jenis akad yang lazim, yaitu akad yang tidak memperbolehkan adanya *fasakh* (pembatalan) pada salah satu pihak, kecuali jika adanya faktor yang mewajibkan terjadinya *fasakh*. Faktor-faktor yang menyebabkan *Ijārah* menjadi *fasakh* antara lain.⁴⁶

1. Ketika penyewa mengambil alih barang yang disewa (*musta'jir*), maka timbulah cacat. Barang yang disewakan dirugikan, misalnya rumah yang disewakan meledak atau hewan yang disewakan mati, atau barang yang disewakan dirugikan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Para Ulama' meninggalnya seseorang yang membuat akad tidak dapat memuaskan akad *Ijārah*nya, karena ahli warisnya dapat memperoleh kedudukannya, baik sebagai *mu'jir* ataupun *musta'jir*. meski berakhir karena meninggalnya salah satu pihak yang berkontrak. Ulama Hanafiyah menilai akad *Ijārah* tidak boleh dijual kecuali dengan persetujuan *musta'jir*, atau ia memiliki kewajiban sehingga barang tersebut disita oleh ahlinya untuk membayar kewajiban tersebut.
2. Terpenuhinya manfaat benda *Ijārah* atau selesainya pekerjaan dan juga berakhirnya waktu yang telah ditentukan, kecuali apabila ada alasan yang

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo, 2002) 122-123

melarang memfasakhnya, seperti masa *Ijārah* terhadap tanah pertanian yang telah habis masa sewanya sebelum tiba masa panennya. Dalam kondisi demikian, status benda *Ijārah* masih berada di tangan penyewa (*musta'jir*) dengan syarat dia harus membayar uang sewa lagi kepada pemilik tanah (*mu'jir*) sesuai dengan kesepakatan.

Ketika masa *Ijārah* telah berakhir, *musta'jir* harus mengembalikan benda *Ijārah* kepada *mu'jir*. apabila benda *Ijārah* berupa benda bergerak, benda tersebut diserahkan kepada pemiliknya. Untuk benda yang tidak bergerak, *musta'jir* harus menyerahkannya dalam keadaan kosong dari harta miliknya, jika benda *Ijārah* nya berupa tanah pertanian, maka tanah tersebut diserahkan dalam keadaan kosong dari tanaman.⁴⁷

G. Hak dan Kewajiban Para Pekerja dalam Islam

Islam telah menjamin hak-hak pekerja, maka Islam telah meletakkan kaidah-kaidah yang menjamin terlaksananya hak-hak itu dan mengayominya. Dan kejelasan akan hal itu adalah sebagai berikut:

1. Islam mengakui prinsip pembagian kerja

Kepada pekerjaan langka dan tidak langka. Dan ia juga menjelaskan bahwa di sana ada jenis pekerja tetap atau stabil seperti petani dan pedagang. Tujuan diadakannya pembagian ini guna menerapkan keadilan dalam membagikan upah dan pekerjaan.⁴⁸

2. Kesamaan Pekerja dalam mendapatkan kelayakan martabat dan

²⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqh As-Sunnah*, Juz. 3 (Kairo: *Dar Al-Hadis*, 1997), 210-211

²⁷ Muhammad al Mubarak Nidzomul Islam, *Al Iqtishod*, (Beirut Darul Fikr cet ke 4: 1975 M), 55-62.

kehormatan sebagai manusia

Sejak awal Islam dan umat Islam memiliki keyakinan bahwa semua kelompok pekerja baik yang spesialis dan mendapat upah tinggi maupun yang tidak. Pada hakikatnya semua manusia adalah hamba Allah yang setara, dan dengan gagasan ini telah tertanam di pikiran mereka.

3. Islam tidak memberikan hak istimewa kepada kelompok tertentu atas kelompok yang lainnya dan tidak mendominasi salah satunya.

Islam tidak berpihak dalam hukum dan syariatnya pada salah satu kelompok baik yang spesialis langka ataupun tidak. Maka Islam tidak memberikan hak-hak istimewa kepada salah satu kelompok, dan ia tidak memberikan wewenang pada salah satu kelompok atas yang lainnya. Dan tatkala kelompok pekerja yang kebanyakan orang lemah maka data nash hadis-hadis Nabi yang meyakinkan dan menguatkan haknya serta memperingatkan orang yang menzaliminya.

4. Islam telah meletakkan kaedah-kaedah umum

Orang-orang terdahulu mendirikan sebuah Lembaga yang dikenal dalam sejarah Islam dengan sebutan “*Al Hisbah*” dan mengatur tata tertib serta hak-hak bekerja dalam bab-bab fikih yang termasuk dalam “*bab ijārah*” (sewa atau upah) sebagaimana yang dia jadikan sebagai haknya. *Mu’jir* mengawasi pekerjaan dengan mencegah ketidakadilan, kecurangan, kolusi, dan korupsi. Dan prinsip-prinsip untuk melindungi pekerja.

5. Islam memperhatikan kontrak kerja, untuk menjaga atas hak-hak pekerja

dengan konsekuen⁴⁹

Islam sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai dengan *syara'* dan di antaranya kontrak kerja, maka Islam mewajibkan untuk menepati dengan apa yang telah ditentukan oleh hukum. Dan kewajiban menghormati kontrak kerja adalah meliputi atas kewajiban menepati dengan apa yang terkait dengan hak-hak yang dimiliki tenaga kerja.

Wajib adanya batasan kebiasaan kerja dan pembatasan lamanya kerja. Hal ini dimaksudkan agar pekerja mampu melakukan pekerjaan yang memang profesinya atau melekat di pundaknya sehingga dia bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sempurna. Tidak semua pekerjaan membutuhkan kejelasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebagian banyak yang membutuhkan batas waktu kerja dan ada yang tidak memerlukan pembatasan waktu kerja. Dan jika ada Sebagian pekerjaan yang membutuhkan kepada waktu, maka ia wajib membatasi waktu kerjanya. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah perselisihan. Perjanjian ini dijelaskan dalam butir perjanjian atas batas masa kerja, satu bulan misalnya, atau satu hari satu tahun dan contohnya adalah seorang *mu'ajir* mengatakan “saya memperkerjakan kamu wahai fulan, dengan kerja ladangku selama masa satu tahun, atau satu bulan, atau satu hari dan lain sebagainya.”⁵⁰

6. Islam mengakui adanya hak hak pekerja untuk porsi beristirahat

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Prof Dr. Muhammad Hasan Abu Yahya, *Iqtishaduna fii Masr wa Syam fii Sodril Islam*, (Amman: Dar Ammar, 1989), 189.

Para pekerja membutuhkan porsi untuk beristirahat, untuk kembali ke pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan rajin. Dan Islam telah melindungi hak ini dan menjamin para pekerja.

7. Islam mengharamkan mengambil sesuatu apapun dari upah pekerja

Atasan atau *mu'ajir* dilarang tanpa alasan yang dibenarkan dan atau tanpa ridho mereka mengambil sesuatu apapun dari hak yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dimaksudkan untuk menjaga hak-hak mereka.

H. Standar Upah Pekerja dalam Islam

Kajian pemikiran ekonomi Islam klasik, pegawai secara umum diklasifikasikan menjadi dua yaitu pegawai pemerintah yang mengurus urusan publik serta pegawai non pemerintah. Bagi pegawai pemerintah Sebagian besar peneliti berpendapat bahwa otoritas *public* harus memfokuskan harapan yang adil dan jujur untuk kenyamanan sehari-hari bagi para pekerjanya dalam hal norma. Jaminan upah tidak bisa hanya didasarkan pada manfaat *al juhd* sebagaimana adanya. Dalam hal ini, mereka didasarkan pada riwayat beberapa sahabat Nabi. Mereka meriwayatkan bahwa mereka membayar gaji kepada masyarakat dan pegawai pemerintah. Selain itu, mereka mengatakan bahwa tunjangan kerja didasarkan pada kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, pengobatan, dan lain sebagainya.

Dalam sebuah Riwayat dari Abu Ubaidah, dalam dialognya dengan Khalifah Umar bin Khattab tentang upah para pekerja negara, disebutkan

bahwasanya Abu Ubaidah memohon agar batas minimal upah tersebut adalah upah yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik dari segi pangan, sandang, maupun papan, serta menghindarkan mereka dari mengkhianati Amanah yang diberikan kepadanya.⁵¹



³⁰ Ahmad al-Khuṣary, *al-Siyāsah al-Iqtiṣādiyyah wa al-Nuẓum al-Māliyah fī al-Fiqh al-Islāmi* (Beirut: Dār al-Kitāb al-‘Arabi, 1986), 99-100.

BAB III
PRAKTIK SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA BORONGAN
DI MEBEL UD JATI FATHAN DESA TANJUNGREJO
KECAMATAN KEBONSARI KABUPATEN MADIUN

A. Gambaran Umum Mebel UD Jati Fathan

1. Lokasi dan letak Geografis Penelitian

Lokasi Mebel UD Jati Fathan berada di area yang cukup strategis, sehingga memudahkan pelanggan untuk menemukan lokasinya. Adapun keberadaan Mebel UD Jati Fathan bertempat di Dusun Padangan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Desa Tanjungrejo merupakan Desa paling selatan Kabupaten Madiun. Kecamatan Kebonsari memiliki batas sebelah timur dengan Kecamatan Dolopo dan Kecamatan Geger sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Ponorogo, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Magetan, dan sebelah utara kecamatan Geger. Desa Tanjungrejo merupakan Desa dengan Luas wilayah 421,30 Ha.

Mata pencaharian penduduk Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun bekerja di sektor pertanian, baik sebagai petani maupun buruh tani. Maka dari itu merupakan alasan mengapa Mebel ini begitu ramai dan laris. Dikarenakan belum banyak perusahaan Mebel yang lengkap dan menyediakan bahan baku yang lengkap. Mebel UD Jati Fathan teletak di Dusun Padangan Desa Tanjungrejo yang berdiri pada Tahun 1996 dengan luas 550 m². Perusahaan ini memiliki 2

Lokasi/tempat kerja yaitu di Lokasi pertama berada di Dusun Padangan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun dan Lokasi yang kedua berada di Dusun Ngesrep Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Lokasi yang pertama digunakan sebagai tempat pengolahan bahan baku, dan beberapa prosesnya hingga menjadi barang jadi atau siap kirim. Lokasi yang kedua digunakan sebagai tempat penempatan barang yang sudah jadi. Lokasi yang kedua merupakan tempat perawatan barang yang sudah jadi agar tidak mudah dimakan rayap atau sejenisnya, dan juga agar lebih efisien dalam pengelolaannya dari segi tempat.

2. Sejarah Berdirinya Mebel UD Jati Fathan

Mebel UD Jati Fathan mulai beroperasi pada Tahun 1998. Ide ini dawali dengan pemilik perusahaan yang menjadi karyawan di bidang industri mebel pada Tahun 1992. Beliau disana bekerja sebagai karyawan tetap yang gajinya dibayarkan setiap akhir Minggu. Beliau bekerja selama kurang lebih 5-6 Tahun. Setelah merasa cukup dalam mencari bekal untuk melanjutkan perjalanan dan rencana selanjutnya, pada Tahun 1997 akhirnya beliau resign dari perusahaan industri tersebut dan menjadi pemborong keliling selama 2 tahun.

Awal masa perkembangan dan pertumbuhan perusahaan baru, Bapak Supri dibantu oleh bos tempat beliau bekerja sebelumnya. Jadi, ketika ada seseorang melakukan pemesanan, beliau akan menginformasikan kepada bos nya untuk akhirnya dipinjami bahan.

Setelah barang jadi dan siap dikirim maka uang hasil akan diberikan Sebagian kepada bos untuk mengembalikan modal awal yang telah diberikan tentu saja dengan bagi hasil yang telah disepakati antara bos dengan bapak Supri. Hal ini dilakukan karena meminimalisir kerugian karena pendirian perusahaan baru.

Setelah beberapa bulan melakukan *trial and error*, Bapak Supri akhirnya memberanikan diri untuk mencari sendiri bahan-bahan yang dibutuhkan di permebelan secara mandiri. Tak berapa lama akhirnya beliau merekrut karyawan hingga 15 orang karyawan. Mereka bertindak sebagai karyawan tetap, dan mereka digaji harian. Yang gajinya akan diberikan pada setiap akhir Minggu. Mereka digaji Rp. 17.000,- perhari. Pada tahun 2011 lahirlah SIUP (Surat Izin Pendirian Usaha) karena dirasa sudah berkembang dengan pesat dan membutuhkan izin yang legal.

Semakin lama beliau semakin melakukan pengurangan tenaga kerja hingga tersisa 5 orang. 5 orang inilah yang bekerja hingga sekarang. Mereka digaji sekitar Rp 80.000 hingga Rp 100.000,- perhari. Itupun belum mencakup gaji lembur. Semakin besar perusahaan dan semakin besar pula gaji yang didapatkan.

Hingga pada akhirnya tahun 2022 beliau mendapatkan pesanan peti buah yang cukup menguntungkan. Setiap peti di beri harga Rp. 12000,- dan setiap harinya harus mengirimkan ratusan. Alasan Bapak Supri mau menerima proyek ini karena banyak limbah kayu di

perusahaan, jadi limbah ini sudah sangat cukup untuk dijadikan bahan pembuatan peti buah.

B. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan

Upah merupakan suatu tunjangan yang sudah seharusnya menjadi hak pekerja dan menjadi gambaran hasil pekerjaannya. terlebih lagi, sebuah bisnis harus memenuhi komitmennya dengan cepat untuk lebih spesifik memberikan upah dengan asumsi karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam pelaksanaannya, Perusahaan Mebel UD Jati Fathan menggunakan kayu yang akan digunakan sudah berbentuk (gelondongan) bukan yang masih menjadi pohon. Jadi, kayu ini yang nantinya akan digunakan oleh pemilik perusahaan untuk mengolah pesanan para *customer*. Baru dalam 3 Tahun terakhir ini mendapatkan pesanan peti buah untuk dikirimkan ke gudang sebagai tempat buah milik *customer* yang akan didistribusikan keluar kota. Dalam *project* ini, perusahaan tidak sanggup tanpa harus mempekerjakan para tenaga kerja borongan dikarenakan *project* ini merupakan *project* yang besar dari segi tenaga dan operasional. Maka dalam hal ini perusahaan memutuskan untuk merekrut tenaga kerja baru untuk kemudian dijadikan sebagai Tenaga Kerja Borongan, yang masa kerjanya habis dalam kurun waktu tertentu.

Menyegerakan membayar upah karyawan merupakan salah satu cara agar mampu membentuk hubungan yang baik antara karyawan dengan majikan/Pemilik Perusahaan, pembayaran pengupahan karyawan di Mebel UD Jati Fathan disesuaikan dengan perjanjian kerja yang telah disepakati Bersama antara karyawan dengan majikan pada saat awal ditugaskan untuk

bekerja dengan sistem bng dilaksanakan kurang lebih 5 Bulan.

Tenaga kerja borongan merupakan tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Tenaga kerja Borongan dibayar berdasarkan proyek/pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Diawal kontrak dijelaskan mengenai besar dan kecilnya upah yang akan diterima para karyawan dan waktu pembayaran yang akan diterima oleh karyawan. Mereka dijelaskan dengan detail bagaimana sistem kerja yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja Borongan.

Menurut Bu Lasmiati selaku tenaga kerja Borongan yakni:

“Kemarin sebelum ditawarkan untuk kerja Borongan garap (mengerjakan) peti buah, pak supri menjelaskan bahwa pembayaran akan diberikan setelah satu minggu. Tapi memang dia gak menjanjikan akan lancar benar-benar setiap Minggu karena customer nya tidak langsung membayar begitu peti datang.”⁵²

Tenaga kerja Borongan yang bekerja di perusahaan tidak diberikan batas atas jam kerja mereka. Tetapi, diberikan jatah berapa kotak yang harus mereka selesaikan dalam sehari. Ini ditujukan agar supaya hasil yang didapat cukup untuk dikirim setiap harinya yang berjumlah 310 kotak atau lebih. Para pekerja membuat dirumah atau di kediaman mereka masing-masing, yang nanti setelahnya akan diambil oleh pihak perusahaan untuk kemudian dikirimkan ke Gudang milik customer.

Jumlah karyawan di Mebel UD Jati Fathan yang bekerja sebagai

¹ Lasmiati, *Hasil Wawancara* 29 Desember 2023

Tenaga kerja Borongan sebanyak 5 kepala keluarga, yang dalam proses pembuatannya akan dibantu oleh anggota keluarga tersebut ketika dirasa kurang cukup untuk mencapai target pesanan jika hanya dikerjakan oleh 1 orang saja. Maka dari itu, beberapa dari pihak keluarga tenaga kerja juga membantu menyelesaikan target yang harus dicapai perhari.

Menurut Rahman sebagai Tenaga Kerja Tetap :

“Kalau biasanya kami sebagai tenaga kerja tetap, pagi menebang pohon yang akan dijadikan sebagai bahan pembuatan peti. Lalu, Ketika istirahat siang, kita pulang kerumah masing-masing. Pukul setengah 2 siang kita Kembali lagi untuk bekerja, dan memotong pohon yang telah ditebang menggunakan gergaji potong (*senso*), dsb.”⁵³

Karena persiapan barang dari mulai tebang pohon, pemotongan kayu dengan gergaji yang dibentuk menjadi tipis-tipis oleh tenaga kerja tetap hingga akhirnya siap digunakan oleh tenaga kerja Borongan, maka para tenaga kerja mengambil sendiri bahan baku yang sudah siap rakit menggunakan sepeda motor, sepeda, dan juga sorong. Sistem ini dilakukan agar mempermudah pekerjaan para tenaga kerja tetap.

Berikut penjelasan Bapak Bakri:

“Biasanya dikabari lewat *Whatsapp* kalau bahannya sudah siap. Setelah itu saya yang mengambil sendiri menggunakan motor dan diberi tali/ban dibelakang. Terkadang juga tidak ambil sendiri kalau missal ambil barang untuk di antar mereka sambal bawa bahan/barter lah. Supaya memudahkan dan lebih ringkas.”⁵⁴

Di awal kontrak dijelaskan mengenai berapa besar kecilnya upah yang akan diterima oleh para karyawan Borongan dan waktu pembayaran yang akan diterima oleh karyawan. Selain itu mreka dijelaskan mengenai jam

² Rahman, *Hasil Wawancara* 2 Januari 2024

³ Bakri, *Hasil Wawancara* 21 November 2023

kerja, bahwa perhitungan upah bukan berdasarkan lamanya waktu bekerja tetapi berdasarkan peti buah yang sudah jadi dan siap kirim. Mereka dibebaskan dan tidak dituntut bekerja sesuai aturan jam seperti karyawan tetap. Jumlah upah yang akan mereka terima per peti adalah Rp. 1200,-. Hitungan tersebut rata satu sama lain, atau tidak ada perbedaan. Mereka akan menerima gaji sesuai perhitungan peti yang telah dibuat.

Karena pembayaran peti buah dan *customer* perusahaan kepada perusahaan tidak dibayarkan secara langsung, tetapi dibayarkan setiap akhir bulan atau paling lambat awal bulan. Maka dari itu, untuk membayarkan gaji para karyawan, perusahaan menalangi dulu menggunakan modal awal yang telah disiapkan.

Seperti yang disampaikan oleh pemilik perusahaan yaitu bapak Supriyanto:

“Sistem upah di perusahaan ini menggunakan sistem upah mingguan. Tetapi, waktu penetapan upah antara karyawan tetap dan karyawan borongan berbeda. Karyawan tetap digaji seminggu sekali, sedangkan karyawan borongan digaji setiap Akhir Minggu”.⁵⁵

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Lasmiati selaku Tenaga Kerja Borongan yang bekerja di Mebel UD Jati Fathan, perusahaan memberikan upah untuk setiap karyawan setiap 3 Minggu sekali.

“Biasanya kami diberikan di Minggu ke-3 atau kalau sedang lancar ya minggu ke-2 sudah dibayarkan. Tapi, itu biasanya hanya dilakukan di awal-awal saja. Misalnya, 1 bulan awal, mungkin karena modal awal dari perusahaan masih bisa digunakan untuk menggaji karyawan”.⁵⁶

Hal yang sama juga diungkapkan oleh bapak Supriyadi selaku

⁴Supriyanto, *Hasil Wawancara* 10 Oktober 2023

⁵Lasmiati, *Hasil Wawancara* 29 Desember 2023

karyawan borongan;

“kami diberikan pekerjaan yang fleksibel dari segi waktu dan tenaga. Hal ini cukup menguntungkan bagi saya yang kerjanya masih mengandalkan panggilan atau undangan orang. Meskipun pembayaran gajinya terkadang tidak stabil tetapi saya diberikan kepastian bahwa hasil dari kerja saya akan dibayar. Dan itu sudah cukup untuk saya. Jadi bagi saya hal tersebut tidak masalah.”⁵⁷

Bapak Sarni yang juga sebagai karyawan Borongan menjelaskan bahwa:

“Biasanya setiap Minggu ke-2 pihak perusahaan membayarkan full. Tetapi ketika menginjak bulan ke 2 dan seterusnya semakin tidak stabil/tidak teratur. Agak susah, karena kebutuhan ekonomi dibutuhkan setiap harinya, dan pendapatan kami sebagian juga dari situ.”⁵⁸

Bapak Ikhwanuddin sebagai Karyawan tetap menambahkan:

“Saya digaji teratur setiap akhir Minggu tapi mungkin memang tidak dibayarkan penuh, jadi biasanya hanya separuh dari gaji atau lebih. Karena juga memang memang saya sediakan untuk dana darurat”.⁵⁹

Sudah menjadi ketentuan dari perusahaan bahwa waktu dan jumlah dalam pembagian gaji berbeda. Karena memang dari segi tugas dan waktu dalam bekerja berbeda. Tugas dari Tenaga Kerja Tetap lebih berat jika dibandingkan dengan Tenaga Kerja Borongan, hal ini dikarenakan tugas dari Tenaga Kerja tetap lebih berat dibandingkan dengan Tenaga Kerja Borongan. Juga dari segi waktu untuk Tenaga Kerja Borongan lebih fleksibel.

Para pelaku tenaga kerja Borongan masih kurang dalam menerapkan anjuran pemerintah untuk menentukan tingkat upah sesuai dengan peraturan yang ada. Hal ini dibuktikan dari perhitungan jumlah

⁶ Supriyadi, *Hasil Wawancara* 15 Januari 2024

⁷ Sarni *Hasil Wawancara* 29 Desember 2023

⁸ Ikhwanuddin, *Hasil Wawancara* 2 Januari 2024

upah yang diterima oleh tenaga kerja masih dibawah UMK. Upah yang seharusnya diterima oleh para tenaga kerja pada industri/perusahaan diberkikan setiap minggunya tergantung pada pekerjaan yang telah dilakukan. Para tenaga kerja Borongan memperoleh upah sekitar Rp 300.000,- sampai dengan Rp 675.000,- pada setiap Minggu.

Jika, setiap minggu upah yang diperoleh di kalikan dengan empat minggu maka setiap tenaga kerja akan memperoleh upah sebesar Rp 1.200.000,- sampai dengan Rp 2.700.000,- dengan sistem upah Borongan. Hal ini tentu saja dinilai masih belum mencapai tingkat Upah Minimum Kabupaten (UMK) Madiun sebesar Rp 2.274.000,- pada tahun 2023.

Sedangkan dalam pengerjaan peti buah setiap tenaga kerja tetap akan memperoleh upah sekitar Rp. 720.000,-pada setiap minggunya. Dari hasil itu jika dikalikan 4 dalam satu bulan maka para tenaga kerja tetap akan memperoleh upah sekitar Rp 2.880.000,-.

C. PRAKTIK PENUNDAAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA BORONGAN DI MEBEL UD JATI FATHAN

Penundaan pengupahan merupakan situasi dimana terdapat peningkatan atau penyesuaian gaji yang telah disepakati untuk sejumlah pekerja harus tertunda atau ditangguhkan. Hal ini bisa terjadi karena berbagai alasan termasuk kondisi ekonomi perusahaan yang tidak stabil, ketisakpastian pasar, perubahan kebijakan atau masalah yang timbul dari alam (*force majeure*).

Disisi lain, bagi perusahaan penundaan pengupahan bisa dianggap

sebagai tindakan yang diperlukan untuk menjaga stabilitas keuangan perusahaan. mereka mungkin menghadapi tekanan dari berbagai faktor seperti penurunan pendapatan, kenaikan biaya operasional, atau bahkan persaingan usaha yang ketat. Dalam beberapa kasus perusahaan mungkin juga mencoba menunda penyesuaian gaji sebagai strategi manajemen resiko untuk menghindari pemutusan hubungan kerja atau kebrangskutan.

Dalam hal ini yang dilakukan oleh pemilik perusahaan dalam menjaga stabilitas keuangan yaitu dengan menunda sementara pembayaran upah tenaga kerja. Hal ini dilakukan karena ketidakpastian dari *customer* yang tidak kunjung memberikan upahnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dampak dampaknya dengan hati-hati dan mencari solusi yang paling baik untuk semua pihak yang terlibat saat menghadapi keputusan untuk menunda pengupahan tenaga kerja. Dalam hal ini pemilik perusahaan diharuskan untuk mencari alternatif dalam pengupahan tenaga kerja tanpa harus mengorbankan kesejahteraan para pekerja atau mengevaluasi kembali strategi bisnis, dan akad yang dilakukan dengan para tenaga kerja untuk menciptakan stabilitas ekonomi yang baik dan berkelanjutan bagi perusahaan dan para tenaga kerja.

Dalam hal ini strategi yang dilakukan oleh perusahaan belum berhasil. Dikarenakan pengupahan tenaga kerja yang harus tertunda, bahkan pemilik perusahaan tidak memberikan kepastian atau estimasi

waktu kapan pembayaran akan segera dilakukan. Hal ini dapat disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Supri:

“Dalam *Project* ini perusahaan mulai menebang pohon yang sudah dipesan, yang nanti akan dipotong-potong dan dikumpulkan di gudang satunya, kami juga menyiapkan bahan berupa kawat, paku, dan membeli gergaji baru untuk mempercepat proses produksi.”⁶⁰

Sedangkan dalam pengupahan, para tenaga kerja tetap dan tenaga kerja Borongan mereka dibedakan jumlah upah mereka. Upah yang diperoleh oleh tenaga kerja tetap lebih banyak daripada tenaga kerja Borongan hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan lebih berat daripada tenaga kerja Borongan sehingga upah yang diperoleh pun menjadi lebih besar. Faktor lain dikarenakan tenaga kerja tetap jam kerjanya lebih banyak dan tidak bisa fleksibel dibandingkan dengan tenaga kerja Borongan yang jam kerjanya sesuai dengan keinginan mereka.

Dari kutipan diatas dapat diketahui bahwa Perusahaan sudah menyiapkan apa saja yang dibutuhkan dalam *project* ini jauh sebelum *project* dimulai. Tetapi, karena banyaknya faktor yang tidak di duga atau diluar perkiraan pemilik perusahaan maka penundaan pembayaran harus dilakukan untuk kelancaran *project* yang sedang dijalani.

Dalam Islam, akad yang dilakukan antara *'ajir* dan *mu'ajir* harus jelas. Kesepakatan yang dilakukan jangan sampai menimbulkan kerugian

⁹ Supriyanto, *Hasil Wawancara* 10 Oktober 2024

bagi pihak manapun. Dalam hal akad ini, pemilik perusahaan tidak melakukan akad yang jelas dari segi waktu pembayaran dan konsekuensi apabila tidak tepat dalam melakukan pembayaran.

Hal ini dapat disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Supri:

“Sistem pembuatannya yaitu pesanan yang diminta oleh *customer* akan dikirimkan oleh perusahaan. tetapi oleh *customer* pesanan ini tidak langsung dibayar. Kadang mereka mulai melunasi ketika nominal bon/hutang sudah mencapai 20 Juta. Lalu, akadnya hanya berupa penawaran dan penerimaan. Itu saja, mereka tidak melakukan akad secara resmi atau diatas kertas. Jadi akad yang dilakukan hanya sebuah Ucapan”.⁶¹

Berikut penulis menemukan beberapa penyebab Terjadinya Keterlambatan Pembayaran Upah dan Waktu Pembayaran Upah pada Tenaga Kerja

a. Tagihan customer yang belum dibayar

Hal ini memang sering terjadi pada sejumlah perusahaan yang transaksinya sedikit/ sedang namun dalam jumlah besar. Contohnya seperti perusahaan pembangunan proyek, konveksi, pabrik, industry dsb. Dalam hal ini memang perusahaan mau tidak mau memproduksi terlebih dahulu barang yang dipesan oleh customer. Dalam pembayaran gaji karyawan pu akan telat dibayar saat pelanggan mereka juga telat membayar.

Dalam perusahaan ini, sistem nya sama seperti yang disebutkan diatas. Karena perusahaan ini mebel yang merupakan

¹⁰ Supriyanto, *Hasil Wawancara* 10 Oktober 2024

perusahaan yang bergerak di bidang industri dan bahan baku. Dalam kasus ini customer membayar pesanan mereka setelah terkumpul banyak.

b. Kesalahan perhitungan modal awal

Pada awalnya, pemilik perusahaan menyiapkan kurang lebih 4000 kerangka peti buah untuk dirakit. Karena pada perjanjian antara perusahaan dengan customer pemilik gudang pembayaran akan dilakukan setelah bon terkumpul 20 Juta, maka perusahaan sudah menyiapkan sejak jauh-jauh hari sebelum musim buah datang.

Disini juga disampaikan juga karena faktor kerugian tahun lalu, bon/hutang yang tidak dibayar oleh customer yang berjumlah Rp. 7.000.000,- menimbulkan sedikit rasa was-was pemilik perusahaan untuk melanjutkan project mereka meskipun berbeda customer atau gudang. Alhasil, perusahaan hanya menyiampak sejumlah 4000 Kerangka yang ternyata tahun ini jauh dengan target *customer*. Maka dari itu modal yang sudah dicicil sejak awal ternyata masih kurang, sehingga pada proses pengiriman terjadi hambatan kurangnya jumlah kayu, bahan, dsb.

c. Keuangan perusahaan mengalami defesit

Hal ini merupakan penyebab yang tidak diinginkan oleh semua orang yang terlibat di perusahaan. Karena jika perusahaan mengalami kerugian, maka semua yang terlibat termasuk tenaga kerja tetap ataupun Borongan semua terkena dampaknya. Hal ini

mengharuskan perusahaan membuat skala prioritas dimana penghasilan yang sedikit atau yang ada dialokasikan. Untuk agar supaya perusahaan tetap hidup, perusahaan perlu memprioritaskan perihal gaji tenaga kerja, karena tenaga kerja merupakan prioritas utama agar perusahaan tetap berjalan. Keterlambatan gaji karyawan merupakan konsekuensi yang harus diambil oleh pemilik perusahaan, karena mengambil project dengan pelunasan di akhir.

Defesit ini diakibatkan oleh pengeluaran modal yang cukup banyak dan pemasukan yang terlambat sehingga arus keuangan tidak stabil. Banyaknya jumlah tenaga kerja. Tenaga Kerja manusia adalah segala tindakan manusia, baik fisik maupun dunia lain, yang diberikan kepada siklus penciptaan untuk menghasilkan tenaga kerja dan hasil serta manfaat daripada suatu benda. Dalam project pembuatan peti buah ini, pemilik perusahaan memiliki 6 tenaga kerja Borongan dan 3 tenaga kerja tetap. Karena sesuai akad yang telah dijanjikan oleh pemilik perusahaan, gaji akan dibayarkan setiap akhir minggu maka, jumlah tenaga kerja ini sangat mempengaruhi siklus keuangan setiap bulan. Ditinjau dari permasalahan di awal, yaitu ketidaksesuaian antara customer dan pemilik perusahaan dalam pembayaran pesanan, hal ini berdampak cukup banyak yaitu ketidakseimbangan antara pengeluaran dan pemasukan perusahaan.

Ketika uang sudah didapatkan dari *customer*, Perusahaan ini tidak langsung membayarkan kepada para tenagakerja, tetapi uang

tersebut digunakan untuk kebutuhan operasional yang sempat terhenti atau belum terbayar sehingga menyebabkan para tenaga kerja yang seharusnya sudah mendapatkan upah tetapi harus Kembali tertunda.



BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA DI MEBEL UD JATI FATHAN

A. Tinjauan Hukum Islam terhadap sistem pengupahan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun

Mekanisme pengupahan Tenaga Kerja di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun ini menggunakan sistem upah mingguan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah islam maka harus memenuhi beberapa syarat untuk menghindari *madharat* adalah sebagai berikut:

1. Upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Di Mebel UD Jati Fathan, terdapat perjanjian yang dilakukan dan telah disepakati oleh Pemilik Perusahaan dan tenaga kerja. Jadi, sebelum memulai bekerja, para tenaga kerja sudah mengetahui jelas berapa upah yang harus mereka terima. Dalam hal ini antara tenaga kerja dan pemilik perusahaan harus saling ridho atas kesepakatan yang telah dilakukan. Dalam hal ini, praktik pengupahan yang diterapkan/dilakukan oleh Mebel UD Jati Fathan tersebut sudah sesuai dengan syarat yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW yaitu pemilik perusahaan harus menyebutkan terlebih dahulu jumlah upah yang akan diterima oleh para tenaga kerja Borongan sebelum mereka memulai

bekerja. Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ اجِيرًا فَايَعْلَمُهُ أَجْرَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang memperkerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (H.R Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).

Hal ini dapat disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa ketika pemilik perusahaan menawarkan pekerjaan kepada Calon Tenaga Kerja, menawarkan dengan gaji sejumlah Rp. 1200.- per pcs. Dan dalam sehari harus menghasilkan minimal 50 Peti Buah. Perjanjian ini diajukan kepada para tenaga kerja oleh Pemilik Perusahaan yang pada akhirnya menjadi kesepakatan antara kedua belah pihak dan dengan keridhoan kedua belah pihak.

Pemilik perusahaan menjelaskan bahwa upah yang telah dan akan diterima oleh para tenaga kerja ditetapkan diawal secara bersama, dan sama rata, hal ini juga berlaku untuk seluruh karyawan. Pemilik Perusahaan menjelaskan kepada tenaga kerja mulai mengenai bagaimana bentuk pekerjaan dan juga upah yang ditetapkan dan akan diterima setiap akhir Minggunya. Mengenai ini, seluruh tenaga kerja sepakat dengan perjanjian yang telah dilakukan dan ditawarkan oleh Pemilik Perusahaan.

Mengenai Prosedur dan ketentuan yang dilakukan tentang Pengupahan Tenaga Kerja di Mebel UD Jati Fathan tersebut sudah baik, karena sudah sesuai dengan kaidah yang Islam tentang Pengupahan yang

baik dan benar yaitu harus disebutkan diawal sebelum pekerjaan dimulai oleh para tenaga kerja.

2. Upah Dibayarkan sebelum Keringatnya Kering

Dalam hal ini, Pengupahan yang dilakukan belum memenuhi syarat pengupahan dalam Islam, karena di Mebel UD Jati Fathan pemilik perusahaan melakukan penundaan Pembayaran Upah tenaga kerja, meskipun upah yang telah ditentukan sudah memenuhi syarat yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu pemilik perusahaan memberitahukan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima oleh para tenaga kerja.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:” Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering. (H.R Ibnu Majjah).⁶²

Namun, dalam perusahaan ini pemilik menunda terkait pembayaran upah tenaga kerja tidak sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan juga tidak memberikan estimasi waktu kapan upah akan dibayar.

Hal ini dapat disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan tenaga kerja bahwa pada awal pembayaran upah lancar, sesuai dengan kesepakatan tetapi semakin lama pengupahan semakin tertunda bahkan hingga lebih dari satu bulan bahkan lebih.

Prosedur waktu pembayaran upah tenaga kerja di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun

⁶² Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 104

belum cukup baik, hal ini dikarenakan waktu pembayaran upah yang dilakukan oleh pemilik perusahaan. sistem yang sudah ditetapkan dan disepakati di awal sudah benar, namun dalam praktiknya terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan. Sebab, di dalam Islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah tenaga kerja. Adapun dari segi Rukun yaitu:

1. *Aqid* dan *mu'jir*

Yaitu orang yang menyewakan dan penyewa. Dalam melakukan akad harus pihak yang sudah dewasa, cakap hukum, dan Mumayyiz. Dalam hal ini UD Jati Fathan sudah memenuhi Rukun karena terdapat Pemilik Perusahaan sebagai '*ajir* dan Tenaga Kerja bertindak sebagai *Mu'jir*. Semua yang melakukan akad ini merupakan orang-orang yang bukan hanya cakap hukum tetapi juga Mumayyiz.

2. *Shighat*

Dalam Hukum Perjanjian dan Hukum *Ijārah*, *Ijab-Qabul* dapat melalui ucapan, tulisan, syarat, dan diam semata. Adapun syaratnya yaitu dalam *Ijārah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan dari segi waktu pengupahan, jam kerja, apa saja tugas dan wewenang dalam bekerja. Hal ini sudah dipenuhi oleh Mebel UD Jati Fathan.

3. *Ujrah* (Pemberian Upah)

Dalam hal pemberian upah *Ujrah* ini sudah diketahui oleh

calon tenaga kerja untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan dari segi pengupahan harus sesuai dengan standar ekonomi dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini UD Jati Fathan sudah memenuhi syarat tersebut karena pengupahan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar ekonomi wilayah yang ada.

4. Manfaat

Harus terdapat adanya manfaat dari pekerjaan yang dilakukan. Maka dari awal harus dijelaskan mengenai jenis pekerjaannya, waktu, upah. Hal ini agar akad yang terjadi tidak mengambang dan jelas. Karena jika akad yang tidak disepakati dengan baik maka akhirnya akan menjadi akad yang rusak (*fasik*) karena ada komponen-komponen yang belum jelas sehingga menyebabkan *Madharat*. Dalam hal ini Mebel UD Jati Fathan sudah melakukan akad antara '*ajir* dan *mu'jir*' dengan baik dan benar

Dalam Islam sistem pengupahan Tenaga Kerja memiliki prinsip-prinsip. Adapun berikut prinsip-prinsip Islam dalam sistem pengupahan Tenaga Kerja di Mebel UD Jati Fathan, yaitu:

a. Keadilan

Dalam hal ini penetapan upah di Mebel UD Jati Fathan sudah memenuhi prinsip keadilan. Hal ini dibuktikan dengan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap pemilik perusahaan bahwa antara tenaga kerja borongan dan tenaga kerja tetap mereka memiliki jatah jumlah upah masing-masing yang

artinya, dikarenakan dari tanggung jawab yang harus dipikul dari masing-masing tenaga kerja berbeda, maka pembayaran upahnya juga harus berbeda. Tetapi meskipun begitu, pemilik perusahaan tetap memberikan upah yang layak dan sesuai dengan standar.

Makna keadilan dapat dikatakan sebagai sebuah keadilan apabila proporsional, yaitu para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan berat pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini dapat disimpulkan dari wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja tetap lebih berat dibandingkan dengan tenaga kerja borongan, hal ini dikarenakan tugas dari tenaga kerja tetap mulai dari Tebang Pohon, membelah kayu, menyiapkan kerangka, dsb. Yang berbanding terbalik dengan tugas tenaga kerja borongan. Dalam hal ini Pemilik Perusahaan memberikan upah yang jauh lebih besar dibandingkan tenaga kerja borongan. Jadi bisa disimpulkan bahwa Mebel UD Jati Fathan dalam pengupahannya sudah menerapkan Prinsip Keadilan.

b. Kelayakan

Dalam penentuan upah para tenaga kerja, Mebel UD Jati Fathan sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja borongan ini tidak terlalu rumit dan berat, dan juga dikategorikan sebagai penghasilan tambahan maka pemilik Perusahaan sudah menetapkan upah yang layak dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, yaitu para

tenaga kerja akan mendapatkan upah sejumlah 1200,- dari setiap peti buah yang dihasilkan. Upah yang diberikan sudah sangat cukup sebagai penghasilan tambahan, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan fleksibel dari segi waktu, dan lebih efisien menyesuaikan kebutuhan para tenaga kerja. Dalam artian tenaga kerja tidak dituntut terlalu berat atas pekerjaan yang dilakukan. Maka dapat disimpulkan bahwa Mebel UD Jati Fathan sudah memberikan upah yang layak dan mencukupi untuk para tenaga kerja Borongan.

3. Jenis pekerjaan dan standar upah

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan tenaga kerja borongan di Mebel UD Jati Fathan di Desa Tanjungrejo, mengenai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja borongan penulis memperoleh jawaban bahwa jenis pekerjaan yang mereka lakukan adalah membuat peti buah yang masih berbentuk kerangka yang nantinya akan dirakit oleh para tenaga kerja. Jadi disini tugas tenaga kerja Borongan hanya merakit, sedangkan bahan dan alat sudah disediakan oleh perusahaan. Sebelum itu, tenaga kerja mengambil terlebih dahulu alat dan bahan yang digunakan seperti kerangka, kawat, paku, dan palu. Setelah semua bahan siap, baru dimulai proses pembuatannya. Setelah rakitan selesai dirakit, kemudian dikumpulkan untuk nantinya diambil oleh pemilik perusahaan dan tenaga kerja tetap untuk dikirim kepada *customer*.

Dalam akad *Ijārah* harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan

dengan *'aqid* (pelaku), *ma'qud 'alaih* (objek), *ujrah* (upah) dan akadnya sendiri. syarat-syarat. Syarat-syarat yang disebutkan yaitu berupa persetujuan kedua belah pihak, objek akad (*ma'qud 'alaih*) nya harus jelas. Sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila Objek/akad nya tidak jelas atau mengandung unsur *gharār* maka *Ijārah* dianggap tidak sah dikarenakan tidak memenuhi unsur. Dalam hal ini, perusahaan tidak memenuhi unsur/syarat sahnya *Ijārah* yaitu akad yang jelas. Karena penulis dapat meninjau bahwa alasan mengapa terjadi kasus penundaan pembayaran upah adalah perusahaan tidak memenuhi syarat/unsur dari akad *Ijārah* yaitu kejelasan akad. Dalam hal ini perusahaan tidak melakukan akad dengan jelas dengan *customer*. Perusahaan hanya melakukan sebah perjanjian berupa penawaran dan persetujuan. Dalam percakapan dengan *customer*, pemilik perusahaan ditawarkan untuk *project* ini, tetapi dalam penawarannya, pemilik perusahaan tidak meminta penjelasan terlebih dahulu atas sistem pembayaran/pelunasan nantinya. Karena sebelumnya, pihak *customer* memberikan penjelasan bahwa pembayaran akan dilakukan ketika *customer* mendapatkan bayaran dari pasar. Hal ini jelas disalahkan, karena *customer* tidak memberikan kepastian/estimasi waktu terhadap pelunasan barang yang telah dipesan. Hal ini juga menjadi kesalahan bagi pemilik perusahaan karena tidak tegas terhadap akad/perjanjian yang dilakukan yang menyebabkan siklus keuangan perusahaan tidak stabil sehingga akhirnya berakibat kepada para Tenaga Kerja yang tidak disegerakan pembayaran upahnya. Dalam

hal ini jelas para Tenaga Kerja dirugikan karena beberapa dari mereka merupakan kepala keluarga, jadi penundaan ini juga mengakibatkan arus perekonomian para Tenaga Kerja menjadi tidak lancar. Jadi, inilah alasan bahwa unsur dan ketentuan dalam akad harus diperhatikan. Karena, jika terdapat *ghārar* (ketidakpastian) mengakibatkan adanya perselisihan dikemudian hari. Maka dari itu, dalam hal ini akad yang dilakukan harus jelas dari awal untuk meminimalisir *madharat*.

B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun

Jika *Ijārah* itu merupakan suatu pekerjaan, kewajiban perusahaan membayar upahnya adalah pada waktu berakhirnya suatu pekerjaan. Apabila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung atau selesai dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Sedangkan menurut Imam Syafi'i dan Imam Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *Mu'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*Musta'jir*) sudah menerima kegunaan.

Sistem pengupahan dalam Ekonomi Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits dimana dalam Al-Qur'an dalam surah Al-Ahqaf ayat 19 yang artinya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُوفِيهِمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.

Konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkah upah yang wajib diberikan kepada para tenaga kerja sehingga mereka mampu hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat. Prinsip adil dalam Islam tentunya menjamin bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus layak dan sesuai dengan napa yang dihasilkan oleh para tenaga kerja itu sendiri terhadap perusahaan dalam menjalin Kerjasama. Maka harus dibayarkan dengan adil, tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi.

Dalam pengupahan, terdapat syarat dan rukun yang harus dipenuhi. Adanya rukun dan syarat bertujuan untuk memberikan kejelasan akad dalam memperkerjakan seseorang dalam sebuah usaha, hal ini sudah menjadi kewajiban yang harus diterapkan dalam segala bentuk usaha. Akad ini sangat diperlukan dalam Ekonomi Islam untuk menentukan arah, metode, mekanisme, dan bentuk pengupahan yang akan dilakukan oleh kedua belah pihak yang menjalin hubungan kerja, baik antara pemilik perusahaan maupun para tenaga kerja. Terdapat pada landasan teori yang telah dijelaskan diatas Rukun dan Syarat yang harus dipenuhi dalam akad Ijārah adalah adanya orang yang berakad yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*. *Mu'jir* dan *musta'jir* adalah dimana dalam hal ini *mu'jir* adalah orang yang memberikan upah atau yang biasa disebut dengan pemilik perusahaan/majikan, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang bekerja atau memperoleh upah. *Mu'jir* dalam *Home*

Industry ini mengartikan bahwa para pengusaha atau pemilik *Home Industry* dan *Musta'jimy* adalah para pekerja. Dan syarat menjadi *mu'jir* dan *musta'jir* ini adalah *bāligh*, berakal, cakap hukum, cakap dalam melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling ridha atas akad yang dilaksanakan atau diperjanjikan. *Ujrah* disebut juga harus diketahui dengan pasti *Ujrahnya*. Pengupahan yang dilakukan dalam perusahaan industri ini belum memenuhi bagian dari rukun *Ijārah* yaitu *Ujrah* yang telah disebutkan dikarenakan belum dapat dibuktikan dengan pemilik perusahaan yang tidak bisa menetapkan waktu pembayaran gaji para tenaga kerja. Tetapi, dalam jumlah gaji yang akan diberikan, perusahaan sudah memberikan kepastian untuk setiap pembuatan peti buah.

Terdapat *shigot* yaitu adanya *ijab* dan *qabul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*. *ijab* dan *qabul* ini dilakukan diawal perjanjian kerja para tenaga kerja dimana *shigot* ini dapat dijadikan kontrak kerja/perjanjian antara keduaabelah pihak. Hal yang disebut mampu memenuhi adanya rukun dan syarat *Ijārah* antara *mu'jir* dan *musta'jir* pada akad agar menjadi sah, yaitu dengan adanya Kerjasama antara keduaabelah pihak yang melakukan transaksi Kerjasama baik *mu'jir* dan *musta'jir*. hal ini dapat dibuktikan dengan wawancara yang telah dilakukan penulis dan dalam hal ini dijelaskan oleh Ibu Sulasmia sebagai tenaga kerja borongan. Beliau menyampaikan bahwa tidak ada kontrak kerja secara tertulis tetapi para pekerja melakukan kontrak kerja atau *Ijab* dan *qabul* secara lisan saja. Hal ini juga disampaikan oleh pemilik perusahaan yaitu Bapak Supriyanto. Beliau menyampaikan bahwa

pengupahan terhadap para tenaga kerja borongan hanyalah berupa penawaran dan persetujuan. Dalam hal ini, para karyawan setuju dengan perjanjian yang ditawarkan, maka hal ini sudah cukup untuk dijadikan landasan bahwa kedua belah pihak ridho dengan apa yang telah dijadikan akad.

Besaran minimal upah memang tidak dijelaskan secara lengkap dan tidak ditentukan secara lengkap dan tidak ditentukan secara terperinci di dalam Al Qur'an, tetapi Allah SWT secara tegas mewajibkan kepada pemilik usaha untuk membayar upah para tenaga kerja. Sedangkan besaran upah yang dibayarkan dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam Islam terdapat dua bentuk sistem pengupahan yaitu *ajrun musamma* dan *ajrul mitsli*. Sistem upah yang digunakan dalam pembuatan peti buah ini adalah sistem upah Borongan berdasarkan hasil pekerjaan. Dimana upah yang diperoleh pekerja dihitung berdasarkan jumlah sandal yang telah diselesaikan dan dihitung dalam setiap peti buah yang sudah jadi, dan siap kirim.

Berdasarkan hadis diatas bisa disimpulkan bahwa akad *Ijārah* tidak dibatasi dengan syarat. Tetapi yang perlu digarisbawahi adalah pernyataan *Ijab* dan *qabul* harus sesuai dengan kehendak syariat yang nantinya akan berpengaruh pada objek perikatan. Hal yang dimaksud dengan "sesuai dengan kehendak syariat" adalah meneruskan akad yang dilakukan oleh kedua belah pihak atau lebih tidak boleh apabila tidak sejalan dengan kehendak *syara'*. Misalnya kesepakatan yang dibuat untuk melakukan transaksi riba, menipu,

gharar, dsb.⁶³

Para tenaga kerja Industri rumahan banyak yang merasa bahwa tingkat upah yang diperoleh masih kurang memenuhi kebutuhan hidupnya. Pendapatan yang diterima terkadang masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerjanya. Selain itu upah yang diterima juga belum sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam Islam upah yang diberikan oleh majikan haruslah sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Konsep upah dalam Islam harus adil dan layak. Dimana dalam penelitian terdapat pengertian yaitu adil dan layak yang bermakna jelas transparan dalam hal ini yang dimaksudkan adalah waktu pembayaran upahnya harus jelas. Dalam hal ini, Mebel UD Jati Fathan upahnya jelas dimana hal tersebut diberikan setiap satu minggu sekali. Pengertian adil yang kedua bermakna proporsional atau sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Konsep kedua adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu sandang, pangan dan papan. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal tetapi para pekerja sudah dianggap sebagai keluarga pemilik perusahaan. .

Dalam Hukum Islam ketentuan tentang hal ini disampaikan lewat Al-Qur'an dan Hadis, sehingga hal ini bisa dijadikan jaminan untuk terwujudnya keadilan dan pencegahan terjadinya perselisihan yang terjadi.

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ خَصِمْتَهُ: رَجُلٌ
أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرَّاهُ كُلَّ ثَمَنِهِ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى

⁶³ Dahlan Abdul Aziz, *Ensiklopedia Hukum Islam*, (Jakarta: intermasa 1997), 63.

مَنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

“Allah SWT. Berfirman (dalam hadits qudsi).” Ada tiga orang yang aku-lah musuh mereka di hari kiamat; 1) orang yang memberikan (sumpahnya) demi nama-Ku lalu berkhianat; 2) orang yang menjual orang merdeka lalu memakan uangnya (hasil penjualannya); dan 3) orang yang menyewa (jasa) buruh, ia sudah memanfaatkannya namun tidak membayar upahnya” (HR. Al-Bukhori No. 2227)

Hadits ini menerangkan tentang penegasan waktu pembayaran upah agar sangat diperhatikan. Terlambat membayarkan upah merupakan kategori sebagai perbuatan yang *dzālim* dan termasuk golongan orang-orang yang dimusuhi oleh Allah SWT. Pemenuhan upah pekerja harus dilakukan cepat tanpa menunda-nunda, upah pekerja diberikan wajib setelah selesai dari pekerjaannya. Apabila keterlambatan terjadi, maka harus ada alasan yang konkrit yang digunakan untuk mendasari keterlambatan tersebut, jika alasan tersebut benar benar tidak bisa dipungkiri lagi atau memang tidak bisa dihindari maka diperbolehkan asalkan tidak sampai membuat tenaga kerja merasa rugi. Kalaupun adanya penundaan dalam pemberian pembayaran upah tenaga kerja, hal ini diperbolehkan dalam Islam jika terdapat sebab yang jelas seperti yang disebutkan di atas, dan tentunya wajib dengan adanya kerelaan dari pihak tenaga kerja atas penundaan upah ini. Dalam wawancara yang dilakukan terhadap bapak bakrie dan ibu darul, mereka seringkali sedikit keberatan dengan penundaan pembayaran upah tersebut karena mereka merupakan pemimpin keluarga, mereka keberatan karena penundaannya hingga sampai menghambat perekonomian mereka. Akan tetapi, mereka memaklumi hal ini karena pemilik perusahaan menjanjikan/memberikan kepastian meskipun harus ditunda. Jadi, meskipun sedikit menunggu lebih

lama, mereka memiliki kepastian bahwa upah tersebut pasti akan dibayar .
namun, meskipun memiliki kepastian akan dibayar, mereka tidak diberikan kepastian yang jelas penundaan akan dilakukan sampai kapan, jadi mereka tidak memiliki batas waktu untuk menunggu. Hal inilah yang menyebabkan Arus Ekonomi para tenaga kerja sedikit berantakan, karena mereka juga membutuhkan upah tersebut untuk sandang, pangan, dan papan dalam keluarag mereka. Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit tentang penetapan upah atau imbalan. Akan tetapi dalam penerapannya harus mewujudkan nilai keadilan, kelayakan, dan kebajikan.⁶⁴ Dalam hal ini para tenaga kerja mendapatkan sesuai jatahnya tanpa merasa tertindas karena setiap pihak memperoleh bagian dari hasil kerja dengan unsur keadilan.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai praktik pengupahan tenaga kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Madiun dilaksanakan sesuai dengan akad meskipun terjadi penundaan pembayaran upah yang dikarenakan uang yang seharusnya dipakai untuk memberikan upah harus dipakai untuk membayar biaya operasional yang belum dilunasi, padahal dalam hal ini peusahaan inimal bisa memberikan panjar sehingga para tenaga kerja tidak merasa dirugikan atas penundaan ini, dan hal ini sering terjadi sehingga menimbulkan sedikit kerugian bagi para tenaga kerja borongan karena penundaan ini terjadi tanpa batas waktu tertentu, yang membuat arus ekonomi para tenaga kerja menjadi tidak stabil, seharusnya mereka sudah bisa membeli kebutuhan-kebutuhan

⁶⁴ Asmuliadi Lubis, *“Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap pelaksanaan upah harian penggarapan sawah,”* Al Barakat, 14 (2022)

mereka setiap harinya, karena penundaan ini mereka jadi harus menunggu dalam waktu yang tidak ditentukan oleh perusahaan. Apabila ditinjau dari Praktik Fiqih Muamalah (*Ijārah*) praktik pengupahan ini belum sesuai dikarenakan mengandung unsur *ghārar* (ketidakpastian) dari segi waktu.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai pembahasan tentang tinjauan hukum islam terhadap penundaan pembayaran upah tenaga kerjasi Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan Tenaga Kerja yang diterapkan pada Mebel UD Jati Fathan sudah sesuai dengan rukun dan syarat Akad *Ijārah* ketentuan yang diberikan oleh Rasulullah SAW dari segi *ī 'ajir* dan *mu'jir*, *shighat*, *ujrah*, dan manfaat dan juga yang dianjurkan Rasulullah berupa Pemilik Perusahaan harus menyebutkan terlebih dahulu berupa upah yang akan diterima sebelum pekerjaan dimulai. Sedangkan dari segi pengupahan belum memenuhi syarat dan ketentuan Hukum Islam yaitu prinsip keadilan dan kelayakan, karena upah yang diberikan masih jauh dari UMK, sehingga para tenaga kerja belum bisa memenuhi kehidupan mereka dengan baik.
2. Dalam Hukum Islam syarat dan ketentuan dalam melakukan akad *Ijārah* yaitu harus adanya akad yang jelas, baik objeknya maupun perjanjiannya. Dalam hal ini, perusahaan tidak memenuhi syarat dan ketentuan dalam akadnya karena mengandung *ghārar* (ketidakpastian) dalam melakukan

pengupahan sehingga akadnya menjadi *fāsik* (rusak) dari segi waktu pengupahan yang dikarenakan uang yang seharusnya digunakan untuk membayar tenaga kerja digunakan untuk hal lain sehingga para tenaga kerja bukan dianggap prioritas dan juga penundaan yang disebabkan oleh kesalahan akad yang dilakukan oleh pemilik perusahaan. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa praktik pengupahan Tenaga Kerja Borongan di Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo menimbulkan kerugian bagi para Tenaga Kerja dan jika ditinjau menurut Fiqh Muamalah praktik pengupahan ini belum sesuai dengan ketentuan akad *Ijārah*.

3. Saran

Setelah melakukan penelitian ke Mebel UD Jati Fathan Desa Tanjungrejo Kebonsari Madiun, maka saran-saran yang penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk pemilik perusahaan harus segera memberikan ketegasan dilain *project* agar tidak menghambat proses produksi dan juga agar tidak menghambat arus ekonomi tenaga kerja Borongan.
2. Untuk pemilik perusahaan harus lebih *prepared* dan lebih mengupayakan lagi terhadap *project*/kontrak tahun depan agar supaya kasus ini tidak terjadi lagi sehingga dari semua pihak beruntung dan mendapatkan keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. A.-J. (1994). *Al Fiqh 'Alal Madzhabil Arba'ah Jilid 4*. Semarang: As-Syifa'.
- A. A.-K. (1986). *Alsiyāsah al Iqtishādiyah wa al-nuzum al-māliyah fi al-fiqh al-islāmi*. Beirut: Daar Al-'Arabi.
- Abdul. (1998). *Sunnah Ibnu Majjah*. Kairo: Darul Hadits.
- Achmadi, A., & Narkubo, C. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Aksin, N. (2015). Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam). *Jurnal Meta*, 1.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Aziz, D. A. (1997). *Ensiklopedia Hukum Islam*. Jakarta: Intermedia.
- Bahasa Indonesia, K. B. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Basyir, A. A. (2004). *Asas-asas Hukum Muamalah*. Yogyakarta: UII Press.
- Djuani, D. (2010). *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- H. S. (2010). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hadi, S. (1980). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Hakim, L. (2012). *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Airlangga.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Literasi Nusantara.
- Hasam, M. A. (2002). *Berbagai macam transaksi dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Herdiansyah, H. (2013). *Wawancara Observasi dan Focus Groups*. Depok: PT Raja Grafindo.
- Huda, Q. (2011). *Fiqh Mu'amalah*. Yogyakarta: Penerbit Teras.

- Kurnia, A., Wahab, A., & Leu, U. U. (2018). Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel. *Jurnal Iqtisaduna*, 123.
- Markeling. (2002). *Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Surabaya.
- Moleong, L. J. (1993). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Sinar Baru Grasindo.
- Mustafa, A. A. (2018). *Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT Perkebunan Nusantara X*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- N. H. (2000). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Nidzomul Islam, M. A.-M. (1975). *Al-Iqtishod*. Beirut: Daarul Fikr.
- Pelangi, T. L. (2013). *Metodologi Fiqih Muamalah*. Kediri: Lirboyo Press.
- Q. H. (2011). *Fiqih Muamalah*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Sabiq. (1983). *Fiqih As Sunnah Jilid 3*. Beirut: Dar Al Fikr.
- Sabiq, S. (1997). *Fiqh As-sunnah Juz 3*. Kairo: Daar Al-Hadis.
- Saudiana, N., & Kusuma, A. (2002). *Proposal Penelitian Di Perguruan Tinggi*. Bandung: Sinar Baru Grasindo.
- Shihab, Q. (2002). *Tafsir Almisbah Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Simanjutak, B. A., & Sosrodiharjo, S. (2014). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Suhendi, H. (2011). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syafei, R. (2001). *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yahman. (2014). *Karakteristik Wanprestasi dan Tindak Pidana Penipuan*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Yahman. (2020). *Batas Pembeda Wanprestasi dan Penipuan dalam Hubungan Kontraktual*. Surabaya: Jakad Publishing.

Jurnal

- Riska Suhariani, A. A., Mangku, D. S., & Windari, R. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Kinerja Pegawai kerja musiman di PT Perkebunan Nusantara X. *e-journal Komunitas Yustisia*, 44.
- Lubis, A. (2022). Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap pelaksanaan upah harian penggarapan sawah. *AL Baraakat*, 14.
- Yulia. (1998). Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PO Nusantara. *Jurnal UMK*, 50.

Skripsi

- Kurnia, A., Wahab, b., & Leu, U. U. (2018). Tinjauan Hukum Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel. *Jurnal Iqtisaduna*, 123.
- Mustafa, A. A. (2018). *Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT Perkebunan Nusantara X*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rafiuddin. (2017). *Sistem Pengupahan Karyawan dalam perspektif Islam*. 22: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ramadhan. (2022). *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah pada Buruh Penanam Jagung*. Palu: UIN Datokarama.
- Riska Suhariani, A. A., Mangku, D. S., & Windari, R. A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Kinerja Pegawai kerja musiman di PT Perkebunan Nusantara X. *e-journal Komunitas Yustisia*, 44.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Eka Nur Faizatuzzulfa
NIM : 102200018
TTL : Madiun, 5 Mei 2002
Agama : Islam
Alamat : Desa Tanjungrejo Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun
Emai; : ekanurfai552@gmail.com
Nama Orang Tua :
1. Ayah : Supriyanto
Pekerjaan : Wiraswasta
2. Ibu : Susiati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Pendidikan yang ditempuh

1. MI Kresna Mlilir Madiun
2. MTsN 1 Madiun
3. SMK BP Subulul Huda
4. IAIN Ponorogo, Tahun 2020

