

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGUPAHAN DI
MEBEL UD LESTARI DESA CEKOK BABADAN PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

LAILANI AYU AGUSTIN

NIM 210214032

Pembimbing:

Dr. MIFTAHUL HUDA, M.Ag

NIP.197605172002121002

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

2018

ABSTRAK

Agustin, Lailani Ayu. 2018. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo. Skripsi.* Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Dr. Miftahul Huda, M.Ag.

Kata Kunci: *Ijārah*, Hukum Islam, Penetapan Upah

Penelitian ini berangkat dari masalah-masalah yang terjadi di masyarakat contohnya seperti upah yang terjadi di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo. Di mebel ini untuk pengupahannya dihitung harian. Dalam proses pengerjaan barang-barang mebel dibagi menjadi dua bagian dalam kerjanya yaitu bagian pembuat barang-barang mebel dan *finishing*. Dalam kasus di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo ini terjadi perbedaan upah. Untuk karyawan pembuat barang-barang mebel upahnya sudah di tentukan per harinya dan dalam penerimaan upahnya selalu sama setiap minggunya, tapi untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru upahnya tidak diketahui perharinya, karena dalam penerimaan upahnya setiap minggu selalu berbeda-beda, selain itu untuk masalah potongan upah untuk ongkos pembelajaran juga tidak diketahui berapa besarnya dan adanya potongan itu tanpa sepengetahuan karyawan baru. Padahal dalam hukum Islam upah harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Dan dalam pemberian upah juga harus adil.

Dari ulasan di atas ada beberapa permasalahan yang penulis hendak kaji, yaitu: (1) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo? (2) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo?. Dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian lapangan (*field Researd*). Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode deduktif, serta pengolahan data menggunakan teknis wawancara dan dokumentasi. Penulis menggunakan teori *Ijārah*.

Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa, (1) akad pengupahan yang ada di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo menggunakan akad bersyarat selain itu akad pengupahannya ada yang sudah sesuai dengan hukum Islam dan ada yang tidak. Yang sesuai adalah untuk karyawan pembuat barang-barang karena sudah terpenuhinya syarat dan rukun dari akad pengupahan, sedangkan yang tidak sesuai dengan hukum Islam adalah untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru, karena terdapat satu syarat dan rukun yang tidak terpenuhi yaitu syarat dan rukun mengenai upahnya karena tidak ada kejelasan mengenai upah perharinya.(2) penetapan upah yang adadi Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo terdapat ketidakadilan dalam pengupahan karena ketidakjelasan mengenai upah perharinya dan besarnya jumlah potongan untuk ongkos pembelajaran, selain itu adanya diskriminasi terhadap karyawan sehingga melanggar prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang dimana dalam prinsip ini tidak boleh adanya diskriminasi dalam suatu pekerjaan.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Lailani Ayu Agustin
NIM : 210214032
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Di
Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 24 Oktober 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
(Muamalah)



H. Abd. Abidah, M.S.I.
NIP. 197605082000032001

Menyetujui,

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Miftahul Huda'.

Dr. Miftahul Huda, M.Ag.
NIP. 197605172002121002



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

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Lailani Ayu Agustin
NIM : 210214032
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Di
Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo

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

Hari : Jum'at
Tanggal : 09 November 2018

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

Hari : Jum'at
Tanggal : 16 November 2018

Tim Penguji :

1. Ketua Sidang : Dr. Saifullah, M.Ag
2. Penguji I : Rifah Roihanah, S.H, M.Kn
3. Penguji II : Dr. Miftahul Huda, M.Ag



Ponorogo, 23 November 2018

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,

Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag
NIP. 196807051999031001



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Muamalah merupakan sistem kehidupan. Islam memberikan warna pada setiap dimensi kehidupan manusia, tak terkecuali pada dunia ekonomi, bisnis, dan masalah sosial.² Oleh karena itu Islam memberikan aturan-aturan tentang bermuamalah. Sehingga, manusia diharapkan bisa menjalankan semua aturan-aturan yang telah diatur oleh al-Qur'an. Seperti yang dijelaskan dalam al-Qur'an surat an-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۚ ٢٩

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu*

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

²H. Ismail Nawawi, *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial* (Bogor: G

*dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah maha penyayang kepadamu.*³

Muamalah menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan seseorang atau beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing.⁴ Dalam memenuhi kebutuhannya tentu seorang muslim harus mempertimbangkan dan memperhatikan apakah transaksi dalam bermuamalah sudah sesuai apa belum dengan prinsip-prinsip dan dasar-dasar muamalah yang telah di syariatkan. Salah satu akad yang sering terjadi di masyarakat adalah akad *ijārah* (upah). Menurut bahasa, *ijārah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Karena itu, lafaz *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan sesuatu aktivitas. Dalam arti luas, *ijārah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.⁵

Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi’i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu’jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta’jir*, ia berhak

³al-Qur’an, 4: 29; 14:44.

⁴Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013), 2.

⁵Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), 29.

menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.⁶

Dalam *ijārah* terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pihak yang ber*ijārah* yaitu *mu'jir* dan *musta'jir*, sama dengan syarat pada akad lainnya, kedua belah pihak harus berakal sehat dan dewasa. Tetapi kalangan ulama berbeda pendapat mengenai keabsahan (kebolehan) orang yang belum dewasa bertindak sebagai para pihak dalam akad *ijārah* tersebut. Menurut ulama Ḥanafiyah dan Mālikīyah, bahwa seseorang yang belum dewasa (*mumayyiz*) dapat berperan sebagai pihak yang melakukan akad *ijārah*, dengan syarat harus ada izin dari walinya. Karena itu akad *ijārah* seorang anak yang belum dewasa bersifat *mawfuq* (ditanggihkan), sampai ada izin walinya.⁷ Sedangkan ulama Shafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa akad *ijārah* harus dilakukan oleh seseorang yang sudah cakap dalam melakukan tindakan hukum. Karena itu, kedewasaan yang menjadi unsur utama dari kecakapan harus dijadikan sebagai syarat. Jumhur ulama juga menetapkan harus syarat lain yang berhubungan dengan para pihak yang melakukan akad *ijārah*.⁸

Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan *ijārah* itu mestilah seseorang yang memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Syarat utama bagi pihak yang

⁶Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2008), 121.

⁷Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), 80.

⁸Ibid., 81.

melakukan akad *ijārah* ialah berakal sehat dan mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana pula yang tidak baik.⁹

Dalam hal tenaga kerja dan yang dipekerjakan dalam perusahaan, mereka adalah karyawan dan majikan. Tidak boleh terjadi pertentangan kepentingan majikan dan pekerja, sebab mereka saling membantu dalam menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat banyak. Oleh sebab itu majikan harus memberi upah yang layak bagi pekerjanya.¹⁰

Dalam suatu perjanjian tentang upah diperingatkan harus bersikap jujur antara satu sama lain agar tercapainya suatu keadilan antara kedua belah pihak. Sehingga tidak akan ada yang merasa dirugikan atas suatu pekerjaan antara pemilik usaha dengan karyawan.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak dibarengi kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya harus dipenuhi.

⁹ Karim, *Fiqh Muamalah*, 34-35.

¹⁰ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabeta, 2009), 99.

Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹¹

Berdasarkan hal diatas, dalam praktiknya masih ada saja masalah yang dialami oleh karyawan dalam sistem pengupahan. Salah satunya yang terjadi di Mebel UD Lestari yang berada di Desa Cekok Babadan Ponorogo. Karyawan yang bekerja di mebel ini dibayar harian. Di Mebel UD Lestari ini pekerjaannya dibagi menjadi dua bagian yaitu sebagai *finishing* dan sebagai pembuat barang-barang mebel. Untuk pembuat barang-barang mebel yang sudah lama bekerja sehari dibayar Rp.65.000, sedangkan untuk pembuat barang-barang mebel yang masih baru akan dibayar Rp. 45.000, sedangkan untuk yang *finishing* yang sudah lama bekerja dibayar Rp.50.000, sedangkan untuk karyawan *finishing* masih baru bekerja dibayar Rp.35.000. Untuk karyawan yang baru masuk kerja dan belum memiliki kemampuan bekerja di mebel akan dibayar sesuai dengan kemampuannya atau bisa dikatakan sebagai bonus atas pekerjaannya tersebut. Sedangkan Untuk jam kerjanya yaitu mulai jam 07.00 sampai jam 06.00.¹²

Tetapi pada kenyataan yang terjadi di mebel UD Lestari ini berbeda dengan yang dikatakan pemilik mebel. Jika karyawan yang bagian membuat barang-barang mebel upahnya sudah ditentukan Rp.65.000 sehingga dalam satu minggu karyawan pembuat barang-barang mebel ini akan di bayar Rp. 390.000. Tapi berbeda dengan yang bagian *finishing*. Mereka tidak tahu berapa upah mereka perhari, karena mereka mendapatkan upahnya kadang

¹¹Yusuf Qardawi, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk (Jakarta: Robbani Press, 2001), 405.

¹²Rojin, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 18 Agustus 2018.

Rp. 300.000 kadang Rp. 350.000 setiap minggunya untuk karyawan finishing yang sudah lama bekerja, sedangkan untuk karyawan *finishing* yang baru kadang Rp.250.000- kadang Rp.300.000- per minggu. Sehingga mereka tidak tahu upah mereka perhari itu berapa.¹³ Terlebih lagi bagi karyawan yang baru masuk dan yang tidak memiliki kemampuan sehingga perlu belajar akan dibayar sesuai dengan keinginan pemilik mebel.¹⁴ Hal ini sebenarnya masih menimbulkan ketidakjelasan bagi karyawan yang bagian *finishing* dan karyawan baru, karena mereka tidak diberi tahu berapa upah perharinya. Padahal jam kerja mereka sama yaitu mulai jam 07.00 sampai dengan 16.00.¹⁵

Karena salah satu syarat dari *ijārah* adalah upah berupa harta yang diketahui jenis dan ukurannya karena upah yang tidak diketahui tidak sesuai dengan transaksi *ijārah*.¹⁶

Agama juga menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijārah* itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak pun serta terpelihara pula maksud-maksud mulia yang diinginkan agama. Sehingga ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan aktivitas *ijārah* diantaranya adalah di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *muajjir* atau pun dari *musta'jir*. Banyak ayat ataupun

¹³Samsul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Agustus 2018.

¹⁴Ipul dan Akrom, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Agustus 2018.

¹⁵Rengga, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Agustus 2018.

¹⁶ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad Al-Muthlaq, Muhammad bin Ibrahim Al-Musa, *Enslkopedia Fiqih Muamalah dalam Pndangan 4 Madzhab*, terj. Miftahul Khair (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2004), 419.

riwayat yang berbicara tentang tidak bolehnya berbuat khianat ataupun menipu dalam berbagai lapangan kegiatan, dan penipuan ini merupakan suatu sifat yang amat dicela agama. Dalam kegiatan ini, kedua pihak yang melakukan akad *ijārah* pun dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akan objek yang mereka jadikan sasaran dalam *berijārah*, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan di kemudian hari.¹⁷

Menurut penulis sampai sekarang ini masih ada yang perlu dicari jawabannya yang pertama bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan karyawan di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo, kedua bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo. Berdasarkan kesenjangan tersebut akhirnya membuat peneliti mengalami keraguan bagaimana praktik pengupahan di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo menurut hukum Islam. Maka untuk mengetahui hal tersebut perlulah dilakukan sebuah kajian dan penelitian yang mendalam mengenai pengupahan tersebut. Oleh karena itu peneliti bertujuan untuk meneliti permasalahan ini dengan judul “**Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo?

¹⁷ Karim, *Fiqh Muamalah*, 35.

2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo .
2. Untuk menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dapat dikemukakan menjadi dua sisi:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemikiran Muamalah terkait dengan akad serta penetapan upah karyawan *finishing* dan karyawan baru di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi masyarakat. Bahwa dalam bekerja akad dan pengupahan haruslah jelas.

E. Telaah Pustaka

Dari hasil penelitian yang penulis baca sudah ada penelitian terdahulu tentang pengupahan. Penelitian tersebut diantaranya adalah:

Rita Nafisha 2017 yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan di Toko Amarta Ponorogo” dengan rumusan masalah bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad dalam pengupahan karyawan

di toko Amarta Ponorogo, bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penundaan pembayaran upah karyawan di toko Amarta Ponorogo. Dengan kesimpulan akad dalam pengupahan di toko Amarta Ponorogo ada yang sesuai dan ada yang belum sesuai dengan hukum Islam. Yang sesuai dengan hukum Islam yakni bagi yang bekerja penuh karena syarat dan rukunnya telah terpenuhi. Sedangkan yang belum sesuai dengan hukum Islam bagi salah satu syaratnya tidak terpenuhi, yaitu syarat objek *ijārah* harus dijelaskan waktu kerjanya. Sedangkan bagi karyawan yang kuliah batas waktu kerja tersebut tidak dijelaskan dalam waktu akadnya. Tiap pekerja yang tidak diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktu yang harus disebutkan. Karena transaksi *ijārah* itu harus berupa transaksi yang jelas. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah. Penundaan pembayaran upah yang dilakukan dalam sistem pengupahan di toko Amarta Ponorogo tidak sesuai dengan hukum Islam, karena hal tersebut sangat dilarang dalam islam dan merupakan suatu kezaliman yang sangat tidak disukai oleh Allah SWT. Selain itu tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut atas perilaku atasan tersebut, karyawan, merasa sangat dirugikan karena merupakan hak karyawan untuk mendapatkan upahnya setelah ia menyelesaikan pekerjaannya.¹⁸

¹⁸ Rita Nafisah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan di Toko Amarta Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017).

Ahmad Nurul Arifin 2015 yang berjudul “ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan di mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo” dengan rumusan masalah bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap akad pengupahan karyawan di mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo, bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan karyawan di mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo. Dengan kesimpulan akad upah pekerja di mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo telah sesuai dengan hukum Islam karena telah memenuhi rukun dan syaratnya yaitu dilakukan tanpa ada paksaan, upah yang disepakati jelas, dan pekerjaannya juga jelas, sistem pengupahan kerja karyawan di mebel Sandi Karya Kadipaten babadan Ponorogo sesuai dengan hukum Islam karena pengupahan dilakukan berdasar atas kesepakatan kedua belah pihak, antara pihak majikan dan karyawan tidak ada yang dirugikan, dan dilakukan dengan ikhlas dan saling ridho.¹⁹

Sugeng widodo 2016 yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo” dengan rumusan masalah bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap praktik cara pengupahan karyawan di rumah makan mbok Mingkem Ponorogo, bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap ketidak tepatan waktu pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo. Dengan kesimpulan praktik cara pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo sesuai dengan hukum Islam dan diperbolehkan, karena telah sesuai

¹⁹Ahmad Nurul Arifin, “ Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2015).

dengan syarat dan rukun *ijārah* dalam pengupahan, terpenuhinya syarat sah *ijārah*, keterlambatan pengupahan karyawan di rumah makan mbok mingkem Ponorogo tidak sesuai dengan hukum Islam dan tidak diperbolehkan, karena merupakan perbuatan yang melanggar terhadap hak-hak para karyawan untuk mendapatkan upah secara tepat waktu.²⁰

Meskipun penelitian di atas terkait dengan *ijārah* tapi dalam penelitian ini menggunakan objek yang berbeda, penelitian ini membahas tentang akad maupun penetapan upah pekerja *finishing* dan karyawan baru di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo.

F. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu dalam mencari data maupun informasi yang terkait dengan akad dan penetapan upah di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo bersumber dari lapangan yang digali secara mendalam kemudian dianalisa dan dilakukan pengujian kembali terhadap semua data yang terkumpul.

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif.²¹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang akad dan penetapan upah antara pekerja *finishing* dan karyawan

²⁰Sugeng Widodo, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2016).

²¹Mas Zain, "Pengertian dan Jenis-jenis Penelitian Deskriptif," dalam <http://artikelilmiah lengkap.blogspot.co.id/2015/08/pengertian-dan-jenis-penelitian.html?m=1> (diakses pada 31 Maret 2018 pukul 07.21).

baru di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo yang telah di dapatkan dari hasil lapangan secara terperinci.

2. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini sangat diperlukan. Karena peneliti bertindak sebagai pengamat sekaligus pengumpul data. Dalam penelitian ini kehadiran peneliti diketahui statusnya dalam penelitian oleh subyek atau informan. Oleh karena itu penulis hadir secara langsung di tengah-tengah informan untuk mendapatkan hasil informasi tentang akad dan penetapan upah antara pekerja *finishing* dan karyawan baru di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil dilokasi Mebel UD Lestari yang beralamat di Desa Cekok Babadan Ponorogo karena akad di mebel ini berbeda dengan akad pengupahan di mebel lain yang ada di Babadan di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo ini upahnya di hitung harian bukan borongan. Selain itu dalam masalah penetapan upah juga berbeda karena penetapan upahnya juga dihitung harian.

4. Data dan Sumber Data

Untuk menyusun penelitian ini penulis berupaya menggali dan mengumpulkan data yang berkaitan di lapangan yaitu:

- a). Data akad pengupahan di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo.

b). Data penetapan upah yang ada di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo.

Berdasarkan data-data yang penulis butuhkan, sumber data yang digunakan peneliti diantaranya yaitu:

a). Data Primer

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.²²

1. Informan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) informan adalah orang yang menjadi sumber data dalam penelitian.²³ Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Bapak Rojin pemilik mebel UD Lestari.

2. Dokumen

Dalam hal penelitian ini, dokumen yang digunakan adalah data-data dari data yang diperoleh dari Bapak Rojin selaku pemilik mebel UD Lestari.

b). Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku,

²²Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2017), 132.

²³KBBI, "Informan," dalam <http://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/informan.html> (diakses pada 31 Maret 2018 pukul 10.10).

catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan secara umum.²⁴

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a). Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁵ Wawancara dalam penelitian ini adalah dengan melakukan Tanya jawab dengan Bapak Rojin beserta Karyawan.

b). Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan lain sebagainya.²⁶

Dokumentasi dilakukan dengan cara pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian dari mebel UD Lestari tentang upah karyawan yang ada di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo

²⁴Achmad Maulidi, “ *Pengertian Data Primer dan Data Sekunder,*” dalam <http://www.kanalinfo.web.id/2016/10/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder.html?m=1> (diakses pada 31 Maret 2018 pukul 10.23).

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2015), 231.

²⁶ Si Manis,” *Pengertian Dokumentasi, Fungsi, Tujuan, Peranan dan Kegiatan Dokumentasi Menurut Para Ahli Terlengkap,*” dalam <http://www.pelajaran.co.id/2017/28/pengertian-dokumentasi-menurut-para-ahli-fungsi-tujuan-peranan-kegiatan-dokumentasi.html> (diakses pada 05 April 2018 pukul 17.03 WIB).

6. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif ini, metode yang digunakan dalam menganalisa data adalah metode interaktif yang ditulis sebagai berikut:

a). *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.²⁷

b). *Data Display* (Penyajian data)

Penyajian data merupakan salah satu kegiatan dalam pembuatan laporan hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang diinginkan.²⁸

c). *Conclusion Drawing* (Pengarikan Kesimpulan)

Kesimpulan awal yang tidak ditemukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.²⁹

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian*, 247.

²⁸Eko Budiarto, *Biostatistika Untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*(Jakarta: EGC, 2002), 41.

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian*, 252.

7. Pengecekan Keabsahan Data

Di sini peneliti akan mengecek keabsahan data dengan cara perpanjangan pengamatan. Berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada jarak lagi), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi.³⁰

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi pembahasan kedalam lima bab, yang masing-masing babnya terdapat sub bab. Sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama ini merupakan dalam hal umum terkait fenomena latar belakang masalah, rumusan masalah, kegunaan studi, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORI

Dalam bab kedua ini penulis akan memaparkan terkait dengan penelitian yang akan dibahas, seperti pengertian akad, konsep dasar akad, syarat-syarat akad, macam-macam akad, berakhirnya akad, penertian *ijārah*, dasar

³⁰ Ibid, 270-271.

hukum *ijārah*, klasifikasi akad *ijārah*, rukun dan syarat *ijārah*, macam-macam upah, ketentuan hukum bagi *ajir khash* dan *ajir musytarak*, cara pengupahan, sistem pengupahan, faktor penyebab perbedaan upah, upah minimum dalam Islam, prinsip-prinsip dalam ketenagakerjaan, kerja seorang pekerja dalam *ijārah*.

**BAB III : PRAKTIK AKAD DAN PENETAPAN
PENGUPAHAN KARYAWANDI MEBEL UD
LESTARI DESA CEKOK BABADAN PONOROGO**

Bab ketiga menjelaskan, pertama, gambaran umum mebel UD Lestari yang terdiri dari: pertama, sejarah berdirinya, karyawan, kedua, akad, ketiga, penetapan upah karyawan *finishing* dan karyawan baru.

**BAB IV : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP AKAD
PENGUPAHAN DAN PENETAPAN
PENGUPAHANDI MEBEL UD LESTARI DESA
CEKOK BABADAN PONOROGO**

Bab keempat ini penulis akan berusaha menganalisa dari *ijārah* yaitu akad pengupahan, penetapan upah bagi karyawan *finishing* dan karyawan baru di mebel UD Lestari.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi, berisi tentang kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan dalam bab sebelumnya yang juga disertai dengan saran-saran yang relevan dengan permasalahan.



BAB II

KONSEP HUKUM ISLAM TENTANG AKAD DAN PENETAPAN PENGUPAHAN

A. Akad

1. Pengertian Akad

Secara bahasa, akad atau perjanjian itu digunakan untuk banyak arti, yang keseluruhannya kembali kepada bentuk ikatan atau penghubungan terhadap dua hal. Sementara akad menurut istilah adalah keterikatan keinginan diri dengan keinginan orang lain dengan cara yang memunculkan adanya komitmen tertentu yang disyariatkan.¹

Sedangkan pengertian khusus yang dikemukakan ulama fiqh adalah:

إِزْتِبَا طُ إِجْبَابٍ بِقَبُولٍ عَلَى وَجْهِ مَشْرُوعٍ يَنْبُتُ أَثَرُهُ فِيمَحَلِهِ

*Artinya: Perikatan yang ditetapkan dengan ijab-qabul berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya.*²

Secara umum pengertian akad dalam arti secara luas sama dengan pengertian secara bahasa. Menurut Syafi'iyah, Malikiah dan Hanabilah yaitu:

¹Abdullah Al-Muslih, Shalah Ash-Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam* (Jakarta: Darul Haq, 2004), 26.

²Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 44.

كل ما عزم المرء على فعله سواء صدر بارادة منفردة كما لوقف والابراة
والطلاق واليمين ام احتاج الى ارادة بين فى انشائه كالبيع والايجار
والتوكيل والرهن

Artinya: Segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginan sendiri, seperti waqof, pembebasan tolak dan sumpah atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual-beli, menyewakan, perwakilan dan gadai.³

2. Konsep Dasar Akad

Konsep dasar akad dijelaskan dalam Al-Qur'an yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. (QS. Al-Maidah, 1).⁴

Maksud dari ayat ini adalah seorang muslim harus komitmen dengan perjanjian yang dilakukannya. Mereka harus setia pada isi perjanjian sekalipun dengan orang musyrik atau jahat sekalipun.⁵

3. Rukun-Rukun Akad

Akad memiliki tiga rukun: akad dua orang atau lebih yang saling terikat dengan akad, adanya sesuatu yang diikat dengan akad, serta pengucapan akad/ perjanjian tersebut. Berikut tiga rukun akad yang diuraikan dibawah ini adalah:⁶

³Muhammad Thohir, "Urgensi Akad Menurut Empat Mazhab Dalam Menentukan Aktivitas Bisnis," dalam <http://aldithohir.blogspot.com/2013/04/urgensitas-akad-menurut-empat-madzhab.html> (diakses pada 03 Oktober 2018 pukul 12.04).

⁴al-Qur'an, 5: 1; 12.34.

⁵Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, Fikih Muamalah (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 41.

⁶ Al-Muslih, Ash-Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, 27.

1. (*Muta'qidain*) Dua pihak atau lebih yang saling terikat dengan akad.

Dua orang atau lebih yang saling terikat dengan akad adalah dua orang atau lebih yang secara langsung terlibat dalam perjanjian. Kedua belah pihak dipersyaratkan harus memiliki kemampuan yang cukup untuk mengikuti proses perjanjian, sehingga perjanjian atau akad tersebut dianggap sah. Kemampuan tersebut terbukti dengan beberapa hal berikut:

- a. Kemampuan membedakan yang baik dan yang buruk. Yakni apabila pihak-pihak tersebut sudah berakal lagi baligh dan tidak dalam keadaan tercekal. Orang yang tercekal karena dianggap idiot atau bangkrut total, tidak sah melakukan perjanjian.
- b. Pilihan. Tidak sah akad yang dilakukan orang di bawah paksaan, kalau paksaan itu terbukti. Misalnya orang yang berhutang dan butuh pengalihan hutangnya, atau orang yang bangkrut, lalu dipaksa untuk menjual barangnya untuk menutupi hutangnya.
- c. Akad itu dapat dianggap berlaku (jadi total) bila tidak memiliki pengandaian yang di sebut *khiyar* (hak pilih). Seperti *khiyar syarath* (hak pilih menetapkan persyaratan), *khiyar ar-ru'yah* (hak pilih dalam melihat) dan sejenisnya. Nanti akan di jelaskan secara rinci.

2. Sesuatu yang diikat dengan akad

Yakni barang yang dijual dalam akad jual beli, atau sesuatu yang disewakan dalam akad sewa dan sejenisnya. Dalam hal itu juga

ada beberapa persyaratan sehingga akad tersebut dianggap sah, yakni sebagai berikut:

- a. Barang tersebut harus suci atau meskipun terkena najis, bisa dibersihkan. Oleh karena itu, akad usaha ini tidak bisa diberlakukan pada benda najis secara *dzati*, seperti bangkai. Atau benda yang terkena najis namun tidak mungkin dihilangkan najisnya, seperti cuka, susu dan benda cair sejenis yang terkena najis. Namun kalau mungkin dibersihkan, boleh-boleh saja.
- b. Barang tersebut harus bisa digunakan dengan cara yang disyariatkan karena fungsi legal dari satu komoditi menjadi dasar nilai dan harga komoditi tersebut. Segala komoditi yang tidak berguna seperti barang-barang rongsokan. Yang tidak dapat dimanfaatkan. Atau bermmanfaat tetapi untuk hal-hal yang diharamkan, seperti minuman keras dan sejenisnya, semuanya itu tidak dapat diperjualbelikan.
- c. Barang yang dijual harus merupakan milik sempurna dari orang yang melakukan penjualan. Barang yang tidak bisa dimiliki tidak sah diperjualbelikan.
- d. Harus diketahui wujudnya oleh orang yang melakukan akad jual beli bila merupakan barang-barang yang dijual langsung. Dan harus diketahui ukuran, jenis dan kriterianya apabila barang-barang itu berada dalam kepemilikan namun tidak berada di lokasi transaksi.

3. Pengucapan Akad

Yang dimaksud dengan pengucapan akad itu adalah ungkapan yang dilontarkan oleh orang yang melakukan akad untuk menunjukkan keinginannya yang mengesankan bahwa akad itu sudah berlangsung. Tentu saja ungkapan itu harus mengandung serah terima (*ijab-qabul*).

Menurut Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa rukun akad adalah *ijab-qabul*. Adapun orang yang mengatakan akad atau hal-hal lainnya yang menunjang terjadinya akad tidak dikategorikan rukun sebab keberadaannya sudah pasti. Ulama selain Hanafiyah berpendapat bahwa akad mempunyai tiga rukun:⁷

1. *Aqid* (orang yang Berakad)

Aqid yaitu orang yang melakukan akad, keberadaannya sangat penting sebab tidak dapat dikatakan akad jika tidak ada *Aqid* begitu pula tidak akan terjadi *ijab-qabul* tanpa adanya *aqid*. Secara umum *aqid* disyaratkan harus ahli dan memiliki kemampuan untuk melakukan akad atau mampu untuk menjadi pengganti orang lain jika dia menjadi wakil. Ulama Hanafiyah dan Malikiyah mensyaratkan *Aqid* harus berakal, sudah mumayyiz anak yang agak besar yang pembicarannya dan jawaban dapat dipahami serta berumur 7 tahun. Oleh karena itu dipandang tiak sah suatu akad yang dilakukan oleh anak kecil yang

⁷Thohir, " Urgensitas Akad Menurut Empat Madzhab dalam Menentukan Aktivitas Bisnis," dalam <http://aldithohir.blogspot.com/2013/04/urgensitas-akad-menurut-empat-madzhab.html>

belum *mumayyiz*, orang gila dan lainnya. Sedangkan ulama Syafi'iyah dan Hanbilah *Aqid* harus balig (terkena perintah syara') berakal, telah mampu memelihara agama dan hartanya. Dengan demikian ulama Hanabilah memperbolehkan anak atas seizin orang tuanya (walinya). Diantara akad yang dipandang sah menurut ulama Malikiyah dan Hanafiyah adalah:

- a. *Tasharruf* (atas benda) yang bermanfaat pada dirinya secara murni, yakni suatu akad tentang kepemilikan suatu yang tidak memerlukan qabul. Seperti berburu, menerima hibah dan lain-lain.
 - b. *Tasharruf* yang mengandung kemudharatan secara murni yakni pengeluaran miliknya tanpa memerlukan qabul, seperti hibah, ariyah dll.
 - c. *Tasharruf* yang berada antara mudharat dan manfaat yaitu akad berdampak pada untung dan rugi *tasharruf* ini tidak bisa dilakukan oleh anak-anak *mumayyiz* tanpa seizin walinya.
 - d. Sesuatu yang diakadkan (*ma'qud alaih*) harga atau yang dihargakan
2. *Ma'qud alaih* (barang)

Ma'qud alaih adalah objek akad atas benda-benda yang dijadikan akad yang bentuknya membekas pada barang itu, barang tersebut dapat berbentuk harta benda, seperti barang dagangan, benda bukan harta serta dalam akad pernikahan dan dapat pula berbentuk sesuatu kemanfaatan, seperti dalam masalah upah mengupah dan lain sebagainya. Dalam Islam tidak semua barang dapat dijual belikan

(objek akad), misalnya minuman keras. Oleh karena itu fuqaha' menetapkan empat syarat (4) dalam obek akad:

a. *Ma'qud alaih* ada ketika akad

Berdasarkan syarat ini barang yang tidak ada ketika akad tidak sah dijadikan objek akad, seperti jual-beli sesuatu yang masih dalam tanah atau menjual anak kambing yang masih dalam kandungan induknya. Namun demikian masih ada perbedaan ulama atas barang yang tidak tampak ketika akad. Ualma Hanfiah dan Syafi'iyah melarang secara mutlak berbagai urusan atau barang tidak tampak kecuali dalam beberapa hal saja yang diperbolehkan, seperti upah mengupah, menggarap tanah, dan lainnya. Tetapi menurut Malikiyah hanya menetapkan pada akad yang sifatnya saling menyerahkan dalam urusan harta, seperti jual beli. Adapun pada akad yang bersifat *tabarru'* seperti hibah, sedekah dan lainnya mereka tidak mensyaratkan. Sedangkan ulama Hanbilah tidak menggunakan syarat ini tetapi menganggap cukup atas larangan syarat terhadap beberapa akad.

b. *Ma'qud alaih* harus suci

Ulama fiqh sepakat bahwa barang yang dijadikan objek harus sesuai dengan ketentuan *shara'* oleh karena itu dipandang tidak sah akad atas barang yang diharamkan *shara'*, seperti bangkai, minuman keras dan lain sebagainya

c. *Ma'qud alaih* harus sesuai ketentuan *shara'*

Ulama' fiqih sepakat bahwa barang yang dijadikan akad harus sesuai dengan ketentuan *shara'* oleh karena itu dipandang tidak sah atas yang diharamkan *shara'*, seperti bangkai, minuman keras dan lain-lain.

d. Dapat diberikan pada waktu akad

Ulama' sepakat bahwa barang yang dijadikan akad harus dapat diserahkan ketika akad. Dengan demikian *ma'qud alaih* yang tidak dapat diserahkan pada waktu akad seperti jual beli burung yang ada di udara, harta yang diwaqofkan dan lain sebagainya. Tetapi dalam akad *tabarru'* (derma) menurut Imam Maliki diperbolehkan, seperti hibah atas barang yang kabur dan lain-lain.

3. *Sighat* (ijab-qabul)

Menurut ulama' Hanafiah *ijab* adalah penetapan perbuatan yang menunjukkan keridoan yang diucapkan oleh orang yang pertama baik yang pertama. Sedangkan *qobul* adalah orang yang berkata setelah orang yang mengatakan *ijab* yang menunjukkan keridhoan atas ucapan orang yang pertama. Ulama' selain Hanafiyah berpendapat bahwa *ijab* adalah pernyataan yang keluar dari orang yang mengeluarkan benda baik yang dikatakan orang yang pertama atau yang kedua. Sedangkan *qobul* adalah pernyataan dari orang yang menerima barang. Metode akad *ijab qobul*. Metode-metode dalam akad dapat diaplikasikan dengan berbagai macam cara diantaranya:

a. Akad Dengan Ucapan

Akad dengan ucapan adalah *shighot* yang paling banyak digunakan oleh orang sebab paling mudah dan cepat dipahami. Tentu saja kedua belah pihak harus mengerti ucapan masing-masing keduanya serta menunjukkan keridoannya

b. Akad Dengan Perbuatan

Akad dengan perbuatan terkadang tidak digunakan ucapan, tetapi dengan perbuatan yang menunjukkan saling meridoi, misalnya penjual memberikan uang, hal ini sudah umum terejadi masa sekarang dalam persoalan ini ulama' menaggapi dengan berbeda pendapat diantaranya yaitu

- 1) Ulama' Hanafiyah dan Hanabilah membolehkan akad dengan perbuatan terhadap barang-barang yang sudah diketahui, barang-barang secara umum oleh manusia. Jika belum diketahui akad seperti itu dianggap batal.
- 2) Mazhab Malikiyah dan pendapat awal imam ahmad membolehkan akad dengan perbuatan jika jelas menunjukkan kerelaan serta barang tersebut diketahui secara umum maupun tidak diketahui kecuali akad pernikahan.
- 3) Ulama Syafi'iyah, Syi'ah Dan Dzohiriyah berpendapat bahwa akad dengan perbuatan tidak dibenarkan karena tidak ada petunjuk yang kuat pada akad tersebut. Selain itu keridaan adalah sesuatu yang samara yang tidak diketahui, kecuali dengan ucapan.

Hanya golongan ini memperbolehkan ucapan baik secara soreh ataupun secara kinayah. Jika terpaksa boleh pula dengan isarat.

c. Akad Denga Isarat

Bagi orang yang mampu berbicara, tidak dibenarkan akad dengan isarat melainkan harus menggunakan lisan atau tulisan. Adapun bagi mereka yang tidak dapat berbicara, boleh melakukan dengan isarat, tetapi jika tulisannya bagus dianjurkan menggunakan dengan tulisan. Hal itu diperbolehkan apabila ia sudah cacat mulai sejak lahir. Jika tidak sejak lahir ia harus berusaha untuk tidak menggunakan isarat.

d. Akad Dengan Tulisan

Diperbolehkan akad dengan tulisan baik bagi orang yang mampu berbicara ataupun tidak. Akad dengan tulisan tersebut harus jelas, tampak dan dapat dipahami oleh keduanya, sebab tulisan sebagaimana dalam *qo'idah fiqhiyah* (tulisan sebagai perintah).

Menurut Ulama Hanabilah berpendapat bahwa akad mempunyai tiga rukun:⁸

1) *Aqid* (orang yang Berakad)

Aqid yaitu orang yang melakukan akad keberadaannya sangat penting sebab tidak dapat dikatakan akad jika tidak *Aqid* begitu pula tidak akan terjadi ijab-qabul tanpa adanya *aqid*. Secara umum *aqid* disyaratkan harus ahli dan memiliki kemampuan untuk melakukan akad

⁸ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 16-20.

atau mampu untuk menjadi pengganti orang lain jika dia menjadi wakil. Sedangkan ulama Hanbilih *Aqid* harus balig (terkena perintah syara') berakal, telah mampu memelihara agama dan hartanya. Dengan demikian ulama Hanbilih memperbolehkan anak atas seizin orang tuanya (walinya).

2) *Ma'qud alaih* (barang)

Ma'qud alaih adalah objek akad atas benda-benda yang dijadikan akad yang bentuknya membekas pada barang itu, barang tersebut dapat berbentuk harta benda, seperti barang dagangan, benda bukan harta serta dalam akad pernikahan dan dapat pula berbentuk sesuatu kemanfaatan, seperti dalam masalah upah mengupah dan lain sebagainya. Dalam Islam tidak semua barang dapat dijual belikan (objek akad), misalnya minuman keras. Oleh karena itu fuqaha' menetapkan empat syarat (4) dalam objek akad:

a). *Ma'qud alaih* ada ketika akad

Berdasarkan syarat ini barang yang tidak ada ketika akad tidak sah dijadikan objek akad, seperti jual-beli sesuatu yang masih dalam tanah atau menjual anak kambing yang masih dalam kandungan induknya. Namun demikian masih ada perbedaan ulama atas barang yang tidak tampak ketika akad. Sedangkan ulama Hanbilih tidak menggunakan syarat ini tetapi menganggap cukup atas larangan syarat terhadap beberapa akad.

b). *Ma'qud alaih* harus suci

Ulama fiqh sepakat bahwa barang yang dijadikan objek harus sesuai dengan ketentuan *shara'* oleh karena itu dipandang tidak sah akad atas barang yang diharamkan *shara'*, seperti bangkai, minuman keras dan lain sebagainya

c). *Ma'qud alaih* harus sesuai ketentuan *shara'*

Ulama' fiqh sepakat bahwa barang yang dijadikan akad harus sesuai dengan ketentuan *shara'* oleh karena itu dipandang tidak sah atas yang diharamkan *shara'*, seperti bangkai, minuman keras dan lain-lain.

d). Dapat diberikan pada waktu akad

Ulama' sepakat bahwa barang yang dijadikan akad harus dapat diserahkan ketika akad. Dengan demikian *ma'qud alaih* yang tidak dapat diserahkan pada waktu akad seperti jual beli burung yang ada di udara, harta yang diwaqofkan dan lain sebagainya. Tetapi dalam akad *tabarru'* (derma) menurut Imam Maliki diperbolehkan, seperti hibah atas barang yang kabur dan lain-lain.

Ulama' Hanabilah berpendapat bahwa ijab adalah pernyataan yang keluar dari orang yang mengeluarkan benda baik yang dikatakan orang yang pertama atau yang kedua. Sedangkan qobul adalah pernyataan dari orang yang menerima barang. Metode akad ijab qobul. Metode-metoda dalam akad dapat diaplikasikan dengan berbagai macam cara diantaranya:

1) Akad Dengan Ucapan

Akad dengan ucapan adalah *Shighot* yang paling banyak digunakan oleh orang sebab paling mudah dan cepat dipahami. Tentu saja kedua belah pihak harus mengerti ucapan masing-masing keduanya serta menunjukkan keridoannya.

2) Akad Dengan Perbuatan

Akad dengan perbuatan terkadang tidak digunakan ucapan, tetapi dengan perbuatan yang menunjukkan saling meridoi, misalnya penjual memberikan uang, hal ini sudah umum terjadi masa sekarang dalam persoalan ini ulama' menanggapi dengan berbeda pendapat diantaranya yaitu:

- a. Ulama' Hanabilah dan membolehkan akad dengan perbuatan terhadap barang-barang yang sudah diketahui, barang-barang secara umum oleh manusia. Jika belum diketahui akad seperti itu dianggap batal.
- b. Madzhab Malikiyah dan pendapat awal Imam Ahmad membolehkan akad dengan perbuatan jika jelas menunjukkan kerelaan serta barang tersebut diketahui secara umum maupun tidak diketahui kecuali akad pernikahan.
- c. Ulama Syafi'iyah, Syi'ah Dan Dzohiriyah berpendapat bahwa akad dengan perbuatan tidak dibenarkan karena tidak ada petunjuk yang kuat pada akad tersebut. Selain itu keridaan adalah sesuatu yang samara yang tidak diketahui, kecuali dengan ucapan. Hanya

golongan ini memperbolehkan ucapan baik secara *soreh* ataupun secara *kinayah*. Jika terpaksa boleh pula dengan *isyarah*.

3) Akad Denga Isarat

Bagi orang yang mampu berbicara, tidak dibenarkan akad dengan isarat melainkan harus menggunakan lisan atau tulisan. Adapun bagi mereka yang tidak dapat berbicara, boleh melakukan dengan isarat, tetapi jika tulisannya bagus dianjurkan menggunakan dengan tulisan. Hal itu diperbolehkan apabila ia sudah cacat mulai sejak lahir. Jika tidak sejak lahir ia harus berusaha untuk tidak menggunakan isarat.

4) Akad Dengan Tulisan

Diperbolehkan akad dengan tulisan baik bagi orang yang mampu berbicara ataupun tidak. Akad dengan tulisan tersebut harus jelas, tampak dan dapat dipahami oleh keduanya, sebab tulisan sebagaimana dalam *qo'idah fiqhiyah* (tulisan sebagai perintah).

4. Syarat-Syarat Akad

Zuhaily mengungkapkan pendapat madhab Hanafi bahwa syarat yang ada dalam akad dapat dikategorikan menjadi syarat sah (*shahih*), rusak (*fāsīd*) dan syarat yang batal (*bāthil*) dengan penjelasan sebagai berikut:⁹

- a. Syarat sah adalah syarat yang sesuai dengan substansi akad, mendukung memperkuat substansi akad dan dibenarkan oleh *shara'*, sesuai dengan kebiasaan masyarakat (*'urf*).

⁹ Nawawi, *Fikih Muamalah*, 20-21.

- b. Syarat fasid adalah syarat yang tidak sesuai dengan salah satu kriteria yang ada dalam syarat sah.
- c. Syarat batil adalah syarat yang tidak mempunyai kriteria syarat sah dan tidak memberi nilai manfaat bagi salah satu pihak lainnya, akan tetapi malah menimbulkan dampak negatif.

5. Macam-Macam Akad

Menurut Suhendi dan Syafei, macam-macam akad dibedakan sebagai berikut:¹⁰

- a. Akad tanpa syarat (*'aqad munjiz*), yaitu akad yang dilaksanakan langsung pada waktu selesainya akad tanpa memberikan batasan. Pernyataan akad yang diikuti dengan pelaksanaan akad ialah pernyataan yang tidak disertai dengan syarat-syarat dan tidak ditentukan waktu pelaksanaan setelah adanya akad.
- b. Akad bersyarat (*ghairu munjiz*) atau *'aqad mu'alaq*, yaitu akad yaitu akad yang di dalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat yang telah ditentukan dalam akad, misalnya, penentuan penyerahan barang-barang yang diakadkan setelah adanya pembayaran. *'Aqad ghairu munjiz* dibedakan menjadi tiga macam sebagai berikut:
 - a) Syarat ketergantungan atau *ta'liq* syarat: menentukan hasil suatu urusan dengan urusan lain, yakni akad terjadi dengan urusan yang lain, jika urusan yang lain tidak terjadi atau tidak ada maka akad pun tidak ada.

¹⁰ Ibid; 26-27.

- b) Ungkapan *ta'yīd* syarat. Penemuan hukum dalam *tasharruf*, ucapan sebenarnya tidak jadi lazim (wajib) *tasharruf* dalam keadaan mutlak, yaitu syarat pada suatu akad atau tidak mesti dilakukan.
- c) Syarat penyandaran, *idhāfah*, yaitu menyandarkan pada suatu masa yang akan datang (*idhāfafi mustaqbal*), melambatkan hukum *tasharruf qauli* kemasa yang akan datang.
- c. 'Akad *Mudhāf*, yaitu akad yang dalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat mengenai penanggulangan pelaksanaan akad, pernyataan yang pelaksanaannya ditangguhkan hingga waktu yang ditentukan.

Dilihat dari segi penamaannya, para ulam fiqh membagi akad kepada dua macam, yaitu:¹¹

- a. *Al-'uqud al-musammah*, yaitu akad-akad yang ditentukan nama-namanya oleh *syara'* serta dijelaskan hukum-hukumnya, seperti jual beli, sewa menyewa, perserikatan, hibah, *al-wakalah*, wakaf, *al-hiwalah*, *al-ji'alah*, wasiat, dan perkawinan.
- b. *Al-'uqud ghair al-musammah*, yaitu akad-akad yang penamaannya dilakukan oleh masyarakat sesuai dengan keperluan mereka disepanjang zaman dan tempat, seperti *al-istishna'*, *bai' al-wafa'*, dan lain-lain.

¹¹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Penerbit Gaya Media Pratama Jakarta, 2000), 108.

6. Berakhirnya Akad

Para ulama fiqh menyatakan bahwa suatu akad akan berakhir apabila:¹²

1. Berakhirnya masa berlaku akad itu, apabila akad itu memiliki tenggang waktu.
2. Dibatalkan oleh pihak-pihak yang berakad, apabila akad itu sifatnya tidak mengikat.
3. Dalam akad yang bersifat mengikat, suatu akad bisa dianggap berakhir jika jual beli fasad, berlakunya khiyar syarat, khiyar aib, atau khiyar rukyah, akad itu tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, tercapainya tujuan akad itu secara sempurna.
4. Salah satu yang berakad meninggal dunia.

B. Konsep *Ijārah* Dalam Hukum Islam

1. Pengertian *Ijārah*

Menurut bahasa, *ijārah* berarti “upah” atau “ganti” atau “imbalan”. Karena itu, lafaz *ijārah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas.¹³

Menurut ulama Mazhab Hanafi *ijārah* di definisikan sebagai:

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنْ أَدَّىٰ بِعَوَضٍ

¹² Ibid;108-109

¹³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), 29.

*Artinya: Transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan.*¹⁴

Menurut Ulama Mazhab Syafi'iyah *ijārah* didefinisikan dengan:¹⁵

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مِّمَّا حَاكَمَتْهَا قَا بِلَّةٌ لِّلْبَدْلِ وَالْإِبَا حَةِ
بِعَوَضٍ مَّعْلُومٍ

Artinya: Transaksi terhadap manfaat yang dituju, tertentu bersifat bisa dimanfaatkan, dengan suatu imbalan tertentu.

Menurut Ulama Mazhab Malikiyah dan Hanabilah *ijārah* didefinisikan sebagai:¹⁶

مَنَافِعَ شَيْءٍ مِّمَّا حَاكَمَتْهُ مَدَّةً مَّعْلُومَةً بِعَوَضٍ تَمْلِكُكَ

Artinya: Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.

Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.¹⁷

Menurut fatwa DSN MUI No. 09/DSN MUI/IV/2000, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti pemindahan kepemilikan itu sendiri.¹⁸

¹⁴Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), 227.

¹⁵Ibid., 227.

¹⁶Ibid., 228.

¹⁷Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 115.

¹⁸Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2013), 249.

Dalam bahasa arab sewa menyewa disebut dengan *al-ijārah* yang diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian sejumlah uang. Sedangkan dalam Ensiklopedi muslim *ijārah* diartikan sebagai akad terhadap manfaat untuk dengan masa tertentu dan hak tertentu.¹⁹

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, *ijārah* menurut istilah *shara'* yaitu suatu bentuk akad atas kemanfaatan yang telah dimaklumi, disengaja dan menerima penyerahan, serta diperbolehkannya dengan penggantian yang jelas.²⁰

2. Dasar-Dasar Hukum *Ijārah*

a. Al-Qur'an

Dasar-dasar hukum atau rujukan *ijārah* sudah di jelaskan dalam al-Qur'an yang berbunyi:²¹

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya: *jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka (Al-Thalaq: 6).*

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجِرْتَهُ لَأَقْوِيًا لِلْأَمِينِ ٢٦

Artinya: *Salah seorang dari wanita itu berkata:” wahai bapakku, ambilah dia sebagai pekerja kita karena seorang yang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya (Al-Qashash:26).*²²

¹⁹ Abdul Ghafur Ansori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010), 69-70.

²⁰ Imron Abu Amar, *Fathul Qarib. Terj. Jilid 1* (Kudus: Menara Kudus, 1983), 297.

²¹ al-Qur'an, 65: 6.

²² al-Qur'an, 28: 26.

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ وَأَنْتُمْ لِلَّهِ وَالْعُلَمَاءِ أَنْ اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ٢٣٣

Artinya: “.... dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, tidak dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertaqwalah kepada Allah, dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Al-Baqarah: 233).²³

b. Al-Hadits

عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه ان النبي صلى الله عليه وسلم
قال : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجْرًا فُلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ (رواه عبد الرزاق)

Artinya: Dari Abu Said Al-Khudri r.a bahwa Nabi SAW pernah bersabda: barang siapa mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakannya kepada siapa berapakah upahnya. (H.R Abd Razaq).²⁴

c. Ijma'

Mengenai disyariatkannya *ijārah*, semua ulama bersepakat, tak seorang ulama pun membantah kesepakatan (ijma') ini, sekalipun ada beberapa diantara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.²⁵

3. Klasifikasi Akad *Ijārah*

²³al-Baqarah, 2: 233.

²⁴As-Shan'ni, *Subulus Salam III, Terj, Abu Bakar Muhammad* (Surabaya: Al-Ikhlash, 1995), 293.

²⁵Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah Jilid 13, Terj, Kamaludin Marzuki* (Yogyakarta: Pustaka, 1996), 18.

Di tinjau dari objeknya, akad *ijārah* bisa di klasifikasikan menjadi dua yakni *ijārah 'ain* dan *ijārah zimmah*.²⁶

a. *Ijārah 'Ain*

Ijārah 'ain adalah akad *ijārah* dengan objek 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. Dalam kontrak *ijārah 'ain*, apabila terdapat cacat pada objek *ijārah* yang bisa mempengaruhi ujah, maka *mustajir* memiliki hak khiyar antara membatalkan *ijārah* atau melanjutkan. Sedangkan apabila objek mengalami kerusakan di tengah masa kontrak, maka akad *ijārah* menjadi batal. Selain itu dalam *ijārah 'ain* terdapat syarat yaitu:

- 1) Objek yang disewa ditentukan secara spesifik, seperti jasa dari orang ini, atau manfaat dari barang ini.
- 2) Objek yang disewa hadir di majlis akad dan disaksikan secara langsung oleh *'aqidain* pada saat akad *ijārah* dilangsungkan, sebab *ijārah 'ain* secara substansi adalah *bai'al-mushāhadah (ba'i al-'ain)*. Karena itu, dalam *ijārah 'ain*, tidak sah apabila objek tidak ada dalam majlis akad, kecuali objek pernah disaksikan sebelumnya secara langsung dan dipastikan belum mengalami perubahan hingga akad *ijārah* dilangsungkan.

²⁶Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah*, (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 287-289.

- 3) *Ijārah 'ain* hanya sah diadakan dengan sistem langsung (*hāllan*). Artinya pemanfaatan objek akad *ijārah* tidak ditunda dari waktu akad, sebab disamakan dengan *bai'al-mushāhadah* (*bai'al-'ain*).
- 4) Ujrah dalam akad *ijārah 'ain* tidak wajib diserahkan (*qabdl*) dan cash (*hulūl*) di majlis akad.

b. *Ijārah zimmah*

Ijārah zimmah adalah *ijārah* dengan objek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang berada dalam tanggungan mu'jir yang bersifat tidak tertentu secara fisik. Dalam *ijārah zimmah* terdapat beberapa syarat yaitu diantaranya:

- (1). Ujrah harus diserahkan (*qabdl*) dan cash (*hulūl*) di majlis akad, sebagaimana *ra's al-māl* dalam akad *salam*.
- (2). Menyebutkan kriteria (*awṣāf*) barang yang disewa spesifik, yang bisa berpengaruh terhadap minat (*gharaḍ*), sebagaimana kriteria dalam *muslam fih*.

4. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Rukun-rukun dan syarat-syarat *ijārah* adalah sebagai berikut:²⁷

- a) *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.

²⁷Suhendi, *Fiqh Muamalah*, 117-118.

- b) *Shighot* ijab qabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab qabul sewa-menyewa dan upah-mengupah.
- c) Ujrah, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah- mengupah.
- d) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini:
- (1). Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - (2). Hendaklah benda yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah- mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa menyewa).
 - (3). Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut *shara'* bukan hal yang dilarang (diharamkan).
 - (4). Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Layaknya sebuah transaksi *ijārah* dapat dikatakan sah apabila memenuhi rukun dan syarat. Menurut Ulama Hanafiyah rukun dari *ijārah* itu hanya satu yakni *ijab* dan *qabul* dengan menggunakan lafal upah atau sewa (*al-ijārah*, *al-isti'jar*, *al-iktira`* dan *al-ikra`*). Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa orang yang berakad, sewa/imbalan dan manfaat termasuk ke dalam syarat-syarat *ijārah*, bukan rukunnya. Sedangkan

menurut Jumhur Ulama rukun *ijārah* ada empat yaitu: orang yang berakad, sewa/imbalan, manfaat, dan adanya *sighot* (ijab dan kabul).²⁸

5. Macam-Macam Upah

- a. *Ajrun Musamma*, yaitu upah yang telah disebutkan pada saat melakukan transaksi. Upah yang telah disebutkan tersebut syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Apabila kedua pihak yang melakukan transaksi tersebut telah rela terhadap upah yang ditetapkan maka upah tersebut adalah *ajrun musamma*. Disamping, itu, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan *shara'*.
- b. *Ajru Mitsli* adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad *ijārahnya* telah menyebutkan jasa kerjanya. Dan upah yang sepadan (*ajru Mitsli*) tersebut bisa jadi merupakan upah yang sepadan dengan pekerjaannya saja, apabila akad *ijārahnya* menyebutkan jasa pekerjaannya.²⁹

²⁸Herianto, “*Ijarah dalam Islam,*” dalam <https://heriantodjava.wordpress.com/2011/08/04/ijarah-dalam-islam/> (diakses pada 03 Oktober 2018).

²⁹Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), 103.

6. Ketentuan Hukum Bagi Ajir Khash dan Ajir Mushtarak

a. *Ajir Khash*

Ajir khash adalah pihak yang harus melaksanakan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal yang khusus dan dalam waktu tertentu. Pada prinsipnya *ajir khash* meliputi:

- a. Sifat pekerjaan tertentu, misalnya: menjaga toko, mengasuh bayi, dan sebagainya.
- b. Waktu tertentu, misalnya: bulan, tahun dan sebagainya.

Ajir khash tidak boleh bekerja pada para pihak dalam waktu-waktu tertentu kecuali ada izin darinya. Seorang pengasuh bayi atau penjaga toko dalam setiap hari pada jam-jam kerja. Bahkan *ajir khash* ini tidak dibenarkan bekerja untuk dirinya sendiri selama masih dalam jam atau waktu melakukan pekerjaan sebagai *ajir khash*, kecuali:³⁰

- a. Apabila ada izin dari pemberi kerja (penyewa) seperti istirahat, makan, berobat dan sebagainya.
- b. Apabila ada ketentuan adat (kebiasaan), seperti melaksanakan ibadah. Sebagian ulama berpendapat bahwa ada ketentuan khusus, yaitu *ajir khash* tidak dibenarkan menjalankan ibadah sunah seperti shalat sunah yang dapat mengurangi waktu kerja atau dapat mengurangi hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan tersebut.

³⁰Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum* (Jakarta: Rineck cipta, 1999), 427.

Adapun objek perjanjian kerja dalam *ajir khash* adalah individu pekerja itu sendiri yang diberikan dalam masa tertentu yang tersebut dalam perjanjian.

Dalam perjanjian kerja seperti ini terdapat ketentuan bahwa apabila pada waktu atau selama yang ditentukan ternyata *ajir* tidak melakukan pekerjaan karena tidak diberikan atau memang karena tidak ada pekerjaan, maka *ajir* tetap berhak menerima pembayaran secara utuh apabila semua dalam waktu sebagaimana disepakati kedua belah pihak ternyata penyewa tidak membutuhkan lagi atau karena kurang cocok atau ada hal-hal yang tidak menyangkut keadaan *ajir* yang tidak mungkin melakukan pekerjaan.

Objek di dalam perjanjian kerja *ajir khash* adalah waktu dan tenaga *ajir* secara individual, oleh sebab itu lamanya waktu perjanjian kerja harus dijelaskan, apabila tidak dijelaskan maka perjanjian kerja dapat dinilai tidak sah. Demikian juga pekerjaan yang diterima *ajir khash* tidak dapat diserahkan atau diwakilkan kepada orang lain sebab objek *ajir khash* adalah diri pribadi *ajir* sendiri secara individual. Apabila terjadi bahaya kerusakan dan kehilangan barang yang diamankan untuk dikerjakan *ajir khash* tidak ditanggung oleh *ajir*, tetapi ditanggung oleh pemberi pekerjaan (penyewa).

Ajir Khash tetap dibebani untuk mengganti barang-barang yang hilang atau rusak ada dua hal, yaitu: ³¹

³¹Ibid., 428.

- a). Ada Unsur kesengajaan untuk merusak mengganti barang-barang.
- b). Ada unsur kelalaian dari *ajir* sendiri.

b. *Ajir Mushtarak*

Ajir Mushtarak atau *ajir* umum adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan yang sifat pekerjaannya umum dan tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus.

Di tengah-tengah masyarakat banyak contoh yang berkaitan dengan *ajir musytarak*. Terutama di tengah-tengah masyarakat modern seperti sekarang ini, dimana profesi atau keahlian yang dimiliki seseorang semakin *multidimensional*. Adapun obyek perjanjian kerja dalam *ajir* umum ialah pekerjaan dan hasilnya. Dengan demikian Pembayaran yang diberikan pemberi kerja di dasarkan atas:

- a. Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh *ajir* sebagai penerima pekerjaan.
- b. Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara *ajir* dengan penyewa.

Atas dasar dua ketentuan tersebut diatas, maka kedua belah pihak dapat saling menuntut apabila terjadi salah satu pihak tidak atau lalai dalam memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan bersama oleh keduanya.

Faktor waktu di dalam *ajir mushtarak* bukan sesuatu yang mutlak harus disebutkan dalam perjanjian seperti dalam *ajir khash*, kecuali apabila disebutkan dalam perjanjian. Apabila lamanya waktu ditentukan dalam

perjanjian, maka kedua belah pihak terkait dengan batas waktu tersebut. Oleh karena itu apabila *ajir* tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian, maka pemberi tugas berhak menuntut ganti rugi, misalnya penyewa dapat mengurangi ongkos/ pembayaran penerima pekerjaan (*ajir*) sebagai ganti rugi apabila pihak *ajir* tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah disepakati.

Di dalam *ajir* umum obyeknya adalah pekerjaan dan hasilnya, dengan demikian *ajir* berhak mendapatkan pembayaran dan hasilnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Apabila di dalam *ajir musytarak* kedua belah pihak tidak memberi batas waktu, maka perjanjian tetap sah. Tetapi apabila kedua belah pihak memberi/ menetapkan batas waktu, maka perjanjian dianggap sah apabila batas waktu disebutkan dalam perjanjian.

Faktor utama dalam perjanjian kerja dalam *ajir mushtarak* atau *ajir* umum adalah pekerjaan dan hasilnya, dengan demikian didalam melaksanakan pekerjaan *ajir* dapat mewakili kepada orang lain dengan syarat pewartu sanggup mengerjakan pekerjaan sebagaimana diperjanjikan antara pemberi tugas dengan pihak *ajir* (pertama). Apabila dalam perjanjian tersebut adalah *ajir* (pertama) sendiri, maka perjanjian tersebut tidak dapat diwakilkan.

Apabila terjadi kerusakan pada barang yang menjadi obyek untuk dikerjakan, maka akibatnya dapat terjadi dua kemungkinan yaitu:

- a. Jika kerusakan barang terjadi karena perbuatan atau kelalaian *ajir* sendiri, maka *ajir* wajib bertanggung jawab. Adapun kelalaian (pertama) mewakilkan pekerjaannya kepada orang lain dan perwakilan yang menjadi penyebab timbulnya kerusakan, maka yang bertanggung jawab tetap *ajir* (pertama).
- b. Jika kerusakan terjadi karena perbuatan orang lain yang mestinya dapat dihindari, maka yang bertanggung jawab tetap *ajir*. Akan tetapi *ajir* tidak bertanggung jawab apabila kerusakan tersebut karena dihindari.

7. Cara Pengupahan

Pandangan orang tentang tingginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun, arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandangan yang dipakai. Sisi lain dari mencukupi adalah kewajaran. Berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar? dalam sejarah pemikiran ekonomi dikenal berbagai mazhab yang masing-masing menyukai konsep sendiri-sendiri tentang upah yang wajar.³²

Upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.³³

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada upahnya yang hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk

³²Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 149.

³³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Rajawali Pers, 2009), 758.

kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Dalam pengupahan terdapat beberapa faktor yang menjadi sumber-sumber dari perbedaan upah yaitu:³⁴

1. Perbedaan Jenis Pekerjaan

kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantaranya jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

2. Perbedaan Kemampuan, Keahlian, dan Pendidikan

Kemampuan, keahlian, dan ketrampilan para pekerja di dalamsuatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari segolongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, ketelitian, yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.

3. Ketidaksempurnaan dalam Mobilitas Tenaga Kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk mobilitas tenaga kerja. Dalam Konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir kepasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.

³⁴Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, cet 9 (Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 1997), 310.

8. Sistem Pengupahan

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia itu melakukan kegiatan, ada yang bisa dilakukan sendiri, ada juga yang harus dilakukan melalui kegiatan orang lain. Berkaitan dengan kegiatan melalui orang lain inilah yang harus diberi imbalan dalam bentuk upah atau dengan imbalan dalam bentuk lain. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:³⁵

1. Konsep Dasar Pengupahan

Pengupahan (*juālah*) menurut bahasa ialah apa yang diberikan kepada seseorang karena sesuatu yang dikerjakannya, sedangkan pengupahan (*juālah*) menurut syariah menyebutkan hadiah atau pemberian seseorang dalam jumlah tertentu kepada orang yang mengerjakan perbuatan khusus, diketahui atau tidak diketahui.

2. Landasan Hukum *Juālah*

Pengupahan (*juālah*) diperbolehkan berdasarkan dalil-dalil berikut firman Allah SWT:³⁶

وَعَدَ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسْكِنٍ طَيِّبَةٍ فِي جَنَّاتٍ عِدْنٍ وَرِضْوَانٍ مِّنَ اللَّهِ أَكْبَرَ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ
٧٢

Artinya: Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin, lelaki dan perempuan, (akan mendapat) surge yang di bawahnya mengalir sungai-sungai, kekal mereka di dalamnya, dan (mendapat) tempat-tempat yang bagus di surge 'And dan keridhaan Allah adalah lebih besar, itu adalah keberuntungan yang besar. (QS. At-Taubah (9): (72).

3. Rukun dan Syarat *Juālah*

³⁵ Nawawi, *Fikih Muamalah*, 188.

³⁶ al-Qur'an, 9: 72. 10:23.

Rukun dan syarat pengupahan (*juālah*) adalah sebagai berikut:³⁷

- a. Lafadz. Kalimat itu harus mengandung arti izin kepada orang yang akan bekerja.
- b. Orang yang menjanjikan upah. Dalam hal ini orang yang menjanjikan upah itu boleh orang yang memberikan pekerjaan itu sendiri atau orang lain.
- c. Pekerjaan yang akan dilakukan.
- d. Upah. Upah harus jelas, berapa yang akan diberikan sesuai dengan transaksi yang telah dilakukan.

9. Faktor Penyebab Perbedaan Upah

Banyak sebab yang menjadi faktor perbedaan kadar upah untuk berbagai jenis buruh. Pada umumnya cenderung ditentukan berdasarkan tingkat produktifitas marginal buruh, akan tetapi produktifitas tidak selalu sama dalam segala bentuk tenaga kerja. Produktifitas akan selalu berbeda sesuai tingkat kekurangan setiap jenis buruh berkaitan dengan permintaan ke atas jenis buruh tersebut. Perbedaan kadar upah bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah:³⁸

1. Perbedaan dalam kemampuan asal, setiap individu masyarakat dilahirkan dengan kemampuan akal yang berbeda, tidak semua di antara kita yang memiliki bakat untuk menjadi bintang top atau mempunyai kecerdasan untuk menjadi dokter, akuntan atau insinyur. Hanya mereka yang mempunyai akal dan kecerdasan tinggi yang bisa bercita-cita

³⁷Nawawi, *Fikih Muamalah*, 189.

³⁸Murtadho Ridwan, "Standar Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam," *Jurnal STAIN Kudus*, (Diakses Pada tanggal 17 September 2018 jam 18.35).

seperti itu. Orang yang seperti ini jumlahnya tidak banyak dan penawaran ke atas orang-orang tersebut berkurang sehingga mereka menerima upah yang lebih tinggi.

2. Perbedaan dalam kemampuan jasmani, ada sebagian pekerja yang memerlukan kemampuan jasmani seperti kecantikan dan yang lain. Oleh karena itu bagi individu yang tidak memiliki kemampuan jasmani yang diinginkan tidak akan mendapat kesempatan bekerja seperti ini sehingga pendapatannya berbeda dengan yang memiliki kemampuan.
3. Perbedaan dalam sifat kemampuan dan kemahiran, sebagian pekerjaan ada yang mempunyai resiko tinggi, berbahaya dan kurang sejahtera. Oleh karena itu para pekerjanya mendapat upah lebih dibandingkan yang lain. Hal itu disebabkan karena pekerjaan tersebut menanggung resiko dan membahayakan sehingga wajar jika pekerja yang bekerja di bidang itu mendapatkan upah yang lebih tinggi.

10. Upah Minimum Dalam Islam

Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi. Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada

kebutuhan pokok tersebut. Adapun faktor-faktor penentu tingkat upah adalah:³⁹

- a. Faktor obyektif; berdasarkan faktor ini, upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti faktor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.
- b. Faktor subyektif; dengan adanya faktor ini akan menyebabkan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Atas dasar faktor-faktor tersebut diatas maka dalam sejarah Islam penentuan gaji untuk pegawai pemerintahan Islam ditentukan sebagai berikut:⁴⁰

- a. Upah pada masa Rasulullah; Rasulullah telah meletakkan beberapa prinsip dasar untuk menentukan upah pegawai pemerintah Islam sebagaimana yang dijelaskan sebuah hadith. Hadith tersebut adalah; “Bagi seorang pegawai negeri, jika ia belum menikah sebaiknya ia menikah, jika ia tidak memiliki pelayan, hendaklah ia memiliki pelayan, jika ia tidak memiliki tempat tinggal untuk ditempati, maka ia boleh membangun sebuah rumah dan orang-orang yang melampaui batas-batas ini, maka ia adalah perebut tahta (pencuri).” (HR. Abu Dawud).

³⁹ Ibid.,

⁴⁰ Ibid.,

b. Upah pada masa Khalifah; Umar bin Khatab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan atau pembayaran tunjangan. Perbedaan upah sudah terjadi pada masa Rasulullah SAW. Pada tahun pertama hijrah, para sahabat yang ikut berperang di perang Badar dan Uhud mendapat tunjangan terendah 200 Dirham dan tunjangan tertinggi 2000 Dirham. Pada masa kekhalfahannya, Umar bin Khattab menentukan upah untuk para pegawai pemerintah berdasarkan keadaan sebuah kota dan kebutuhan pribadi mereka. Tindakan Umar ini dapat kita ambil contoh untuk menentukan standar gaji menurut kebutuhan pokok masyarakat karena di zaman sekarang terdapat kebutuhan tambahan seperti kebutuhan transportasi, pendidikan, kesehatan dan yang lain sehingga gaji atau upah hendaklah sesuai dengan faktor-faktor berkaitan seperti inflasi, biaya kesehatan, dampak pengangguran dan yang lainnya.

11. Prinsip-prinsip Dalam Ketenagakerjaan

Dalam ketenagakerjaan terdapat empat prinsip yaitu diantaranya: ⁴¹

a. Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolelir sistem perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktik jual beli pekerja dengan mengabaikan hak-hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

⁴¹ Ibid.,

- b. Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat. Islam tidak membeda-bedakan antara pekerjaan. Hal itu seperti yang diungkapkan dalam surat al-Jumuah, (62): 10 yang memerintahkan untuk bertebaran dimuka bumi untuk mencari karunia Allah setelah menjalankan sholat.
- c. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas di masyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.
- d. Prinsip kelayakan upah pekerja, upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, maka Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan layak.

12. Kerja Seorang Pekerja Dalam *Ijārah*

Dalam suatu pekerjaan seseorang harus memenuhi beberapa ketentuan diantaranya yaitu:⁴²

1. Ketentuan Kerja

Ijārah adalah manfaat jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijārah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan. Disamping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan.

2. Bentuk Kerja

Apabila transaksi *ijārah* tersebut dilakukan terhadap pekerjaan tertentu, atau *ajir* tertentu, maka hukumnya wajib bagi *ajir* yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan secara mutlak posisinya tidak boleh digantikan oleh orang lain.

3. sWaktu Kerja

Transaksi *ijārah* tersebut ada yang harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan saja, tanpa harus menyebutkan waktunya. Ada juga yang harus menyebutkan waktu yang dikontrak saja, tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya.

⁴²Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi*, 84-91.

4. Gaji Kerja

Disyaratkan pula agar honor transaksi *ijārah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri-ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan.

5. Tenaga yang dicurahkan saat bekerja

Transaksi *ijārah* tersebut dilakukan terhadap seorang *ajir* atas jasa dari tenaga yang dia curahkan. Sementara upahnya ditakar berdasarkan jasanya.



BAB III

PRAKTIK PENGUPAHAN KARYAWAN DI MEBEL UD LESTARI CEKOK

BABADAN PONOROGO

A. Sejarah Berdirinya Mebel UD Lestari

Pada tahun 1982 Bapak Kholil mendirikan sebuah mebel yang beralamatkan di Desa Cekok Babadan Ponorogo yang bernama “ mebel UD Lestari”. Pada awal berdirinya Bapak Kholil belum mempunyai karyawan. semua pesanan dikerjakan sendiri. Tetapi lama kelamaan pesanan semakin banyak dan akhirnya Bapak Kholil mencari karyawan yang bersedia bekerja di mebel UD Lestari. Dengan adanya karyawan Bapak Kholil merasa terbantu dan pekerjaan menjadi ringan.

Awalnya usaha mebel ini berjalan lancar, tetapi pada saat memasuki tahun 1987, terjadilah krisis moneter sehingga mebel ini mengalami kerugian, karena harga kayu semakin mahal dan uang untuk membeli kayu tidak cukup. Akhirnya Bapak Kholil berhenti untuk menyetok kayu. Sehingga agar mebel ini mendapatkan pemasukan Bapak Kholil memanfaatkan sisa kayu yang ada untuk digunakan membuat barang-barang mebel. Krisis moneter berlangsung sampai tahun 1997, sampai akhirnya Bapak Kholil berhenti total dan mebelnya ditutup karena sudah tidak mempunyai modal untuk meneruskan mebel ini.

Setelah Bapak Kholil berhenti tidak ada yang mau meneruskan mebel UD Lestari. Karena anak-anak Bapak Kholil tidak ada yang bisa membuat barang-barang mebel dan yang bisa hanya anak menantunya saja yaitu bapak Rojin.

Namun Bapak Rojin tidak berani mengambil alih mebel UD Lestari tanpa ada persetujuan dari anak-anak Bapak Kholil. Akhirnya Bapak Kholil mengajak musyawarah untuk membahas tentang penerus dari mebel UD Lestari. Setelah adanya musyawarah akhirnya anak-anak Bapak Kholil setuju apabila mebel UD Lestari diteruskan oleh Bapak Rojin.

Sehingga pada tahun 2003 Bapak Rojin mulai membuka kembali mebel UD Lestari yang sudah 5 tahun tutup. Pada awal buka semua pekerjaan dikerjakan sendiri oleh bapak Rojin mulai dari membuat, mengampelas, dan yang terakhir bagian *finishing*. Tetapi lama kelamaan pesanan semakin banyak dan akhirnya Bapak Rojin mencari karyawan untuk bekerja di mebel UD Lestari. Sampai saat ini mebel UD Lestari sudah mempunyai banyak pelanggan terutama toko-toko yang ada di Ponorogo dan jumlah karyawan yang ada di mebel ini berjumlah 4 orang.¹

B. Karyawan Di Mebel UD Lestari

1. Jumlah Karyawan

Pada saat awal berdiri karyawan di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo berjumlah 10 orang. Dari masing-masing orang itu terbagi menjadi beberapa bagian yaitu 4 orang sebagai pembuat barang-barang mebel sedangkan yang 6 orang sebagai *finishing*. Tetapi semakin lama mebel ini berdiri jumlah karyawan menjadi berkurang satu persatu. Sampai saat ini karyawan yang masih bertahan di mebel UD Lestari Desa

¹Rojin, Hasil Wawancara, ponorogo 24 September 2018.

Cekok Babadan Ponorogo berjumlah 4 orang yang terdiri dari 1 orang yang bekerja sebagai pembuat barang-barang mebel, 3 orang bekerja sebagai *finishing*.

2. Penggolongan Kerja

a. Jenis Pekerjaan

Di mebel UD Lestari ini dalam pekerjaannya dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian pembuat barang-barang mebel dan bagian *finishing*. Untuk yang pembuat barang-barang mebel ini bertugas untuk membuat almari, kursi, meja, pintu, jendela dan lain-lain, sedangkan yang bagian *finishing* bertugas untuk mengampelas, mendempul, dan menyemprot barang-barang mebel yang sudah jadi.

b. Waktu Bekerja

Jam kerja di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo ini dimulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 16.00. Baik karyawan baru maupun lama jam kerjanya sama. Dari 4 orang karyawan di mebel UD Lestari ini yang 3 orang merupakan karyawan lama yang sudah bekerja kurang lebih 5 tahun. Sedangkan 1 orang karyawan baru bekerja sekitar 8 bulan.

c. Upah

Di mebel UD Lestari ini pembagian upahnya dibedakan menurut jenis pekerjaannya. Untuk bagian pembuat barang-barang mebel yang sudah lama bekerja akan di beri upah sebesar Rp. 65.000 perharinya, sedangkan

untuk karyawan baru akan diberi upah Rp.45.000 perharinya. Untuk karyawan *finishing* yang sudah lama bekerja akan diberi upah sebesar Rp. 50.000 perharinya, sedangkan yang masih baru akan diberi upah Rp. 35.000 perharinya. Sedangkan untuk karyawan baru dan belum memiliki kemampuan bekerja di mebel akan diberi upah sesuai dengan kemampuannya atau bisa dikatakan sebagai bonus atas pekerjaannya tersebut.

C. Akad Pengupahan Di Mebel UD Lestari Cekok Babadan Ponorogo

Mebel UD Lestari terletak di Desa Cekok Babadan Ponorogo. Mebel ini membuat berbagai macam Peralatan mebel mulai dari kursi, almari, meja, dan masih banyak lagi. Sehingga mebel ini membutuhkan karyawan untuk bekerja disini. Pemilik mebel mengajak beberapa orang untuk bekerja sama dengannya. Sehingga terjadilah akad kerjasama antara pemilik mebel dengan para pekerja.

Akad di mebel UD Lestari tidak secara tertulis, tapi secara lisan. Karena pemilik mebel sudah percaya dengan calon karyawan dikarenakan calon karyawannya ini adalah teman dekat dan sudaranya. Akhirnya Bapak Rojin mengajak temannya Samsul yang dulu adalah teman kerjanya sebelum meneruskan usaha mebel bapaknya. Dan Samsul ini adalah orang yang pertama kali diajak kerja sama oleh Bapak Rojin. Dan kemudian Bapak Rojin mengajak saudaranya Akrom.

“saya bilang sama Samsul dan Akrom , kalau saya meneruskan mebel nya bapak dan sekarang ini lagi butuh karyawan, mau atau tidak kerja sama saya”.²

Akhirnya mereka mau untuk bekerja di mebel UD Lestari Cekok, dan besoknya mulai bekerja, karyawan yang pertama diajak adalah Samsul, kemudian Akrom, Ipul , Jainuri, Rengga. Dan karyawan yang bertahan sampai sekarang itu tinggal 4. Yang Jainuri sudah buka mebel sendiri di Kadipaten tepatnya di Jalan Jurumertani.

Kemudian mereka besoknya disuruh masuk kerja jam 07.00 dan pulang nya pukul 16.00 untuk hari kerjanya senin sampai sabtu.

“kalau begitu, besok masuk kerja ya, berangkat jam 07.00 pulang nya jam 16.00. masuk kerjanya setiap senin sampai sabtu”.³

Kalau mengenai upahnya tidak di jelaskan di awal. Tapi untuk sistem kerjanya sudah dijelaskan yaitu upahnya harian. Dan untuk pembagian kerjanya Samsul akan bertugas sebagai pembuat barang-barang mebel dan Akrom akan bertugas sebagai *finishing*.

“ saya pas mengajak kerja tidak pernah saya jelaskan upahnya berapa, tapi kalau sistem upahnya saya kasih tahu yaitu upahnya perhari bukan borongan, lalu langsung saya bagi pembagian kerjanya mbak, Samsul saya kasih tugas untuk membuat barang-barang mebel kalau Akrom saya kasih bagian finishing, karena Samsul sudah bisa membuat barang-barang mebel, kalau Akrom bisanya cuma finishing”.⁴

Menurut Samsul dia bekerja di mebel ini atas permintaan dari Bapak Rojin. Karena dia bekerjanya tidak setiap hari hanya saja apabila ada yang

²Rojin, Hasil wawancara, Ponorogo 24 September, 2018.

³ Ibid.,

⁴ Ibid.,

manggil untuk meminta tolong dalam pembuatan rumah. Sehingga dia menyetujui untuk bekerja mebel Bapak Rojin.

*“saya di tawari oleh Bapak Rojin di suruh kerjo di mebelnya, karena Bapak Rojin meneruskan mebel Bapaknya yang sudah 5 tahun berhenti. Jadi saya mau mbak, karena saya kerjanya tidak setiap hari, saya kerjanya kalau ada yang nyuruh untuk membuat barang-barang mebel saja”.*⁵

Menurut Akrom, dia juga diajak Bapak Rojin untuk bekerja dimebelnya, dengan bagian bekerja di bagian *finishing*. Sehingga dia mau untuk bekerja di mebelnya bapak Rojin.

*“saya kerja di mebel ini karena diajak Bapak Rojin, karena Bapak Rojin meneruskan mebel Bapaknya yang sudah berhenti 5 tahun, dan membutuhkan pekerja bagian finishing, jadi saya maubekerja di sana”.*⁶

Kalau menurut Ipul, dia bekerja di mebel ini karena diajak oleh Akrom. Karena Posisinya dia waktu itu sudah lulus SMA dan belum dapat pekerjaan. Sehingga di tawari bekerja di mebel ini dan dia langsung setuju.

*“awalnya saya ditelpon Akrom, di tanya mau atau tidak kerja ndempul, kalau mau besok disuruh datang di rumahnya Bapak Rojin, jam 07.00. Tapi pas saya ditelpon itu saya ngomong kalau tidak bisa ndempul itu bagaimana, tapi kata Akrom gampang nanti akan di ajari bagaimana caranya. Jadi saya langsung mau kerja di sana”.*⁷

Setelah berlangsung 3 tahun barulah masuk karyawan baru lagi yang bernama Rengga. Katanya dia bekerja di sini karena diajak oleh kakaknya yang bernama Akrom yang sudah terlebih dahulu bekerja di mebel UD Lestari Cekok Babadan Ponorogo.

⁵ Samsul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

⁶ Akrom, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

⁷ Ipul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

“saya diajak kakak saya mbak untuk kerja di sisni, daripada di rumah nganggur, jadi saya ikut saja diajak kerja di sini, walaupun saya belumbisa sama sekali, katanya mau diajari”.⁸

Tapi untuk masalah upah belum ada kesepakatan di awal dikarenakan baru bukanya mebel ini setelah 5 tahun tutup. Dan baru beroperasi 2 tahun yang di jalankan sendiri oleh Bapak Rojin.

“kalau masalah upah memang tidak pernah disebutkan diawal mbak, yang di bicarakan Cuma kerja di sin ibayarannya harian, terus menerima upah setiap hari sabtu sore, dan kerjanya mulai jam 07.00 sampai jam 16.00”.⁹

Menurut Samsul mengenai upahnya tidak di jelaskan di awal yang di jelaskan Cuma jam kerjanya dari jam 07.00 sampai jam 16.00, dan untuk pengupahnya itu di hitung harian, dan kalau menerima upahnya itu setiap sabtu sore sehabis bekerja.

“memang pas awal mengajak kerja waktu itu tidak dijelaskan berapa upahnya mbak, hanya dijelaskan kalau bayarannya itu sabtu sore, lalu kerjanya di hitung harian, jam kerjanya dari jam 07.00 sampai jam 16.00”.¹⁰

Kalau menurut Ipul dia saat awal masuk kerja di mebel Ini hanya di ajari tentang bagaimana cara mendempul barang-barang mebel, dikasih tahu campuran-campurannya agar dempulannya itu bagus dan awet. Kalau masalah upahnya tidak di ketahui.

“ya pas saya pertama masuk itu langsung di ajari caranya ndempul itu bagaimana, campuranya ini sama ini, supaya dempulanya bagus, tap kalau masalah upah saya tidakdi kasih tahu mbak”.¹¹

⁸ Rengga, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

⁹ Rojin, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

¹⁰ Samsul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

¹¹ Ipul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

Dari informasi yang dijelaskan oleh Bapak Rojin, mengenai upahnya Rengga dilihat dari kerjanya, soalnya Rengga masih belum bisa. Jadi bayarannya itu sebagai bonus kerja di mebel ini, dan upahnya itu akan di potong sebagai jasa pembelajaran, dan dimana potongan itu tidak dijelaskan kepada Rengga selaku karyawan baru.

*“kalau bayarannya Rengga, saya lihat dari kerjanya mbak, sudah bisa apa belum, dan itu uang upah sudah saya potong sama upah untuk pembelajarannya potongan itu terserah saya mbak, saya kira-kira sendiridan Rengga tidak saya kasih tahu kalau ada potongan upah”.*¹²

Dari penuturannya Rengga, dia setiap minggunya mendapatkan upah berbeda-beda, dan dia juga tidak tahu kalau ada potongan upah untuk jasa pembelajaran yang dimana potongan itu tidak di jelaskan waktu akad perjanjian itu berlangsung, hanya langsung diajari bagaimana caranya mengampelas yang baik dan benar itu seperti apa.

*“ saya menerima upah itu setiap minggu berbeda-beda mbak, dan kalau ada masalah potongan upah untuk pembelajaran, saya tidak dikasih tahu, dan saya juga tidak tahu berapa potongannya, karena pas saya masuk di sini tidak dijelaskankalau ada potongan untuk pembelajaran dan waktu saya menerima upah pertama tidak ada kejelasan kalau ada potongan”.*¹³

D. Penetapan Upah Karyawan Finishing dan Karyawan Baru

Di awal kontrak kerja tidak dijelaskan berapa upah perharinya. Tetapi kalau jam kerjanya di kasih informasi dari jam 07.00 sampai dengan 16.00. Selain itu sistem kerjanya yaitu harian. Upahnya akan diserahkan setiap hari sabtu sore. Dalam memberikan upah tiap minggunya itu, pemilik mebel tidak

¹² Rojin, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

¹³ Rengga, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

menyebutkan berapa nominalnya hanya di berikan langsung kepada karyawan. Namun, ada satu hal yang menarik bagi penulis yaitu ketika pembayaran upah terdapat ketidakjelasan perharinya bagi karyawan *finishing* dan karyawan baru selain itu juga ketidakjelasan dalam pemotongan upah gaji bagi karyawan baru sebagai ongkos pembelajaran yang mana pada awal akad tidak di jelaskan. Sehingga karyawan itu tidak tahu berapa potongannya. Karena setiap minggu karyawan bagian *finishing* dan karyawan baru berbeda dalam mendapatkan upahnya dalam seminggu. Padahal jam kerja mereka itu sama antara karyawan yang membuat barang-barang mebel, *finishing*, maupun karyawan baru.

Berdasarkan keterangan dari Akrom, setiap sabtu sore mereka datang untuk meminta gaji mereka, upah yang di dapatkan Akrom, Ipul, dan Rengga selalu berbeda-beda setiap minggunya. Sedangkan untuk Samsul upahnya selalu sama setiap minggunya.

“Setiap sabtu sore selalu menemui bosnya mbak, untuk meminta upah, dan kalau memberi upah untuk bagian finishing dan karyawan baru itu selalu berbeda-beda setiap minggunya, tapi kalau Samsul upahnya selalu sama terus” Kalau saya itu menerima upahnya kadang Rp.300.000 kadang Rp.350.000 jadi tidak pasti mbak. .¹⁴

Menurut Ipul juga sama seperti apa yang di katakana oleh Akrom, dia menerima bayarannya setiap minggu itu kadang Rp. 250.000 kadang Rp.300.000, jadi ketidakjelasan upah itu membuat Ipul bingung dengan upahnya tersebut.

¹⁴ Akrom, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

*“saya mendapatkan upah setiap minggu itu berbeda-beda mbak, kadang dapat Rp.250.000 kadang dapat Rp.300.000, jadi saya terkadang bingung sama upah sayasetiap harinya berapa”.*¹⁵

Menurut Bapak Rojin, adanya perbedaan upah karena mereka di anggap sebagai tenaga pembantu walaupun jam kerja mereka sama dengan yang bagian membuat barang-barang mebel. Karena suatu mebel itu bisa berjalan kalau ada yang membuat barang-barang mebel, jadi kalau masalah *finishing* dan karyawan baru itu hanya sebagai pelengkap atau pembantu pekerjaan.

*“ada perbedaan upah itu karena saya menganggap kalau bagian finishing dan karyawan baru itu hanya sekedar membantu, walaupun jam kerjanya sama, tapi untuk upah tidak selalu sama untuk setiap minggunya, berbeda dengan yang membuat barang-barang mebel itu setiap minggu upahnya selalu sama mbak, untuk Samsul saya kasih upah perharinya Rp.65.000 tapi untuk Akrom dan Ipul, kadang saya kasih Rp.250.00 sampai Rp.300.00 dan Rengga saya kasih Rp.100.000 kadang Rp.150.000, soalnya kan mereka Cuma saya anggap sebagai pembantu dalam pengerjaan mebel di sini, karena inti pekerjaan dari mebel ini adalah membuat barang-barang mebel.”*¹⁶

Menurut Ipul, dia tidak terima karena upahnya selalu berbeda-beda dalam setiap minggunya. Soalnya jam kerjanya sama dengan yang membuat barang-barang mebel, begitupun dengan Akrom, dia juga tidak terima dengan upahnya yang selalu berbeda-beda setiap minggunya.

*“saya dan Akrom sebenarnya tidak terima mbak sama upahnya, tapi mau bagaimana lagi, kalau tidak saya terimanya tidak akan mendapatkan upah, dan sekarang cari kerja itu susah mbak, apalagi seperti saya ini yang hanya lulusan SMA jadi susah cari kerjanya”.*¹⁷

¹⁵ Ipul, Hasil Wawancara, Ponorogo 24 September 2018.

¹⁶ Rojin, Hasil Wawancara, Ponorogo 24 September 2018.

¹⁷ Ipul, Hasil Wawancara, Ponorogo 24 September, 2018.

Untuk upah yang di berikan kepada karyawan baru, Bapak Rojin hanya memberi bonus karena pekerjaanya, dan bonus yang di berikan ke karyawan baru itu sudah dipotong oleh Bapak Rojin sebagai upah pembelajaran.

“kalau upanya karyawan baru itu hanya saya kasih Rp.100.000 terkadang Rp. 150.000 mbak, itu sudah saya potong untuk upah pembelajarannya. Potongan upahnya itu ya hanya saya kira-kira mbak”.¹⁸

Sedangkan untuk Rengga sendiri, dia juga tidak tahu tentang upahnya itu berapa perharinya dan berapa potongan upahnya untuk ongkos pembelajaran. Padahal saat dia diajak bekerja tidak ada ketentuan dan kesepakatan adanya pemotongan upah, dan saat pemberian upah pun juga tidak dijelaskan berapa upahnya dan potongan ongkosnya. Sehingga Rengga merasa kecewa dengan upahnya yang selalu berbeda. Karena Rengga hanya di bayar Rp.100.000 kadang Rp.150.000 setiap minggunya

“saya tidak tahu mbak upah saya sehari itu berapa, dan potongan upah untuk ongkos pembelajarannya berapa, karena pas awal saya kerja tidak dijelaskan soal adanya potongan mbak”. Tapi saya itu menerima upahnya kadang Rp.100.000 kadang Rp.150.000 setiap minggunya.¹⁹

Menurut Ipul, dia pernah bertanya kepada pemilik mebel tentang upah perharinya itu berapa, tapi sama pemiliknya itu tidak di jawab dengan jujur, dan hanya memberikan alasan yang macam-macam. Sehingga Ipul pasrah dengan upahnya yang tidak selalu tetap itu, karena dia berfikir mencari kerja itu susah, karena dia cuma punya keahlian mem*finishing* saja. Dan tidak semua mebel itu

¹⁸ Rojin, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

¹⁹ Rengga, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

membuka lowongan pekerjaan dengan sistem harian. Soalnya kebanyakan mebel itu upahnya dalam sistem borongan.

*“saya pernah bertanya mbak, tentang upah sayasehari itu berapa, tetapi Bapak Rojin tidak mau memberi tahu, katanya upah sayaituya yang saya terimasetiap minggu itu berapa, di suruh membagi sendiri mbak kalau ingin tahu upahnya sehari berapa, tapi kan masalahnyasetiap minggu saya menerima upahnya berbeda-beda. jadi tidak tahu pasti sehari itu dibayar berapa”.*²⁰

Menurut Akrom, upah di mebel Lestari ini di bawah standart di bandingkan dengan mebel-mebel lain yang ada di Babadan. Rata-rata mereka mendapatkan upah kalau perharinya itu Rp50.000 sampai Rp.60.000 per harinya. Jadi dia merasa rugi dan kecewa karena dia juga bekerja sesuai dengan jam yang di tentukan oleh pemilik mebel.

*“kalau menurut saya sih, upah di mebel ini dibawah standart mbak, karena mebel-mebel lainnyaitu kalaumembayar seharinya ki Rp.50.000 sampai Rp.60.00 mbak, itu minimalnya”.*²¹

²⁰ Ipul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

²¹ Akrom, *Hasil wawancara*, 24 September 2018.

BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP

AKAD PENGUPAHAN DAN PENETAPAN PENGUPAHAN

DI MEBEL UD LESTARI DESA CEKOK BABADAN PONOROGO

A. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Akad Pengupahan Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo

Dalam akad pengupahan di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo ini dalam pelaksanaan *shighot ijab-qabul* nya secara lisan. Dimana kedua belah pihak menyatakan keinginan dengan kata-kata. Hal ini terdapat dalam Perjanjian yang ada di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo. Karena akad yang di lakukan di sini tidak tertulis melainkan hanya sekedar ucapan kerelaan dalam bekerja. Kemudian *shighot Ijab-qabulnya* menimbulkan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dalam suatu akad *Ijārah* agar akad ini sah maka harus memenuhi beberapa syarat diantaranya yaitu: ¹

a. Rukun-Rukun Akad

Dalam suatu akad terdapat beberapa rukun yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak diantaranya yaitu *muta'qidain* (dua orang yang melakukan transaksi), sesuatu yang diikat dengan akad, pengucapan akad. Selanjutnya akan di jelaskan sedikit mengenai rukun-rukun akad yaitu :

¹Abdullah Al-Muslih, Shalah Ash-Shawi, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam* (Jakarta: Darul Haq, 2004), 27.

1. *Muta' aqidain* (Dua Pihak Yang Melakukan Transaksi)

Yaitu dua orang atau lebih yang saling terikat dengan akad. Kedua belah pihak disyaratkan harus memiliki kemampuan yang cukup untuk mengikuti proses perjanjian.

Dalam kasus yang ada di Mebel UD Lestari ini sudah memenuhi rukun akad yang *muta' aqidain* karena sudah adanya dua pihak yang saling bertransaksi dalam hal pekerjaan.

2. Sesuatu Yang Diikat Dengan Akad

Yakni barang yang dijual dalam akad jual beli, atau sesuatu yang disewakan atau yang dikerjakan haruslah jelas.

Di Mebel UD Lestari ini sudah sesuai dengan rukun akad karena adanya sesuatu yang diikat yaitu berupa perjanjian kerja dalam hal membuat barang-barang mebel dan *finishing*.

3. Pengucapan Akad

Yang dimaksud dengan pengucapan akad adalah ungkapan yang dilontarkan oleh orang yang melakukan akad untuk menunjukkan keinginannya.

Dalam kasus ini di Mebel UD Lestari dalam pengucapan akad terkait dengan jumlah berapa besar upah bekerja khususnya untuk karyawan finishing dan karyawan baru tidak diketahui berapa besar jumlah upah untuk perharinya.

b. Syarat-Syarat Akad

Dalam syarat-syarat akad dapat dikategorikan menjadi syarat sah (*sahih*), syarat rusak (*fāsid*), syarat batal.²

Dalam hal ini di Mebel UD Lestari sudah memenuhi syarat batal karena dalam pelaksanaan akadnya tidak merugikan salah satu pihak. Karena mereka mendapatkan manfaat. Untuk pihak pemilik mebel merasa terbantu dengan adanya karyawan untuk membantu pekerjaannya sehingga untuk karyawan mereka mereka merasa terbantu dari segi keuangan.

Dalam hal ini di mebel UD Lestari sudah memenuhi syarat-syarat akad yaitu syarat *sahih*, karena sudah sesuai dengan substansi akad yaitu maksud pokok/tujuan yang ingin dicapai dengan adanya akad yang dilakukan haruslah sesuai dengan *shara'*.

c. Macam-Macam Akad

Menurut Suhendi dan Syafei terdapat beberapa macam akad diantaranya adalah akad tanpa syarat, akad bersyarat, akad *muḍāf*. Untuk lebih jelasnya lagi akan dijelaskan dibawah ini yaitu:

1. Akad tanpa syarat yaitu akad yang dilaksanakan langsung pada waktu selesainya akad tanpa memberi batasan.
2. Akad bersyarat yaitu akad yang di dalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat yang telah ditentukan dalam akad.

² Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 20-21.

3. Akad *muḍāf* yaitu akad yang dalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat mengenai penanggungan pelaksanaan akad.³

Dalam kasus mebel UD Lestari menggunakan akad bersyarat karena akad yang di dalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat yang telah ditentukan dalam akad, seperti ketentuan mengenai jam kerja dan jenis pekerjaannya.

Dalam suatu akad *Ijārah* terdapat klasifikasi jika ditinjau dari objeknya yaitu *ijārah 'ain* dan *ijārah zimmah*. Yang akan dijelaskan dibawah ini yaitu:

1. *Ijārah 'ain* adalah objek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang ditentukan secara spesifik.
2. *Ijārah zimmah* adalah objek berupa jasa orang atau manfaat dari barang yang berada dalam tanggungan *mu'jir* yang bersifat tidak tertentu secara fisik.⁴

Dalam mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan termasuk kedalam klasifikasi *ijārah 'ain* karena dalam suatu perjanjian kedua belah pihak hadir dalam satu majelis, selain itu perjanjian itu dilakukan secara langsung dan upahnya juga diserahkan terimakan secara langsung.

Suatu akad perjanjian bisa dikatakan sah apabila telah memenuhi rukun dan syarat *ijārah* diantaranya yaitu:

³Ibid., 26-27.

⁴Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 287-289.

1. Adanya *mu'jir* dan *musta'jir* yaitu adanya dua orang yang saling mengikatkan diri dengan akad.

Dalam hal ini di Mebel UD Lestari sudah memenuhi rukun dan syarat dari *ijārah* karena adanya dua orang yang saling mengikatkan diri dengan suatu pekerjaan.

2. *Shighat* antara *mu'jir* dan *musta'jir* baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.

Dalam kasus ini terjadinya perjanjian pekerjaan karena adanya kemauan dan keikhlasan kedua belah pihak untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya paksaan dari siapapun.

3. Ujrah disyariatkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.

Di Mebel UD Lestari ini mengenai upahnya tidak diketahui oleh karyawan sehingga tidak sesuai dengan syarat dan rukun *ijārah*. Karena dalam rukun dan syarat *ijārah* upah haruslah diketahui oleh kedua belah pihak. agar tidak terjadi suatu masalah dikemudian hari.

4. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah harus bermanfaat.⁵

Dalam hal ini mengenai pekerjaannya sudah sangat jelas yaitu membuat barang-barang mebel dan *finishing*. Sehingga menenai rukun dan syarat *ijārah* tentang barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan sudah sangat jelas.

⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), 117-118.

Dalam masalah ini mebel UD Lestari akad *ijārah* nya tidak sesuai dengan rukun dan syarat *ijārah* karena tidak diketahuinya upah pada saat akad itu berlangsung, padahal dalam syarat dan rukun *ijārah* itu harus diketahui jumlah upahnya oleh kedua belah pihak agar suatu saat tidak akan terjadi perselisihan antara kedua belah pihak.

Dalam Syarat *ijārah* disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa menyewa maupun dalam upah mengupah.⁶ Sehingga tidak akan terjadi kesalahpahaman dikemudian hari. Karena ketidaksesuaian upah para karyawan, seperti sabda dari Rasulullah “*Barang siapa memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya*”⁷

Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut imam Syafi’i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu’jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta’jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta’jir*) sudah menerima kegunaan.⁸

Jadi dari beberapa paparan mengenai *ujrah*, maka *ujrah* atau imbalan memiliki beberapa syarat diantaranya adalah *pertama*, sebelum

⁶ Ibid.,118.

⁷Ghufron A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Konstektual* (Jakarta: PT RajaGafindo Persada, 2002), 186-187.

⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 117-118.

dilaksanakannya akad *ijārah*, *ujarah* haruslah diketahui terlebih dahulu, disepakati dan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. *Kedua*, upah dibayarkan setelah suatu pekerjaan telah selesai dilakukan, atau sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. *Ketiga*, upah dibayarkan haruslah adil dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan sesuai dengan surat Al-baqarah 233 yang berbunyi:

رَزَقْنَهُنَّ لَهُنَّ الْمَوْلُودَ وَعَلَى الرَّضَاعَةِ يَتِيمٌ أَنْ أَرَادَ لِمَنْ كَامِلَيْنِ حَوْلَيْنِ أَوْلَادَهُنَّ يُرَضِعْنَ وَالْوَالِدَاتُ
 لِمَنْ يُولَدُهُنَّ لَهُنَّ الْمَوْلُودَ وَلَا يُولَدُهَا وَالِدَةٌ تَضَارُّهَا إِلَّا نَفْسُ تَكْلَفٍ لَا بِالْعُرُوفِ وَكَسْوَتَيْنِ
 أَرَدْتُمُ وَإِنْ عَلَيَّمَا جُنَاحٌ فَلَا وَتَشَاوُرٍ مِّنْهُمَا تَرَاضٍ عَنِ فِصَالٍ أَرَادَ فَإِنْ ذَلِكَ مِثْلُ الْوَارِثِ وَع
 أَنْ وَأَعْلَمُوا اللَّهَ وَاتَّقُوا بِالْعُرُوفِ أَتَيْتُمْ مَا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ فَلَا أَوْلَادَكُمْ تَسْتَرْضِعُونَ أَنْ
 بِصِدْرٍ تَعْمَلُونَ بِمَا لِلَّهِ

*Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*⁹

Di dalam *ijārah* ada ketentuan hukum bagi seorang *ajir khash* dan *ajir Mushtarak*, yang akan dijelaskan dibawah ini yaitu:

⁹al-Qur'an, 2: 233;

1. Untuk *ajir khash* pihak yang melaksanakan pekerjaan dan sifat pekerjaannya ditentukan dalam hal khusus dan dalam waktu tertentu.
2. Sedangkan untuk *ajir mushtarak* pihak yang harus melakukan pekerjaan bersifat umum dan tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus.¹⁰

Untuk ketentuan hukum bagi *ajir*, dalam mebel UD Lestari termasuk *ajir khash* karena dalam pekerjaannya termasuk pekerjaan khusus yaitu membuat barang-barang mebel dan *finishing*, yang dimana dalam pekerjaan ini tidak semua orang bisa melakukannya butuh keahlian khusus.

Jika di lihat dari analisis tersebut, akad pengupahan yang ada di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo menggunakan akad bersyarat karena dalam pelaksanaannya terdapat beberapa syarat seperti penentuan hari upahnya dan bagian-bagian pekerjaannya selain itu dalam rukun dan syarat *ijārah* ada yang sudah sesuai dengan hukum Islam dan ada yang belum. Yang sudah sesuai dengan hukum Islam yaitu akad pengupahan untuk karyawan pembuan barang-barang mebel karena sudah terpenuhinya syarat-syarat dan rukun akad *ijārah*. Tapi yang tidak sesuai dengan akad pengupahan adalah untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru karena dalam akadnya ada satu rukun dan syaratnya yang tidak terpenuhi yaitu mengenai upahnya. Karena untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru tidak ditentukan upahnya perhari. Selain itu karyawan baru

¹⁰Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum* (Jakarta: Rinek Cipta, 1999), 427-428.

juga tidak mengetahui tentang adanya potongan upah untuk ongkos pembelajaran dan juga tidak tahu berapa besar potongan upah tersebut. Karena tidak adanya pemberitahuan dari pemilik mebel. Padahal dalam syarat dan rukun *ijārah* mengenai upah harus diketahui oleh kedua belah pihak mengenai berapa besar upahnya.

B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Pengupahan Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo

Jika di lihat dari macam-macamnya *ijārah* dapat dikelompokkan menjadi dua bagian Pertama: dan *ijārah ‘ala al-‘amāl ijārah*, yang akan dijelaskan dibawah *ijārah ‘ala-manafi’* ini yaitu: .¹¹

1. *Ijārah ‘ala-manafi’* yaitu *ijārah* yang objek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai dan lain-lain. Para ulama berbeda pendapat mengenai kapan akad *ijārah* ini dinyatakan ada. Menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah, akad *ijārah* dapat ditetapkan sesuai dengan perkembangan manfaat yang dipakai. Sementara itu Ulama Syafi’iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa *ijārah* ini sudah tetap dengan sendirinya sejak akad *ijārah* terjadi.
2. *iljārah ‘ala al-‘amāl ijārah*, yaitu *ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijārah* ini terkait erat dengan masalah upah mengupah.

Sebagaimana dengan praktiknya, bahwa di mebel UD Lestari termasuk *ijārah ‘ala al-‘amāl ijārah*, karena mebel UD Lestari membutuhkan

¹¹Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), 85-86.

tenaga seseorang untuk mengerjakan atau membuat barang-barang mebel. Dalam pekerjaan ini dibagi menjadi dua yaitu sebagai pembuat barang-barang mebel dan sebagai *finishing*.

Menurut Bapak Rojin selaku pemilik mebel UD Lestari desa Cekok Babadan Ponorogo mengenai upahnya tidak dijelaskan diawal hanya dijelaskan mengenai waktu kerjanya yaitu dari jam 07.00 sampai 16.00 dan masuknya setiap hari senin sampai sabtu, dan untuk pemberian upahnya setiap sabtu sore.¹² Dalam suatu pengupahan juga terdapat dua macam upah diantaranya yaitu:¹³

1. *Ajrul Musamma*, yaitu upah yang telah disebutkan pada saat melakukan transaksi.
2. *Ajrul mitsli*, yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad *ijārahnya* telah menyebutkan jasa kerjanya.

Dalam hal ini, Mebel UD Lestari masuk kedalam macam upah yang *ajrul mistli* karena untuk pengupahannya sudah sepadan dengan pekerjaannya dan kondisi pekerjaannya.

Dalam suatu pekerjaan waktu dan upahnya harus jelas dan diketahui kedua belah pihak begitu juga kerjanya borongan atau harian. Seperti yang terjadi di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo. Pekerjaan di sini adalah sistemnya harian, dan upahnya akan di berikan pada hari sabtu sore, tapi untuk masalah upahnya belum dijelaskan di awal akad.

¹²Rojin, Hasil Wawancara, Ponorogo 24 September 2018.

¹³ Taqyuddin An-Nabhani, *Manajemen Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam* (Surabaya: Risalah Gusti, 2008), 103.

Sistem pembayaran upah ini sangat penting dalam soal upah mengupah karena dengan sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah itu diberikan seperti Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu sistem pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misalnya, upah jam-jaman, perbulan, per-minggu, per-hari, dan per-jam.¹⁴

Jika *ijārah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan, bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upayanya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan. Hak menerima upah bagi *musta'jir*, Ketika pekerjaan tersebut selesai dikerjakan, maka upahnya harus segera di bayarkan sesuai dengan hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah SAW, bersabda:¹⁵

أَعْطُوا الْأَجْرَ أَمَّا قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عُرْقُهُ

Artinya: Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering.

¹⁴A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985), 84.

¹⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), 121.

Dalam pemberian upah juga terdapat beberapa perbedaan yaitu seperti perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan, ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dibawah ini yaitu:¹⁶

1. Perbedaan jenis pekerjaan yaitu kegiatan ekonomi yang meliputi berbagai jenis pekerjaan .

Di Mebel UD Lestari ini ada dua jenis perbedaan yaitu sebagai pembuat barang-barang mebel dan sebagai finishing. Adanya perbedaan pekerjaan dikarenakan para karyawan mempunyai keahlian masing-masing di bidang pekerjaannya.

2. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan yaitu setiap orang yang dilahirkan pasti memiliki kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang berbeda.

Di Mebel UD Lestari ini latar belakang dari karyawannya berbeda-beda dalam kemampuan dan keahlian sehingga menyebabkan perbedaan kemampuan, keahlian, tapi untuk bidang pendidikan mereka sama yaitu sama-sama lulusan SMA.

3. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja, yaitu dalam suatu pekerjaan akan terjadi kemudahan peralihan kerja, baik yang lebih tinggi maupun tingkatnya lebih rendah atau sama dikarenakan perbedaan upah dan lain sebagainya.

¹⁶ Nawawi, *Fikih Muamalah*, 188.

Di Mebel UD Lestari ini dalam pemberian upahnya berbeda antara karyawan pembuat barang-barang mebel, *finishing*, dan karyawan baru dikarenakan factor-faktor produksi yang dihasilkan dan arena keahlian mereka.

Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo ini terdapat perbedaan kadar upah, seperti yang di katakana oleh Bapak Rojin bahwa dalam pengupahan adanya perbedaan untuk karyawan pembuat barang-barang akan di upah Rp. 65.000- setiap harinya dan untuk karyawan *finishing* akan dibayar Rp.250.000 kadang Rp.300.000 setiap minggunya dan karyawan baru akan dibayar Rp.100.00 kadang Rp.150.000.¹⁷

Dalam pemberian upah pun harus memenuhi syarat-syarat yaitu Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.¹⁸ Upah harus berupa *mal mutaqqawim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.¹⁹

Dalam pemberian upah untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru tidak ada musyawarah dan jumlah upah perharinya juga tidak dijelaskan secara jelas begitupun tentang adanya potongan untuk ongkos pembelajaran bagi karyawan baru.

¹⁷Rojin, *Hasil wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

¹⁸M Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah* (Jakarta: Logos, 1999), 99-100.

¹⁹Ghufran A.Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 186.

Dalam hukum Islam pun dianjurkan untuk berbuat adil dalam segala hal, Seperti dalam pemberian upah kepada karyawan. Tidak boleh adanya perbedaan dalam pemberian upah.

Di dalam Al-Qura'an sudah ada perintah untuk berbuat adil seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

لَوْ أَلَّا عَلَىٰ قَوْمٍ شَنَّانٌ يُجْرِمَنَّكُمْ وَلَا بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ قَوَّامِينَ كُونُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
تَعْمَلُونَ بِمَا حَبِئَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا لِلتَّقْوَىٰ أَقْرَبُ هُوَ أَعْدِلُوا تَعَدُّ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman Hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Maidah ayat 8).²⁰

Keadilan itu sangat dekat dengan takwa. Orang yang berbuat adil berarti orang yang bertakwa. Orang yang tidak berbuat adil alias zalim berarti orang yang tidak bertakwa. Hanya orang-orang adil-lah (berarti orang yang bertakwa) yang bisa mensejahterakan masyarakat.²¹

Apabila ayat di atas dikaitkan dengan pekerjaan, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi kerja untuk berbuat adil. Berbuat adil dan dermawan kepada para pekerja.²²

Dilihat dari hal di atas bahwasannya dalam hukum Islam harus ada keadilan dalam pemberian upah, kejelasan dalam pemberian upah maupun

²⁰Al-Qur'an, 5: 8.

²¹Afifah Rangkuti, "Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam," *Jurnal (UIN-SU, 2017)*, 8-9.

²²Cahiruman Pasaribu dan Suhawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), 157.

besar potongan untuk ongkos pembelajaran, sehingga tidak ada perselisihan di kemudian hari. Keadilan tersebut tidak hanya pada upah saja melainkan keadilan dalam perlakuan kepada masing-masing karyawan. Setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan keadilan. Karena dalam pengupahan disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.

Di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo pekerjaannya di bagi menjadi dua yaitu bagian membuat barang-barang mebel sama *finishing*. Jam kerja di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo mulai jam 07.00 sampai jam 16.00, masuk setiap senin sampai sabtu. Untuk pemberian upah diberikan pada waktu sore hari. Upah untuk karyawan pembuat barang-barang mebel sebesar Rp.65.000- per harinya jadi jika dikalikan dengan 6 hari total bayarannya adalah Rp.390.000-, tapi untuk karyawan bagian finishing dan karyawan baru upahnya tidak menentu setiap minggunya. Padahal jam kerjanya sama dan tidak ada penjelasan dari majikan mengenai berapa upah perharinya untuk yang bagian *finishing* dan karyawan baru. Selain itu upah untuk karyawan baru sudah di potong oleh pemilik mebel tanpa sepengetahuan karyawan tersebut, sehingga karyawan baru itu tidak tahu kalau ada potongan untuk jasa pembelajaran begitu juga dengan berapa besar potongan upah tersebut.

Pendapat Ibn Taimiyah, bahwa konsep tentang upah tidak lepas dari harga yang adil, dalam pembahasannya ia mengatakan bahwa harga yang adil dan upah yang adil cukup terperinci, pemikirannya menghubungkan antaratingkat upah yang setara (*ujrah al-misli*) sebagai harga prinsip dasar

yang digunakan untuk meninjaunya adalah definisi sepenuhnya atas kualitas dan kuantitas, upah dan harga keadaannya tak menentu dan tidak dapat dipertimbangkan. Upah yang setara diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar-menawar kedua belah pihak.²³

Hal tersebut diatas dijelaskan bahwa *ujrah al-misli* (upah yang sepadan) ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat pembelian jasa, tujuan dasarnya adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, pemberi kerja dan pekerja terpelihara dari eksploitasi satu sama lain, dengan begitu jika ingin menetapkan tarif upah atas kedua belah pihak melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan jumlah upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya.²⁴ Tujuan ditetapkan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi bisnis, dengan demikian melalui tarif upah yang sepadan setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil. Dapat disimpulkan bahwa penghasilan dari upah dalam kondisi normal ditentukan oleh tawar menawar kedua belah pihak yaitu antara pemberi kerja dan penerima kerja.²⁵

²³A.A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, h. 93

²⁴M. Arsikal, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, h. 100

²⁵A.A Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, h. 98

Sehingga dalam mebel UD Lestari ini untuk macam-macam pengupahannya adalah *ajrul mitsli*, karena pemberian upahnya sepadan dengan kerja dan keahliannya yaitu pada bagian pembuat barang-barang mebel dan *finishing*.

Pada mebel UD Lestari ini terdapat perbedaan pengupahan antar karyawan, untuk karyawan pembuat barang-barang mebel perharinya sudah ditentukan yaitu Rp.65.000 perharinya. Sedangkan untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru tidak ditentukan perharinya. Perbedaan upah tersebut dikarenakan adanya status antara karyawan dan pemilik mebel. Untuk karyawan pembuat barang-barang mebel adalah temannya sehingga upahnya sudah ditebtukan perharinya. Sedangkan untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru tidak ditentukan perharinya karena mereka adalah saudara dari pemilik mebel dan mereka hanya dianggap sebagai pembantu saja. Karena menurut pemilik mebel tugas utama dari mebel adalah membuat barang-barang mebel.²⁶

Adanya perbedaan pengupahan karena adanya beberapa cara dalam pengupahan diantaranya yaitu perbedaan dalam kemampuan asal, perbedaan dalam kemampuan jasmani, perbedaan dalam sifat kemampuan dan kemahiran. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan dibawah ini yaitu:²⁷

1. Perbedaan dalam kemampuan asal yaitu setiap individu dilahirkan dengan dengan kemampuan yang berbeda.

²⁶Rojin, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 24 September 2018.

²⁷ Murtadho Ridwan, "Standar Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam," Jurnal STAIN Kudus, (Diakses Pada Tanggal 17 September 2018 jam 18.35).

2. Perbedaan dalam kemampuan jasmani yaitu ada sebagian pekerja memerlukan kemampuan jasmani untuk mendapatkan suatu pekerjaan.
3. Perbedaan dalam sifat kemampuan dan kemahiran yaitu dalam suatu pekerjaan mestilah ada perbedaan dalam pekerjaan dan selain itu juga adanya tingkat kemahiran yang berbeda-beda.

Dalam kasus yang ada di Mebel UD Lestari ini dalam kemampuan asal, kemampuan jasmani, dan sifat kemampuan dan kemahiran semuanya berbeda. Walaupun begitu jumlah upah perharinya seharusnya diketahui bagi karyawan *finishing* dan karyawan baru, karena upah sebagai balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerjanya. Karena jam kerja mereka sama hanya saja adanya perbedaan kemampuan asal, kemampuan jasmani, dan sifat kemampuan dan kemahiran.

Sedangkan dalam prinsip-prinsip ketenagakerjaan terdapat beberapa prinsip diantaranya yaitu prinsip kemerdekaan manusia, prinsip kemuliaan derajat manusia, prinsip keadilan dan anti diskriminasi, prinsip kelayakan upah kerja. yang akan dijelaskan dibawah ini yaitu:²⁸

1. Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tugas mendeklarasikan sikap anti perbudakan dan mentolelir perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan mengabaikan hak-hak pekerja.

Sehingga di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo ini tidak memenuhi prinsip-prinsip dalam ketenagakerjaan yang kemerdekaan manusia karena pemilik mebel mengabaikan hak

²⁸Ibid.,

karyawan *finishing* dan karyawan baru untuk mendapatkan upah yang sama dan untuk mengetahui upah perharinya.

2. Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat.

Sehingga di Mebel UD Lestari ini pemilik sudah jelas membeda-bedakan para karyawannya dalam pemberian upah. karena dalam pemberian upah untuk karyawan pembuat barang-barang mebel sudah ditentukan setiap harinya sedangkan untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru tidak ditentukan besarnya dalam sehari.

3. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas dimasyarakat.

Dalam hal ini sudah jelas sekali pemilik mebel tidak adil dan mendiskriminasi karyawan *finishing* dan karyawan baru mengenai besar upah perharinya, karena untuk karyawan pembuat barang-barang sudah ditentukan upahnya dalam sehari dan untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru tidak diketahui jumlah upah perharinya.

4. Prinsip kelayakan upah kerja, agama Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Masalah yang ada di Mebel UD Lestari ini tidak memenuhi prinsip kelayakan upah pekerja, karena terdapat ketidakadilan dan kelayakan dalam pemberian upah untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru.

Jika dilihat dari uraian diatas di Mebel UD Lestari ini tidak memenuhi prinsip-prinsip ketenagakerjaan. Karena dalam hal ini adanya unsure ketidakadilan, diskriminasi, dan tidak adanya kelayakan upah untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru.

Dalam Islam telah ditentukan mengenai upah minimum, sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada faktor-faktor penentu tingkat upah yaitu faktor obyektif dan Faktor subyektif. yang akan diuraikan dibawah ini yaitu:²⁹

1. Faktor obyektif yaitu berdasarkan faktor ini upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja.
2. Faktor subyektif dengan adanya faktor ini akan menyebabkan tingkat upah yang Islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Sehingga dalam hal ini mebel UD Lestari dalam pemberian upah minimumnya sudah sesuai dengan upah inimum dalamislam karena sudah memenuhi syarat obyektif dan syarat subjektif.

Dalam suatu pekerjaan juga terdapat ketentuannya seperti dalam ketentuan kerja, bentuk kerja, waktu kerja, gaji kerja, dan tenaga yang dicurahkan saat bekerja. Di Mebel UD Lestari ini untuk ketentuan kerjadan bentuk kerjanya sudah ditentukan adanya pembagian dalam bekerja yaitu bagian pembuat barang-barang mebel dan bagian *finishing*, untuk waktu kerjanya yaitu mulai jam 07.00 sampai 16.00 dan masuk hari kerja mulai hari

²⁹ Ibid.,

senin sampai hari sabtu, tapi untuk pembagian gaji kerjanya ada yang sudah diketahui dan ada yang belum. Yang sudah diketahui jumlah upah perharinya yaitu untuk karyawan pembuat barang-barang mebel sedangkan untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru tidak ada ketentuan upah perharinya, Sedangkan untuk tenaga kerja yang dicurahkan semuanya sama.

Jika dilihat dari kasus di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo dalam penetapan upahnya tidak adil dan tidak sah menurut hukum islam, karena ketidakjelasan upah perharinya dan ketidakjelasan berapa potongan ongkos untuk pembelajaran bagi karyawan baru. Karena seharusnya upah tersebut harus diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak agar tidak terjadi kesalahpahaman di kemudian hari. Tujuan ditetapkan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha dan menghindari adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi bisnis, dengan demikian melalui tarif upah yang sepadan setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil. Upah yang sepadan disini adalah tentang jumlah upah perharinya harus jelas, bukan sepadan upahnya antara karyawan pembuat barang-barang mebel sama karyawan *finishing* maupun karyawan baru. Selain itu dalam ketenagakerjaan juga harus ada prinsip-prinsip yang harus dilakukan supaya tidak ada lagi yang merasa didiskriminasi dan para karyawan mendapat kelayakan dalam upah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Akad pengupahan yang ada di Mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo ada yang sudah sesuai dengan hukum Islam dan ada yang belum. Yang sudah sesuai dengan hukum Islam yaitu akad pengupahan untuk karyawan pembuat barang-barang mebel karena sudah terpenuhinya syarat-syarat dan rukun akad *ijārah*. Tapi yang tidak sesuai dengan hukum Islam adalah untuk karyawan *finishing* dan karyawan baru karena dalam akadnya ada satu rukun dan syaratnya yang tidak terpenuhi yaitu mengenai upahnya. Selain itu karyawan baru juga tidak mengetahui tentang adanya potongan upah untuk ongkos pembelajaran dan juga tidak tahu berapa besar potongan upah tersebut. Padahal dalam syarat dan rukun *ijārah* mengenai upahnya harus diketahui oleh kedua belah pihak.
2. Penetapan upah di mebel UD Lestari Desa Cekok Babadan Ponorogo tidak adil dan tidak sah menurut hukum Islam, karena ketidakjelasan upah perharinya dan ketidakjelasan berapa potongan ongkos untuk pembelajaran bagi karyawan baru. Karena seharusnya upah tersebut harus diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak agar tidak terjadi kesalahpahaman dikemudian hari.

B. Saran

1. Diharapkan kepada pemilik mebel UD Lestari untuk lebih terbuka lagi terhadap penetapan upahnya bagi karyawan finishing dan karyawan baru dalam seharinya.
2. Diharapkan untuk para karyawan untuk lebih aktif bertanya mengenai berapa besar upah mereka dalam seharinya.
3. Dalam kontrak kerja harus secara tertulis, agar menjadi bukti bahwa adanya suatu perjanjian kerja, dan menjadi bukti kuat apabila suatu hari nanti salah satu pihak melanggar perjanjian kerja tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Amar, Imron. *Fathul Qarib. Terj. Jilid 1*. Kudus: Menara Kudus, 1983.
- Agama RI, Departemen, *Al-Quran Terjemahnya*. Semarang: Toha Putra, 1995.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Al-Muslih, Abdullah, Shalah Ash-Shawi. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: DarulHaq, 2004.
- An-Nabhani, Taqyuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti, 2008.
- Arsikal, M. *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibn Taimiyah*, h. 100.
- As-Shan'ni. *Subulus Salam III, Terj, Abu Bakar Muhammad*. Surabaya: Al-Ikhlash, 1995.
- Ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad, Abdullah bin Muhammad Al-Muthlaq, Muhammad bin Ibrahim Al-Musa. *Enslikopedia Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, terj. Miftahul Khair. Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2004.
- BR, Arfida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Budiarto, Eko. *Biostatistika Untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC, 2002.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Ghafur Ansori, Abdul .*Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2010.
- Halim, A. Ridwan *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia, 1985.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Penerbit Gaya Media Pratama Jakarta, 2000.
- Harun. *Fiqh Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.

Hasan, Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Herianto, "Ijarah dalam Islam," dalam <https://heriantodjava.wordpress.com/2011/08/04/ijarah-dalam-islam/>

Huda, Qamarul. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras, 2011.

Ipul dan Akrom, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Agustus 2018.

Islahi, A. A. *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyah*, h. 93.

Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.

KBBI, "Informan," dalam <http://www.google.co.id/amp/s/kbbi.web.id/informan.html>

Laskar Pelangi, Tim. *Metodologi Fiqh Muamalah*. Kediri: Lirboyo Press, 2013.

Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2013.

Mas Zain, "Pengertiandan Jenis-jenis Penelitian Deskriptif," dalam <http://artikelilmiah lengkap.blogspot.co.id/2015/08/pengertian-dan-jenis-penelitian.html?m=1>

Mas'adi, Ghufon A. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Maulidi, Achmad. "Pengertian Data Primer dan Data Sekunder," dalam <http://www.kanalinfo.web.id/2016/10/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder.html?m=1>

Nafisah, Rita. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan di Toko Amarta Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017).

Nawawi H. Ismail. *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.

----- . *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.

- Nurul Arifin, Ahmad .“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Di Mebel Sandi Karya Kadipaten Babadan Ponorogo,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2015).
- P Simanjuntak, Panyaman. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPEEUI, 1998.
- Pasaribu, Cahiruman, dan Suhawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Qardawi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidhudin Dkk. Jakarta: Robbani Press, 2001.
- Rangkuti, Afifah.”Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal*. UIN-SU, 2017.
- Rengga, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Agustus 2018.
- Ridwan, Murtadho. ”*Standar Upah Menurut Sistem Ekonomi Islam*,” *Jurnal STAIN Kudus* ,
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. RajawaliPers, 2009.
- Rojin, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 18 Agustus 2018.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunnah Jilid 13, Terj, Kamaludin Marzuki*. Yogyakarta: Pustaka, 1996.
- Salim, M Arkal. *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibn Taimiyah*. Jakarta: Logos, 1999.
- Samsul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 19 Agustus 2018.
- Si Manis.” *Pengertian Dokumentasi, Fungsi, Tujuan, Peranandan Kegiatan Dokumentasi Menurut Para Ahli Terlengkap*,” dalam <http://www.pelajaran.co.id/2017/28/pengertian-dokumentasi-menurut-para-ahli-fungsi-tujuan-peranan-kegiatan-dokumentasi.html>
- Sudarsono. *Pokok-pokok Hukum*. Jakarta: Rineka cipta, 1999.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja grafindoPersada, 2008.

Sukirno, Sadono. *Pengantar Teori Ekonomi Mikro ,cet 9*. Jakarta: Rajawali GrafindoPersada, 1997.

Syafe'I, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV PustakaSetia, 2001.

Thohir, Muhammad.” *Urgensitas Akad Menurut Empat Madzhab dalam Menentukan Aktivitas Bisnis,* dalam <http://aldithohir.blogspot.com/2013/04/urgensitas-akad-menurut-empat-madzhab.html>

Widodo, Sugeng.” *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Karyawan di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo,*” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2016.

