ANALISIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN PADA PENGGILINGAN *GABAH* UD. SAHABAT DESA KENONGOMULYO KECAMATAN NGUNTORONADI KABUPATEN MAGETAN

SKRIPSI

Oleh:

LAYYINATUL AFIDAH

NIM 210215042

Pembimbing:

MARTHA ERI SAFIRA, M.H.

NIP. 198207292009012011

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2020

ABSTRAK

Afidah, Layyinatul. 2020. *Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan Gabah UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan.* Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Martha Eri Safira, M.H.

Kata kunciI: *Ija>rah*, Hak-Hak Pekerja, upah, waktu kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan

Penelitan ini dilatarbelakangi adanya kebijakan perlindungan upah yang terdapat pada Pasal 88, Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam ketentuan tersebut dijelaskan pengusaha tidak boleh lalai dalam pemberian upah dan harus memberikan upah lembur. Namun dalam prakteknya di penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo sering terjadi keterlambatan pembayaran upah serta tidak memberikan upah lembur. Serta waktu kerja yang melanggar ketentuan waktu kerja yang di tetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaaan. Dalam hukum Islam akad kerjasama dipandang sah sepanjang memenuhi syarat-syarat yang mengacu pada prinsip-prinsip hubungan kerja dalam Islam.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1). Bagaimana tinjauan hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pengupahan pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo? (2) Bagaimana tinjauan hukum Islam dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap waktu kerja pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo?.

Adapun jenis penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan yang menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan normatife-yurisdis, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi atau melakukan pengamatan langsung terhadap penerapan pengupahan pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat dan wawancara.

Dari penelitian diatas disimpulkan bahwa pengupahan di penggilingan *gabah* UD. Sahabat sesuai hukum Islam karena terpenuhi rukun dan syarat *Ijara>h*, adanya keterlambatan pembayaran upah melanggar prinsip kelayakan upah serta sebagian pemenuhan hak-hak pekerja belum sepenuhnya terpenuhi, Sedangkan pengupahan pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat melanggar Pasal 95 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan karena pemilik penggilingan *gabah* lalai membyar upah pekerja dan tidak memberikan upah lembur. Menurut hukum Islam waktu kerja pemilik sudah menerapkan prinsip adil dan anti-diskriminasi, serta waktu kerja sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (2) karena pengusaha mengalihkan hari libur kerja ke hari yang lain ketika pekerja meminta izin untuk tidak masuk kerja.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama	:	Layyinatul Afidah
NIM	:	210215042
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Judul	:	Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

Ponorogo, 09 Januari 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Hukum Ekonomi Syariah

Hj. Anik Abidah, M.S.I.
NIP. 197605082000032001

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Martha Eri Safira, M.H.
NIP. 198207292009012011

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama	:	Layyinatul Afidah
NIM	:	210215042
Fakultas	:	Syariah
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Judul	:	Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan

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

Hari	:	Jum'at
Tanggal	:	14 Februari 2020

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

Hari	:	Jum'at
Tanggal	:	21 Februari 2020

Tim Penguji:

1. Ketua Sidang	:	Dr. H. Agus Purnomo, M.Ag.	( )
2. Penguji I	:	Rifah Roihanah, S.H, M.Kn.	( )
3. Penguji II	:	Martha Eri Safira, M.H.	( )

Ponorogo, 21 Februari 2020
Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah,

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

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Layyinatul Afidah
NIM	:	210215042
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas	:	Syariah
Judul Skripsi	:	Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan

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

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 26 Februari 2020
Yang membuat pernyataan

Layyinatul Afidah
NIM. 210215042

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Layyinatul Afidah
NIM	: 210215042
Fakultas	: Syariah
Jurusan	: Hukum Ekonomi Syariah
Judul	: Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil-alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi saya ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Magetan, 09 Januari 2020

Penulis,

METERAI TEMPEL

95EB2AEF262406654

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Layyinatul Afidah

NIM 210215042

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang hidup dalam lingkungan masyarakat. Dalam hidupnya, manusia memerlukan manusia yang lainnya dan saling hidup berdampingan, tanpa disadari atau tidak, untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.[1]

Dalam Islam, Kerja dinilai juga ibadah seperti halnya shalat. Islam sangat mendorong umatnya untuk selalu bekerja dengan baik secara profesional. Bahkan Al-Qur'a>n secara tegas menyatakan bahwa jika seorang muslim selesai melakukan shalat jum'at hendaknya dia kembali melakukan aktifitas kerjanya, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

(فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾)

Artinya: "Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".[2]

Dengan perkataan lain, pekerjaan yang dilakukan hanya bisa dihentikan dalam waktu sementara saat dia melakukan ibadah shalat.[3]

---

[1] Ahmad Azhar Basyir, *Azas-Azas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam*), (Yogyakarta: UII, 2004), 11.

[2] Departemen Agama RI, al-Qur'an dan terjemahannya (Surabaya: Mahkota Surabaya, 1971), 500.

[3] Masyuri, *Teori Ekonomi dalam Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), 180.

Terjadi sunnatullah bahwasannya manusia bermasyarakat saling tolong menolong antara satu dengan yang lainnya. Sebagai makhluk sosial manusia menerima dan memberikan andil kepada orang lain dengan cara bermuamalah untuk memenuhi hajat hidup dalam memenuhi hajat hidup tersebut, manusia saling bekerja sama yang terwujud dalam sebuah perjanjian (*akad).*

Salah satu akad yang sering digunakan untuk melakukan sebuah perjanjian adalah *ija>rah*. *ija>rah* adalah transaksi atas suatu manfaat yang mubah yang berupa barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan dalam waktu tertentu, atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.[4] Secara harfiah *ija>rah* bermakna jual beli manfaat yang juga merupakan makna istilah *syar'i. ija>rah* bisa diartikan sebagai akad perpindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu, melalui pembayaran upah atau sewa, tanpa adanya perpindahan kepemilikan atas barang.[5] Adapun mengenai syarat *ija>rah* yang harus dipenuhi oleh yang memberikan upah (*mu'jir)* dan menerima upah (*musta'jir)* atau pihak yang melakukan akad *ija>rah*, sama dengan syarat pada akad lainnya, seperti keduanya harus berakal sehat dan dewasa.[6]

Jika *ija>rah* 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> H{anifah wajib diserahkan upahnya

---

[4] Maktabah Al-Hanif, *Ensiklopedi Fikih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzab* (Yogyakarta: Griya Wirokerten Indah, 2014), 311.

[5] Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 153.

[6] Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), 80.

secara berangsur, sesuai dengan manfaat diterimanya. Hak menerima upah bagi *musta'jir* adalah ketika pekerjaan selesai dikerjakan, beralasan kepada hadis yang diriwayatkan Ibnu Ma>jah, Rasulullah saw.bersabda:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: *"Berikan* kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."

Terjadinya pertumbuhan industrialisasi dan dunia usaha membawa konsekuensi meningkatnya proporsi tenaga kerja yang terlibat dalam hubungan kerja. Akibat lanjutan hal tersebut adalah potensi timbulnya masalah hubungan kerja dan hubungan industri juga semakin besar. Dalam rangka memberikan kepastian hukum dibidang Ketenagakerjaan pemerintah bersama legislatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha juga mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat Pasal yang menjelaskan tentang pengupahan dan waktu kerja.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perUndang-Undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa

yang telah atau akan dilakukan.[7] Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.[8]

Di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan terdapat tempat penggilingan *gabah* UD. Sahabat yang dimiliki oleh Bapak Sumaryono dan Ibu Murti, penggilingan *gabah* ini melayani jasa jual beli *gabah* basah dan kering, penggilingan *gabah* dan jagung, serta jual beli *berambut* dan *bekatul*. Penggilingan *gabah* tersebut memiliki jumlah tenaga kerja berjumlah 5 pekerja, bahwa para pekerja disini kebanyakan adalah warga daerah sekitar penggilingan *gabah* yang datang untuk meminta pekerjaan kepada pemilik penggilingan. Serta mereka sudah bekerja disini sudah lama sekitar belasan tahun sampai puluhan tahun lamanya.[9]

Para pekerja selain bertugas menggiling *gabah*, juga bertugas sebagai kasir, melayani pembelian beras *bekatul berambut*, mengambil *gabah* di rumah sekitar penggilingan bahkan sampai di luar daerah. Dalam sekali pengambilan *gabah* beratnya bisa sampai 2-3ton *gabah* atau lebih, memasok beras di gudang serta ketika musim panen mereka juga bertugas untuk menjemur *gabah* basah yang letaknya cukup jauh dari penggilingan *gabah* ini. Juga meskipun ketika mesin rusak, pekerja pun tetap masuk untuk mengambil *gabah* di rumah para pelanggan.[10]

PONOROGO

---

[7] Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan (Yogyakarta: Pustaka Mahardika), 6.

[8] Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 36.

[9] Bapak Sumaryono, Hasil Wawancara, Magetan. 23 Agustus 2019.

[10] Bapak Sujianto, Hasil Wawancara, Magetan. 23 Agustus Agustus 2019.

Di penggilingan *gabah* ini menganut sistem kerja harian dengan upah Rp. 60.000 perhari, dimana upah di berikan setiap satu minggu sekali pada hari minggu.[11] Akan tetapi dalam prakteknya ternyata pembayaran upah para pekerja itu tidak dilaksanakan, sesuai perjanjian, dimana terdapat keterlambatan pembayaran upah, upah di bayarkan hingga lewat beberapa hari bahkan lewat beberapa minggu dari waktu pemberian upah.[12]

Dalam Pasal 95 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan apabila pengusaha yang karena kesengajaan atau kelaliannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.[13]

Dalam permasalahan di sini terdapat keterlambatan pemberian upah yang diberikan oleh pemilik penggilingan *gabah* kepada para pekerja, yang seharusnya menjadi hak mereka untuk mendapatkan upah sesuai dengan kesepakatan di awal kapan upah itu akan diberikan, dengan adanya keterlambatan tersebut tentunya sangat menentukan semangat dan kinerja para pekerja mengingat bahwa kerja mereka bisa dikatakan sebagai pekerja dengan beban yang berat. Hal ini bertentangan dengan muamalah dalam Islam dalam menyegerakan kewajiban memberi upah kepada para pekerja.

Waktu kerja di penggilingan *gabah* totalnya 9 jam kerja dengan 7 hari kerja dalam satu minggu, jadi pekerja/buruh terus bekerja tanpa adanya hari libur mingguan, hal ini melanggar Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan ayat (2) b yang berbunyi: 8 (delapan) jam 1 (satu)

[11] Bapak Sumaryono, Hasil Wawancara, Magetan. 23 Agustus 2019.
[12] Bapak Purwanto, Hasil Wawancara, Magetan. 23 Agustus 2019.
[13] Pasal 95 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 40.

hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.[14]

Serta upah yang diterima pada hari minggu tidak dihitung dengan upah lembur, sedangkan pada ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur".[15]

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dan membahasnya lebih dalam mengenai praktek sistem pengupahan pekerja dan membahas masalah durasi waktu kerja tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul "**Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan".**

B. Penegasan Istilah

Supaya judul skripsi ini jelas maka perlu adanya penegasan istilah sebagai berikut:

1. Hukum Islam adalah suatu produk hukum yang bersumber kepada nass al-Qur>an dan Hadits yang mana produk-produk tersebut tertulis secara sistematis dan tersebar dalam kitab-kitab fiqh.[16]

---

[14] Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 32.
[15] Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 32.

2. Undang-Undang adalah serangkaian ketentuan-ketentuan yang harus ditaati isinya dan bersifat mengikat bila perlu pelaksanaanya diberikan sanksi, proses pembuatannya diajukan dan ditetapkan oleh DPR dan Presiden atau Kepala Negara.[17]
3. Penggilingan *gabah* adalah suatu kesatuan dalam mesin penggolahan *gabah* yang dilengkapi dengan pemecah kulit *gabah*, pemisah *gabah*, dan pemutih beras.

C. Rumusan Masalah

Berpijak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat diambil beberapa pokok permasalahan, agar terancang dan sistematis, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah dalam beberapa bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pengupahan pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap waktu kerja pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan?

---

[16] Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 3.

[17] Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum* (Jakarta: Aneka Ilmu, 1997), 914-915.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Waktu Kerja Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan.

E. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang berarti bagi masyarakat kampus pada umumnya dan semoga dapat digunakan sebagai bahan kajian lebih lanjut oleh penelitian lainnya.

2. Secara Praktis

   Memberikan tambahan pengetahuan mengenai tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap sistem pengupahan pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan. Juga Sebagai tambahan pemikiran dalam bentuk karya ilmiah terhadap pengembangan

hukum Islam dan Undang-Undang untuk masyarakat yang khususnya menyangkut tentang masalah sistem pengupahan dalam bidang Ketenagakerjaan yang dikemudian hari dapat dikembangkan.

F. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesamaan penelitian yang akan dilakukan oleh penyususn dengan penelitian yang telah ada sebelumnya maka penyusun melakukan beberapa penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya adalah sebagai berikut:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Devi Presita S.K. dengan Judul "Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo". 2016. Dengan hasil penelitiannya adalah Bahwa perjanjian kerja pekerja outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin sesuai dengan hukum Islam karena telah memenuhi rukun dan syarat sah perjanjian, namun masih terdapat penyimpangan di mana PKWT tidak diperuntukkan pada pekerjaan pokok dan hal tersebut tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan pekerja outsourcing yang sesuai dengan hukum Islam dan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena para pekerja menerima upah sesuai dengan UMR. Dan pemenuhan hak-hak pekerja yang belum sepenuhnya terpenuhi karena hubungan kerja yang mengikat para pekerja mempengaruhi hak-hak yang mereka.[18]

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Darmawati dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak Mogok Kerja Buruh dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" tahun 2006. Dengan hasil kesimpulannya adalah hak mogok kerja dalam Pasal 143 UU No. 13 tahun 2003 diperbolehkan. Pemberian upah bagi buruh yang mogok kerja diperbolehkan dalam Islam. Namun apabila ia tidak menjalankan pekerjaan tanpa alasan yang dibenarkan maka sepatutnya hal itu dipertimbangkankan atasnya.[19]

Ketiga, Sugeng Widodo dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo" tahun 2016. Dengan hasil kesimpulannya adalah kesimpulan praktek cara pengupahan karyawan di rumah makan Mbok Mingkem Ponorogo sesuai dengan Hukum Islam dan diperbolehkan, karena telah sesuai dengan syarat dan rukun ija>rah dalam pengupahan, terpenuhinya syarat sah ija>rah, 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 mendapat upah secara tepat waktu.[20]

PONOROGO

---

[18] Devi Presita S.K. Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo (Skripsi: STAIN Ponorogo, 2016).

[19] Darmawati, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak Mogok Kerja Buruh dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Skripsi: STAIN Ponorogo, 2006).

[20] Sugeng Widodo, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo (Skripsi: STAIN Ponorogo, 2016).

Keempat, Diyah Handayani, dengan judul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Di Tb. Sederhana Di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak" tahun 2014. Dengan hasil penelitiannya adalah Pelaksanaan jam kerja karyawan di TB Sederhana adalah melebihi dari yang ditetapkan oleh peraturan perUndang-Undangan yang berlaku kelebihan jam kerja tersebut tidak hitung sebagai upah kerja lembur atau tidak mendapat tambahan gaji atau upah. Jam kerja yang ada di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak belum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu mengacu pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaandan seharusnya para pengusaha atau pemberi kerja harus melakukan peraturan perundangan tersebut. Dalam hukum Islam setidaknya ada 11 prinsip-prinsip hukum Islam salah satunya yaitu mengenai keadilan, mengenai jam kerja karyawan yang ada di TB. Sederhana di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak yaitu mulai kerja jam 7 pagi dan pulangnya tidak teratur paling cepat jam 5 sore dan paling lama jam setengah 7 malam. Disini pekerja atau karyawan sama sekali tidak mendapat keadilan yang harusnya pulangnya lebih cepat, malah harus pulang lebih lama dan kelebihan waktu kerjanya tidak dihitung sebagai upah kerja lembur atau upah tambahan.[21]

Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas, penulis belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas tentang upah dan waktu kerja,

[21] Diyah Handayani, Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Di Tb. Sederhana Di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak (Skripsi: UIN Walisongo Semarang2014).

khususnya pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat yang berada di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan. Dimana dalam studi ini akan meneliti tentang sistem pengupahan terhadap para pekerja serta tentang waktu kerja pekerja pada penggilingan *gabah* tersebut yang akan penulis kaji dengan judul "**Analisis Terhadap Sistem Pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan".**

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

   Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari lapangan. Dalam penelitian ini metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dialami.[22]

2. Pendekatan Penelitian

   Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan normatife yurisdis. Hasil dari penelitian ini akan dianalisis dengan mengacu pada norma-norma hukum islam dengan dikaitkan dengan hukum positif Indonesia yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.

---

[22] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosada Karya, 2005), 3.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pemilihan tempat tertentu yang berhubungan langsung dengan kasus dan situasi masalah yang akan diteliti. Adapun lokasi penelitian yang penulis jadikan objek adalah penggilingan *gabah* UD. Sahabat dikarenakan penggilingan *gabah* UD.Sahabat tersebut memperkerjakan pekerja dan persoalan sistem pengupahan adalah masalah yang selalu berkaitan dengan pekerja. Dan dari situlah peneliti mencoba menggali informasi mengenai sistem pengupahan dan tertarik menjadikan penggilingan UD.Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan menjadi lokasi penelitian.

4. Data Penelitian

Data yang dibutuhkan oleh Penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah data mengenai sistem pengupahan pada penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupatem Magetan. Maka dalam penelitian ini Penulis berupaya mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan:

a. Data tentang Pengupahan baik dalam hukum Islam maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
b. Data tentang waktu kerja baik dalam hukum Islam maupun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

5. Sumber Data

Dalam penyusunan skripsi ini dibutuhkan sumber data yang relevan dengan permasalahan, sumber data yang digunakan Penulis adalah sumber data primer dan sekunder, antara lain:

a. Primer, yaitu Informan (penulis mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang ada penggilingan *gabah* UD. Sahabat meliputi pemilik penggilingan Gabah dan pekerja di penggilingan gabah.
b. Sekunder, yaitu diambil dari buku-buku atau tulisan-tulisan lainnya yang secara langsung atau tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian.

6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti adalah:

a. Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan secara mendalam dan pencatatan secara sistematis terkait masalah-masalah yang diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi secara berstruktur yaitu menjabarkan secara sistematis perilaku tertentu yang menjadi fokus perhatian.[23]
b. Wawancara, yaitu menyiapkan sejumlah pertanyaan dan diajukan kepada para informan yang dianggap berkompeten dengan permasalahan yang akan dibahas. Penulis membuat pertanyaan-

[23] Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: Stain Po Press, 2010), 79.

pertanyaan yang akan ditanyakan kepada informan. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah pemilik penggilingan *gabah* UD. Sahabat dan para pekerja di penggilingan *gabah*.

c. Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai variabel yang berupa catatatan, transkip, buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, majalah, catatan harian, agenda dan sebagainya.[24]

7. Teknik Pengolahan Data

Agar lebih proporsional dan representatif, data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode sebagai berikut:

a. *Editing*, yaitu memeriksa kembali semua data yang telah diperoleh terutama dari segi kelengkapan, keterbacaan, kejelasan makna, kesesuain dan keselarasan antara yang satu dengan yang lainnya, serta relevansi dan keseragaman satuan atau kelompok kata.[25]

b. *Organizing*, yaitu penyusunan secara sistematis data-data yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan sebelumnya, yaitu sesuai dengan permasalahannya.[26] Dalam penelitian ini, setelah data-data dan referensi terkait dengan sistempengupahan pada pekerja dirasa sudah cukup, maka penulis tinggal menyusun secara sistematis yang dituangkan dalam bentuk skripsi.

---

[24] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 131.

[25] Damanuri, *Metodologi Penelitian*, 153.

[26] Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi "Teori dan Aplikasi"* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 178.

c. *Analiting*, yaitu menganalisa data yang terkumpul sebagai *dasar* dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian.[27] Data yang dianalisa tersebut kemudian diolah dengan menggunakan teori dan dalil-dalil yang sesuai, sehingga bisa ditarik kesimpulan terkait dengan sistem pengupahan pada para pekerja di penggilingan *gabah* UD. Sahabat.

8. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini mengikuti analisa data model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman ada tiga macam kegiatan dalam analisi data kualitatif, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan pentransformasian "data mentah" yang terjadi dalam catatan-catatan lapangan tertulis.

b. Model Data

Langkah utama kedua dari kegiatan analisa data adalah model data. Model diartikan sebagai suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendeskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dari aktivitas analisis adalah sebuah penarikan kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatf mulai memutuskan apakah "makna" sesuatu, mencatat keteraturan,

[27] Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003), 16.

pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proposisi-proposisi.[28]

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan dan pemahaman dalam penulisan proposal ini, maka penulis mengelompokkan menjadi lima bab, masing-masing bab terbagi menjadi beberapa sub bab. Semuanya itu merupakan suatu pembahasan yang utuh yang saling berkaitan sengan yang lainnya, maka sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan gambaran secara umum dari keseluruhan proposal yang mencakup tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian terdahulu, kajian teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: *IJARA>H*, UPAH DAN WAKTU KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Bab ini merupakan landasan teori secara umum, yaitu *ija>rah* yang meliputi pengertian *ija>rah*, dasar hukum *ija>rah*, Rukun dan Syarat-Syarat *ija>rah*, Macam-Macam *ija>rah*, Waktu Pembayaran Upah, berkhiranya *ija>rah*, prinsip-prinsip hubungan kerja dalam hukum Islam, Hak-Hak Pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi pengertian upah,

[28] Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisa Data* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 129.

dasar hukum upah di Indonesia, upah lembur, keterlambatan pembayaran upah, sankasi pengupahan dan waktu kerja yang meliputi pengertian waktu kerja, waktu kerja lembur, waktu istirahat, dan sanksi melanggar waktu kerja.

BAB III: PRAKTEK PENGUPAHAN PADA PENGGILINGAN *GABAH* UD. SAHABAT DESA KENONGOMULYO

Bab ini merupakan tahap penggalian data lapangan, terdiri dari letak geografis desa kenongomulyo, gambaran umum tentang penggilingan gabah mulai dari sejarah pendiriannya, pembayaran upah pekerja dan waktu kerja yang di lakukan oleh para pekerja.

BAB IV: ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN PADA PENGGILINGAN *GABAH* UD. SAHABAT DESA KENONGOMULYO

Bab ini merupakan tahap analisa, berisi hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan teori-teori terkait masalah pengupahan dan durasi waktu kerja dalam Hukum Islam maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berdasarkan pada praktek yang telah dilakukan oleh penggilingan *gabah* UD. Sahabat terhadap para buruh pekerjanya.

BAB V: PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Dalam bab ini akan disimpulkan hasil pembahasan untuk menjelaskan sekaligus menjawab persoalan yang telah diuraikan atau menjawab hipotesa.

BAB II

KETENTUAN *IJA>RAH*, UPAH DAN WAKTU KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

A. Konsep *Ija>rah*

1. Pengertian *Ija>rah*

Upah/*al-ija>rah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al'Iwadu* (ganti). Menurut pengertian shara', *al-ija>rah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pergantian.[1] Secara etimologi *ija>rah* berasal dari kata *ajara-ya' juru* yang berarti upah yang kamu berikan kepada suatu pekerja.[2]

Sedangkan menurut ulama, pengertian *ija>rah* adalah sebagai berikut:

a. Menurut Hanafiyah, *ija>rah* ialah Akad yang membolehkan pemilikan atas manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

b. Menurut Malikiyah, *ija>rah* ialah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.

PONOROGO

[1] Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* Terj.Moh.Nabhan Husein Jilid 12 (Bandung: Al-Ma'arif, 1996), 15.

[2] Nurhayati dan Ali Imran Sinaga, *Fiqh Dan Ushul Fiqh* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 171.

c. Menurut Syafi'iyah, *ija>rah* ialah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.[3]

d. Menurut Hanabilah, *ija>rah* ialah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ija>rah* dan *kara*' dan semacamnya.[4]

e. Menurut Sayyid Sabiq, *ija>rah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

f. Menurut Idris Ahmad, *ija>rah* ialah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.[5]

g. Menurut Zuhaily, *ija>rah* ialah transaksi pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atas barang.[6]

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dipahami bahwa *ija>rah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya, sewa-menyewa adalah menjual manfaat dan upah-mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan.[7]

PONOROGO

---

[3] Muslich Ahmad Wardi, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Hamzah, 2010), 316.
[4] Ibid., 317.
[5] Hendi Suhendi, *Fikih Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), 115.
[6] Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012) 185.
[7] Suhendi, *Fikih Muamalah*, 115.

Ija>rah adalah bentuk sewa menyewa, maupun dalam bentuk upah mengupah, merupakan mu'amalah yang telah dishari'atkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah boleh atupun mubah bila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Islam. Bolehnya hukum *ija>rah* berdasarkan pada ayat-ayat al-Qura>n dan al-*Hadits*.[8]

2. Dasar Hukum *Ija>rah*

a. Dasar hukum *ija>rah* dalam Al-Qur'a>n adalah :

1) QS. AL-Qashash ayat 26 :

(قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ ٱسْتَـْٔجَرْتَ ٱلْقَوِىُّ ٱلْأَمِينُ ﴿٢٦﴾)

Artinya: "Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya".[9]

2) QS. At-Thalaq ayat 6 :

(.... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَأْتَمِرُوا۟ بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُۥٓ أُخْرَىٰ)

Artinya: "Jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu)

---

[8] Yazid Affandi, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 179.
[9] Al-Qur'an 28:26.

dengan baik; dan jika kamu me nemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya".[10]

3) QS. Al-Kahfi ayat 77 :

(فَٱنطَلَقَا حَتَّىٰٓ إِذَآ أَتَيَآ أَهۡلَ قَرۡيَةٍ ٱسۡتَطۡعَمَآ أَهۡلَهَا فَأَبَوۡاْ أَن يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَن يَنقَضَّ فَأَقَامَهُۥۖ قَالَ لَوۡ شِئۡتَ لَتَّخَذۡتَ عَلَيۡهِ أَجۡرًا)

Artinya : "Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu".[11]

4) QS. Al-Baqarah ayat 233 :

(.... وَإِنۡ أَرَدتُّمۡ أَن تَسۡتَرۡضِعُوٓاْ أَوۡلَٰدَكُمۡ فَلَا جُنَاحَ عَلَيۡكُمۡ إِذَا سَلَّمۡتُم مَّآ ءَاتَيۡتُم بِٱلۡمَعۡرُوفِۗ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَٱعۡلَمُوٓاْ أَنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٞ)

Artinya: "Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan". [12]

---

[10] Al-Qur'an 28:6.
[11] Al-Qur'an 18:77.

[12] Al-Qur'an 2:233.

b. As-Sunnah

1) Hadits riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda :

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikanlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering".[13]

Hadits ini memberikan sebuah etika dalam melakukan akad *ija>rah* yakni memberikan pembayaran upah secepat mungkin. Relevansinya dengan praktek kontrak *ija>rah* pada saaat sekarang adalah adanya keharusan untuk melakukan pembayaran sesuai dengan kesepakatan/batas waktu yang telah ditentukan atau tidak menunda-nunda pemberian upahnya.[14]

2) Hadits Riwayat Bukhori dan Muslim:

اِحْتَجِمْ وَاعْطِ الحُجَّامَ اَجْرَهُ (رواه البخا ري مسلم)

Artinya: "Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam".[15]

3) Riwayat Abu Daud dari Sa'ad Ibn Abi Waqqash:

كُنَّانُكْرِى الأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَافِي مِنْ الزَرْعِ فَنَهى رَسُوْلُ اللهِ ص م ذَلِكَ وَاَمَرَ نَا بِذَ هَبٍ اَوْوَرَقٍ (رواه احمد و ابو د اود)

Artinya: "Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayuar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang

---

[13] Suhendi, *Fikih Muamalah*, 121.

[14] Dimyaudin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Mu'amalah* (Yogyakarta: Pustka Pelajar, 2008), 158.

[15] Suhendi, *Fikih Muamalah*, 121.

kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang mas atau perak". [16]

c. Landasan *Ijma'*

Umat Islam pada masa para sahabat telah ber*ijma'* bahwa *ija>rah* diperbolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.[17] Hal ini didasari pada kebutuhan masyarakat akan jasa-jasa tertentu seperti kebutuhan akan barang-barang. Ketika akad jual beli diperbolehkan, maka terdapat suatu kewajiban untuk membolehkan akad *ija>rah* atas manfaat atau jasa. Karena pada hakekatnya, akad *ija>rah* juga merupakan akad jual beli namun pada objeknya manfaat atau jasa. Dengan adanya *ijma'* akan memperkuat keabsahan akad *ija>rah.*[18]

3. Rukun dan Syarat-Syarat *Ija>rah*

Rukun dan syarat *ija>rah* adalah sebagai berikut:

a. *Mu'jir* dan *Musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad ssewa-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, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh,

[16] Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi*, 196

[17] Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 123.
[18] Djuwaini, *Pengantar Fiqih Muamalah*, 158.

berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai. Allah Swt berfirman[19] :

(يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأْكُلُوٓاْ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَـٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَـٰرَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمْ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta saudaramu dengan jalan yang bathil kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka diantara kalian.[20]

Bagi orang yang berakad *ija>rah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.[21]

b. *Shighat* ijab qabul antara *mu'jir* dan *musta'jir,* ijab qabul sewa-menyewa dan upah-mengupah, ijab qabul sewa-menyewa misalnya: "Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp.5.000.00", maka *musta'jir* menjawab "Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari". Ijab qabul upah-mengupah misalnya seseorang berkata," Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp.5.000.00", kemudian

[19] Atik Abidah, *Fiqh Muamalah* (Ponorogo: STAIN Pro Press, 2006), 90.
[20] Al-Qur'an 4:29.
[21] Suhendi, *Fikih Muamalah,* 117.

musta'jir menjawab "Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan".

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:

1) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaanya.
2) Hendaklah benda yang mejadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaanya (khusus sewa-menyewa).
3) Manfaat dari benda yang di sewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurit *syara'* bukan hal yang dilarang (diharamkan).
4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal *'ain* (zat)-nya. hingga waktu ditentukan menurut perjanjian dalam akad.[22]

4. Macam-Macam *Ija*>rah

Dilihat dari segi obyeknya, *ija>rah* dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

a. *Ija>rah* yang bersifat manfaat, misalnya sewa-menyewa rumah, tanah, kendaraan, toko, pakaian dan perhiasan.

---

[22] Suhendi, *Fikih Muamalah,* 118.

b. *Ija>rah* bersifat pekerjaan, ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ija>rah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang cuci, tukang sepatu, dan lain-lain. Lebih kepada pekerjaan kelompok atau berserikat. *Ija>rah* yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah tangga, satpam, dan tukang kebun.[23]

Dari berbagai pekerjaannya, *ija>rah* dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Ija>rah 'ayan*, dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.

b. *Ija>rah 'amal,* dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia, dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan. *Ija>rah 'amal* dibagi menjadi dua:

1) Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *aji>r*. Pengertian *aji>r* adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama, antara pemberi pekerjaan (penyewa) dengan *aji>r* sendiri. Dalam hal ini *aji>r* dapat mengerjakan

[23] Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, cet.2 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 231.

pekerjaan yang bersifat fisik maupun non fisik atau hal yang nampak.

2) Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa). Akad *ija>rah* ini terkait dengan masalah upah mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*aji>r*).[24] *Aji>r* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *aji>r* khusus (*khash*) dan *aji>r* umum (*mushtarak*):

   a) *Aji>r khash* adalah pekerjaan atau buruh yang melakukan sesuatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Menurut Wahbah az-Zuhaili, pekerjaan menyusukan anak kepada orang lain dapat digolongkan dalam akad *ija>rah khash* ini. Jumhur ulama mengatakan seorang suami tidal boleh menyewa istrinya untuk menyusukan anaknya karena pekerjaan tersebut merupakan kewajiban istri. Bahkan Imam Malik menambahkan, suami dapat memaksa istrinya untuk menyusukan anaknya (jika dia menolak).[25]

   b) *Aji>r Musyatarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terbatas pada hal-hal (pekerjaan) tertentu yang bersifat khusus. Dia

---

[24] Syafe'i, *Fiqih Mumalah*, 133.
[25] Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), 86.

mendapatkan upah karena profesinya, bukan karena penyerahan dirinya terhadap pihak lain, misalnya pengacara dan konsultan.[26]

5. Waktu Pembayaran Upah

Jika *ija>rah* dalam 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 penagguhannya, menurut Abu Ha>nifah wajib di serahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterima. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyertahkan tenaga kerja yang disewa kepada *musta'jir*. Ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima jasa tenaganya.[27]

Pembayaran dalam *ija>rah* atau upah adalah sesuatu yang harus disegerakan. Seorang majikan tidak boleh menunda atau melambat-lambatkan penunaian *musta'ji>r* /upah, padahal ia mampu membayarkannya dengan segera. Seperti halnya memberikan upah karyawan lebih dari tanggal atau hari pengupahan yang diperjanjikan.

---

[26] Ibid., 87.

[27] Abidah, *Fiqh Muamalah*,94

Seperti sabda Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah: Artinya: "Dari Abu Hurairah r.a. dia berkata: Rasullah saw. Bersabda:

"Ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat. Sedangkan siapa yang aku jadi musuhnya, pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat; 1. Seorang yang memberi (sesuatu) karena aku, kemudian dia berkhianat. 2. Seorang yang menjual orang merdeka dan dia makan uang harganya. 3. Seorang yang memperkerjakan seorang buruh, dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi dia tidak memenuhi upahnya".[28]

Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat. Dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja. Adil juga bermakna proporsional. Pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.[29]

6. Berakahirnya *Ijara>h*

Untuk berakhirnya akad *ija>rah* adalah sebagai berikut:

a. Obyek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.

---

[28] Yuswalina, "*Hak Tenaga Kerja Dalam Proses Kepailitan Perspektif Hukum Islam (Studi Analisis Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)",* Jurnal Hukum Dan Syariah Vol. 8 No.2 (2017), 228

[29] Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia, 2010), 874.

b. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *ija>rah* terlah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqh.

c. Menurut ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *ija>rah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama akad *ija>rah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad, karena manfaat, menurut mereka, boleh diwariskan dan *ija>rah* sama dengan jual-beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.[30]

B. Prinsip-Prinsip Hubungan Kerja Dalam Hukum Islam

a. Kemerdekaan manusia

Ajaran Islam yang dirpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial, Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

Penghapusan perbudakan menyiratkan pesan bahwa pada hakikatnya manusia ialah makhluk merdeka dan berhak menentukan

[30] Nasrun Haroen, *Fiqih Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 237.

kehidupannya sendiri tanpa kendali orang lain. Penghormatan atas independensi manusia, baik sebagai pekerja maupun berpredikat apa pun, menunjukkan bahwa ajaran Islam mengutuk keras praktik jual-beli tenaga kerja.

b. Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya Allah SWT menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10 yang berbunyi:

(فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠)

Artinya: "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung".[31]

Kemuliaan orang yang bekerja terletak pada kontribusinya bagi kemudahan orang lain yang mendapat jasa atau tenaganya. Salah satu hadits yang populer untuk menegaskan hal ini adalah "Sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain."(HR. Bukhari dan Muslim).

[31] Al-Qur'an 62:10

Dari dalil tersebut, dapat dipahami bahwa Islam sangat memuliakan nilai kemanusiaan setiap insan. Selain itu, tersirat dalam dalil-dalil tersebut bahwa Islam menganjurkan umat manusia agar menanggalkan segala bentuk stereotype atas berbagai profesi atau pekerjaan manusia. Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang yang berprofesi rendahan. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai skenario dari Allah SWT. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

c. Keadilan dan anti-diskriminasi

Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat, begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua di bawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya. Bahkan hingga hal-hal kecil dan sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja. Misalnya dalam hal pemanggilan atau penyebutan, Islam melarang manusia memanggil pekerjanya dengan panggilan yang tidak baik atau merendahkan. Sebaliknya, Islam menganjurkan pemanggilan kepada orang yang bekerja dengan kata-kata yang baik seperti

"Wahai pemudaku" untuk laki-laki atau "Wahai pemudiku" untuk perempuan.Dalam sejarahnya, Rasulullah SAW pernah memiliki budak dan pembantu. Rasulullah SAW memperlakukan para budak dan pembantunya dengan adil dan penuh penghormatan. Beliau pernah mempunyai pembantu seorang Yahudi yang melayani keperluan beliau, namun beliau tidak pernah memaksakan agama kepadanya. Isteri beliau, Aisyah r.a, juga memiliki pembantu yang bernama Barirah yang diperlakukan oleh Rasulullah SAW dan isterinya dengan lemah lembut dan tanpa kekerasan.

d. Keempat, kelayakan upah pekerja.

(وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُوٓاْ أَوْلَٰدَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّآ ءَاتَيْتُم بِٱلْمَعْرُوفِ ۗ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَ وَٱعْلَمُوٓاْ أَنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾)

Artinya: "Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan".[32]

PONOROGO

[32] Al-Qur'an 2:233.

Maksud ayat tersebut adalah apabila kita memperkerjakan seorang ibu memberikan susunya kepada anak kita,maka hendaknya memberikan upah yang layak kepadanya.[33]

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukup.[34]

C. Hak-Hak Pekerja

Karakter dari tiap undang-undang ketenagakerjaan seharusnya adalah untuk memberikan hak-hak yang seimbang dan adil bagi kedua belak pihak yang pokok di luar perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yakni pekerjaan dan pemberi kerja. Namun biasanya ketidakseimbangan itu lebih banyak diderita oleh para pekerja lebih-lebih di zaman di mana lapangan kerja menyempit karena penurunan aktivitas eonomi secara nasional. Mau tidak mau maka peraturan Ketenagakerjaan menjadi lebih banya mengatur hak-hak para pekerja.[35]

---

[33] Edwin Hadiyan,Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Muamalah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Vol 3 No 1, Maret 2015, 28.

[34]http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823/#.VJEFbFfG3cc. Diakses pada hari jumat tanggal 13 Desember 2019 pukul 18:24.

[35] Gunarto Suhardi, Perlindungan Upah Bagi Para Pekerja Kontrak Outsorcing (Yogyakarta: Auaniversitas Atma Jata, 2006), 15.

Sekarang oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pertama di atur adalah tentang pembangunan Ketenagakerjaan yang berupaya untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan akhirnya meningkatkan kesejahteraan keluarganya.

Hak-hak yang harus di berikan kepada pekerja antara lain:

1. Hak yang berkaitan dengan pengupahan
   a. Pengupahan upah minimum

      Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok, termasuk tunjangan tetap. Upah minimum menjadi patokan bagi pengusaha dalam pemberian gaji. Penentuan upah minimum didasarkan pada wilayah profinsi atau kabupaten kota dan sekor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

   b. Upah lembur

      Melakukan upah lembur diperlukan syarat-syarat, seperti ada perintah tertulis dari pengusaha, ada persetujuan tertulis dari pekerja yang bersangkutan, ada daftar pelaksanaan kerja yang memuat nama pekerjaan dan lamaya waktu lembur, serta waktu lembur pada hari kerja maksimum tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu.[36]

[36] Pasal 78 Undang-Udang Ketenagakerjaan, 32.

2. Hak-hak yang berkaitan dengan waktu istirahat atau cuti

   Waktu istirahat dan cuti biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peratiuran perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Hak-hak berkaitan dengan Tunjangan Hari Raya

   Tunjangan Hari Raya Agama (THR) adalah pemdapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarga menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. THR tidak mengenal adanya pembedaan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak.[37]

4. Hak-hak yang berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja

   Jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dengan bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurangan dan pelayanan sebagai peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.[38]

D. Upah Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Upah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: Setiap

---

[37] Much Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing), (Jakarta: Transmedia Pustaka,2009), 77.

[38] Nurachmad, Tanya Jawab, 87.

pekerja/buruh layak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.[39]

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang di teteapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undang serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga.[40]

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

---

[39] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjan Indonesia* Cet.4 (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014) 122.

[40] Novi Ayu Lestari dan Siti AisyahMahasiswa," Upah Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Dalam Pandangan Islam Studi Kasus Desa Pasar Kembang Kab. Indragiri" Vol. V, No. 2, (Oktober 2017), 80-81.

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[41]

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud upah, merupakan sesuatu (dalam bentuk uang) yang harus diserahkan oleh seseorang yang bertindak sebagai pemberi kerja kepada pihak penerima kerja, yang jumlahnya setara dengan hasil kinerja penerima kerja dalam pekerjaannya. Nilai dari sesuatu yang diberikan kepada penerima kerja tersebut, haruslah berdasarkan perjanjian yang telah disepakati antar keduanya (yakni pihak pemberi kerja dengan penerima kerja). Keberadaan upah ini, merupakan bentuk jaminan dari pihak pemberi kerja terhadap kelangsungan hidup penerima kerja serta keberlangsungan usahanya. Namun, dalam hal ini, pihak pemberi kerja dalam melangsungkan perjanjian mengenai upah terhadap pihak penerima kerja, tidaklah serta merta lepas dari pengawasan hukum.[42]

Mengenai upah berupa uang. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan bahwa pembayaran harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia yaitu Rupiah.[43]

2. Dasar Hukum Upah

---

[41] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

[42] Nur Aksin, "Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)" Meta Yuridis Volume 1 No.2 (2018), 75.

[43] Imam Soepomo, *Pengatar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1895), 129.

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan upah yang akan diterima oleh buruh atau pekerja yang diberikan haruslah upah yang wajar.

Disamping itu dalam ketetapan MPR. Nomor IV/MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja ditunjukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.[44]

3. Upah Lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam dan hari kerja (tujuh jam sehari dan empat puluh jam semingu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE-02/M/BW/1987).

Hal ini berarti jika seorang pekerja/buruh telah bekerja melebihi empat puluh jam seminggu. Dengan membayar upah lembur merupakan kewajiban pengusaha apabila pekerja atau buruh telah melaksanakan

---

[44] Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, "*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing"*, Vol.7 No, 1 (2016), 16.

pekerjaan melebihi ketentuan kerja wajib (empat puluh jam seminggu).[45]

Cara penghitungan upah lembur:

a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
   1) Untuk jam lembur pertama harus dibayar upah sebesar 150% kali upah sejam;
   2) Untuk setiap jam kerja lembur berikut harus di bayar upah sebesar 200% kali upah sejam.[46]
b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja enam hari kerja empat puluh jam dalam seminggu, perhitungannya :
   1) Untuk tujuh jam pertama dibayarkan 200% kali upah sejam, jam ke-8 dibayarkan 300% kali upah sejam, serta jam ke-9 dan ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.
   2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur lima jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-6 dibayat 300% kali upah sejam, jam ke-7 dan ke-8 dibayar 400% kali upah sejam.
   3) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja lima hari kerja dan empat puluh jam seminggu,

[45] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009), 137.

[46] Ibid., 138.

penghitungan upah kerja lembur untuk delapan jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, kam ke 9 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.[47]

4. Keterlambatan Pembayaran Upah

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan keterlambatan pembayaran upah di jelaskan dalam Pasal 95 ayat (2) yang menjelaskan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja buruh, kemudian dalan ayat (3) menjelaskan bahwa pemerintah mengatur pengenaan denda kepad pengusaha dan/atau pekerja buruh dalam pembayaran upah.[48]

Akan tetapi jika perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan ulang yang didahului pem-bayarannya.

Maksud dari didahulukan pembayarannya adalah upah pekerja/buruh harus di bayar terlebih dahulu dari pada utang lainnya.[49]

5. Sanksi Keterlambatan Pembayaran Upah

---

[47] Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 139.

[48] Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 40

[49] Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia, 112.

Jika perusahaan telat membayar upah pekerja, dalam pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa mengharuskan pengusaha untuk membayar denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah karyawan. Setelah membayar denda, perusahaan tetap harus melaksanakan kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja.

Jumlah denda yang di maksud harus di bayarkan pengusaha telah di atur dalam Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yaitu:

1) 5% per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan.
2) 1% perhari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh lebih 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.
3) Apabila melebihi sebulan masih belum di bayar, di samping. Denda pengusaha wajib membayar bunga (sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan).

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah dan denda sebesar 150% ditambah bunga apabila melebihi tiga puluh hari sejak hari ke-4 keterlambatan.[50]

E. Waktu Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

1. Waktu Kerja

[50] Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, 141.

Waktu Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Buruh/pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahal, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan hak istirahat.[51] Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.[52] Mengenai waktu kerja diatur dalam Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan waktu kerja
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
   a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
   b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
   c. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
   d. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan keputusan Menteri.[53]

---

[51] Najmi Ismaill dan Moch. Zainuddin, "*Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*" Pekerjaan Sosial, Ssn: 2620-3367 Vol. 1 No: 3, (Desember 2018), 173.
[52] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 3.
[53] Pasal 77 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, 32.

Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangakn jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebang hutan.[54]

3. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 8 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Masa istirahat mingguan tidak boleh kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu.[55]

. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari–hari libur resmi ataupun hari libur yang ditetapkan oleh perusahaan. Karena waktu istirahat itu merupakan hak pekerja, maka perusahaan wajib memberikan upah penuh. Akan tetapi, ada kalanya perusahaan menuntut pekerja untuk tetap bekerja pada hari –hari libur karena sifat pekerjaan yang harus dilaksanakan terus-menerus. Perusahaan yang mempekerjakan pekerjanya di hari libur, wajib membayar upah lembur.[56]

---

[54]Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, 105.
[55] Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, 33.
[56] Pasal 85 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, 35.

4. Sanksi Melanggar Waktu Kerja

Apabila seorang pengusaha melanggar ketentuan waktu kerja yang telah di tetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan tidak memberikan upah kerja lembur kepada pekerja ketika bekerja melewati waktu kerja maka pengusaha berhak mendapatkan sanksi yaitu dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Dimana dalam hal ini tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.[57]

IAIN PONOROGO

[57] Pasal 188 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, 78.

BAB III

PRAKTEK PENGUPAHAN PADA PENGGILINGAN *GABAH* UD. SAHABAT DESA KENONGOMULYO

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Desa Kenongomulyo

Kenongomulyo merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Nguntoronadi. Desa ini berada pada urutan luas ketujuh dari 9 desa yang terdapat di wilayah Kecamatan Nguntoronadi. Luas dari Desa Kenongomulyo yaitu 163,115 Ha dengan rincian, yaitu:

a. Luas permukiman 47,085 Ha

b. Luas persawahan 81,515 Ha

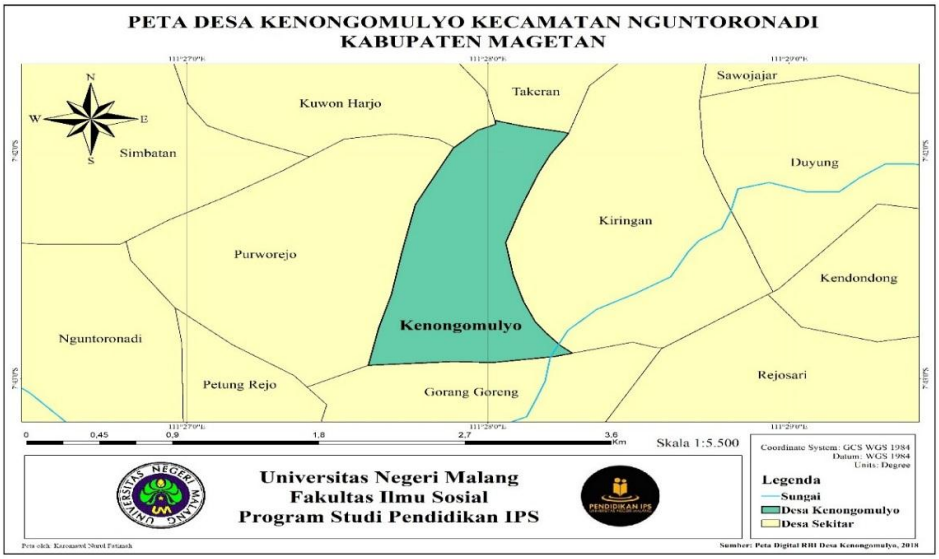
c. Luas pemakaman umum 1,120 Ha

d. Luas pekarangan 23,495 Ha

e. Perkantoran 0,210 Ha

f. Luas prasarana umum lainnya 9,690 Ha.

Gambar 3.1
Denah Desa Kenongomulyo



2. Batas Geografis Desa Kenongomulyo

Letak astronomis adalah letak suatu wilayah dilihat dari garis bujur dan garis lintang. Letak astronomis desa ini berada di sekitar 111.462 BT- 7.705 LS. Letak administratif adalah letak suatu daerah terhadap daerah lain secara pemerintahan. Adapun batas-batas wilayah Desa Kenongomulyo dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Batas-Batas Wilayah Desa Kenongomulyo

Letak	Desa/kelurahan
Sebelah Utara	Desa Takeran Kecamatan Takeran
Sebelan Barat	Desa Purworejo Kecamatan Nguntoronadi
Sebelah Selatan	Desa Gorang Gareng Kecamatan Nguntoronadi
Sebelah Timur	Desa Kiringan Kecamatan Takeran.

Sebagaimana wilayah Indonesia yang berikllim tropis. Desa Kenongomulyo terdiri dari dua musim yaitu musim hujan terjadi pertengahan bulan November sampai bulan Mei, dan musim kemarau terjadi pada bulan Juni sampai bulan Oktober.

3. Keadaan Demografis

Adapun perincian jumlah penduduk Desa Kenongomulyo adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Jumlah penduduk

No.	Jelas Kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	1.363

2.	Perempuan	1.455
	Total	**2.818**

Tabel 3.3 menunjukan bahwa secara umum lebih banyak penduduk berjenis kelamin perempuan dari pada jumlah penduduk laki-laki. Total keseluruhan kepala keluarga (KK) yang ada di Desa Kenongomulyo sebanyak 854 KK.

Berikut merupakan informasi keadaan kependudukan di Desa Kenongomulyo berdasarkan pada klasifikasi usia:

Table 3.4
Jumlah penduduk berdasarkan usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah (orang)
1.	0-6	263
2.	7-12	227
3.	13-18	230
4.	19-25	228
5.	26-40	531
6.	41-55	481
7.	56-65	336
8.	65-75	270
9.	>75	252
	Total	**2.818**

PONOROGO

Nampak bahwa penduduk usia produktif di Desa Kenongomulyo sangat banyak. Hal ini merupakan modal berharga bagi pengadaan tenaga produktif dan sumber daya manusia.

4. Keadaan Sosial Ekonomi Desa Kenongomulyo

Lapangan pekerjaan sebagai petani masih mendominasi mata pencaharian penduduk Desa Kenongomulyo. Hal ini dibuktikan dengan luasnya lahan pertanian yang tersedia dan ada sebagian mereka yang bekerja sebagai pekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

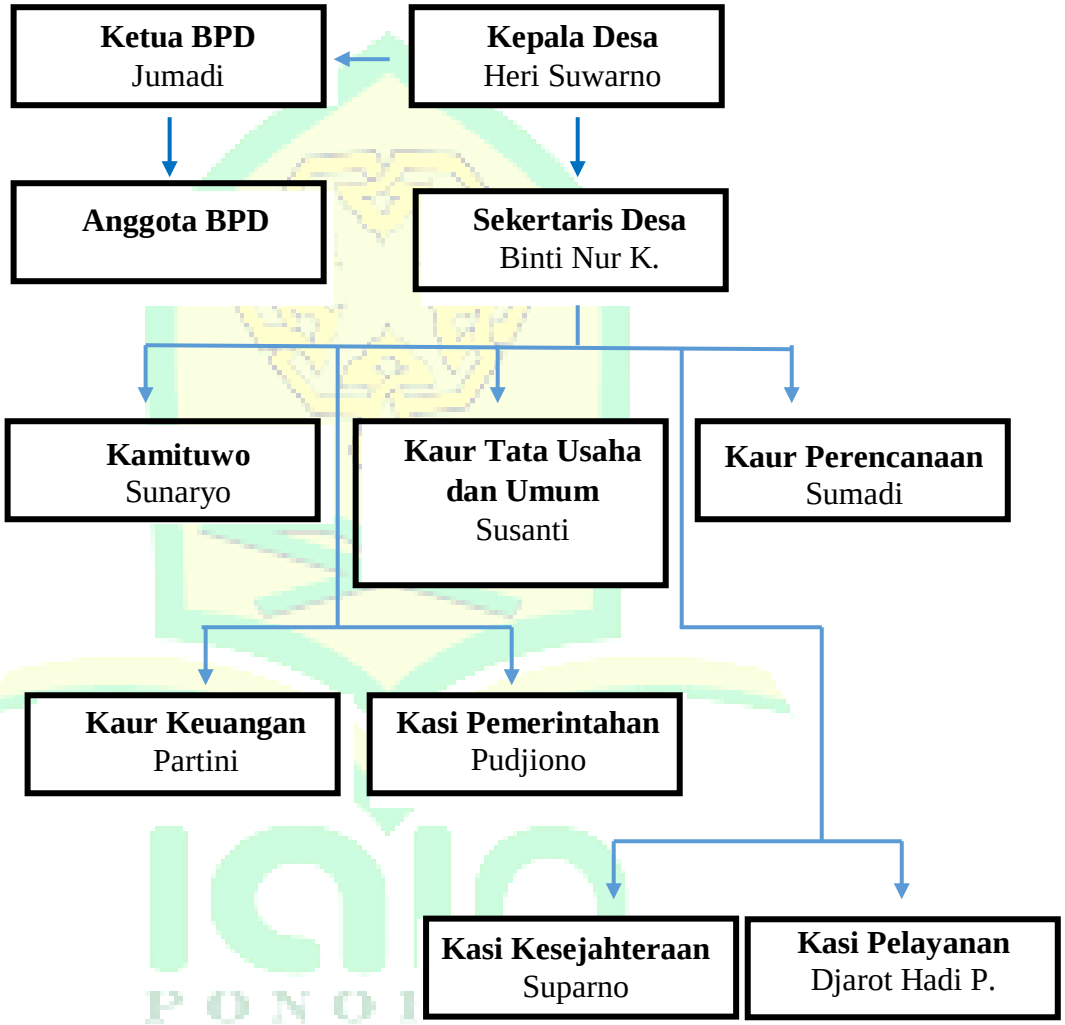
Tabel 3.5
Jenis mata pencaharian

Jenis Mata Pencaharian	Jumlah (Orang)
Petani	208
Buruh Tani	242
Pegawai Negeri Sipil	90
Bidan Swasta	1
TNI	10
Polri	3
Dosen Swasta	2
Pembantu Rumah Tangga	38
Arsitektur/Desainer	1
Purnawirawan/Pensiunan	18
Pengrajin Industri Rumah Tangga Lainnya	4
Total	**617**

5. Kondisi Pemerintahan Desa

Struktur pemerintahan Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan dapat dilihat dalam bagan Berikut:

Tabel 3.6
Struktur pemerintahan desa



6. Keadaan sosial kependidikan

Tingkat pendidikan masyarakat Desa Kenongomulyo sebagai berikut:

Tabel 3.7
Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	Tamat SLB C	2
2.	Tamat SMP/sederajat	395
3.	Tamat SMA/sederajat	819
4.	Tamat D-1/sederajat	78
5.	Tamat D-2/sederajat	34
6.	Tamat D-3/sederajat	19
7.	Tamat S-1/sederajat	53
8.	Tamat S-2/sederajat	3
	Total	**1.403**

Berdasarkan tabel 3.6 dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas masyarakat Desa Kenongomulyo mampu menyelesaikan sekolah di jenjang pendidikan wajib belajar sembilan tahun (SD dan SMP).

1. **Profil Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo**

Penggilingan *gabah* UD. Sahabat bertempat di Jl. Kemuning Desa Kenongomulyo RT:06/RW:02 Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan. Penggilingan padi ini di dirikan pada 13 Juli 1999. Penggilingan *gabah* ini didirikan oleh Bapak Sumaryono dan Ibu

Murti.[1] Selepan *gabah* tersebut lokasinya tepat berada sebelah timur rumah pemilik penggilingan *gabah* .dimana denahnya penggilingan *gabah* nya adalah sebagai berikut:

1. Utara : Tempat pembuangan berambut dan kandang ayam
2. Timur : Kebun milik Ibu Kaminem
3. Selatan : Rumah orang tua Bapak Sumarono
4. Barat : Rumah pemilik penggilingan *gabah*

Usaha ini didirikan karena waktu itu disini belum ada tempat penggilingan *gabah* sementara sebagian besar pekerjaan para masyarakat disini adalah seorang petani. Dimana usaha ini bergerak dibidang jasa yang melayani:

1. Jasa penggilingan *gabah* / jagung
2. Jual beli *gabah* kering/basah
3. Jual beli *bekatul*
4. Jual beli *berambut*
5. Jasa pengambilan *gabah* di rumah.[2]

Di pengilingan *gabah* ini terdapat layanan yang diminati pelanggannya yaitu layanan menggambil *gabah* dirumah. Karena kebiasaan pelanggan di sini adalah akan menjual *gabah* mereka ketika sudah selesai panen, mengering, dan dalam sekali pengambilan sampai beberapa ton *gabah*. Karena masyarakat disini kebanyakan ketika sudah

[1] Ibu Murti, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.
[2] Bapak Sumaryono, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.

panen dan kering, mereka langsung menjual *gabah* mereka kesini dan untuk layanan pengambilan beras ketika setelah mereka punya hajat seperti pernikahan ataupun selepas kematian.[3]

Tujuan pendirian usaha penggilingan *gabah* ini adalah untuk mencari rizki yang halal untuk menghidupi keluarga serta mendapatan ridha Allah SWT. Tujuan yang lain yang menjadi cita-cita dari penggilingan *gabah* ini adalah membangun sarana lapangan pekerjaan dan bisa menjadi berkah dan rizki bagi masyarakat umum.[4]

Jumlah karyawan di penggilingan *gabah* 5 orang. Posisi atau tugas mereka tidak pasti, jadi ketika datang dan ada pekerjaan mereka langsung kerjakan, seperti minimal ada 3 pekerja yang harus stanby di penggilingan ini, sisanya ada yang bertugas mengambil gabah di rumah warga ataupun mengirim beras ke gudang.[5]. Berikut adalah nama-nama pekerja di penggilingan *gabah* UD. Sahabat:

No	Nama	Umur	Alamat
1.	Sujianto	53 Tahun	Kenongomulyo
2.	Purwanto	57 Tahun	Kenongomulyo
3.	Kadimen	46 Tahun	Kenongomulyo
4.	Muko	55 Tahun	Kenongomulyo
5.	Parmun	56 Tahun	Jomblang

[3] Bapak Sumaryono, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.
[4] Bapak Sumaryono, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.
[5] Ibu Murti, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.

Dalam penerimaan karyawan, pemilik penggilingan *gabah* tidak memiliki persyaratan yang sulit ataupun harus membawa surat lamaran kerja karena pemilik penggilingan *gabah* mengutamakan orang itu mau bekerja keras dan di utamakan yang rumahnya dekat dengan penggilingan *gabah* ini.[6] Setelah para pekerja tersebut diterima disini, mereka di beritahu tentang upah yang mereka dapatkan dalam satu hari kerja adalah Rp. 60.000,- perhari dan waktu kerjanya mulai jam 07.00 pagi - 12.00 siang, kemudian diteruskan kembali jam 13.00 siang - 17.00 sore.[7]

Di penggilingan *gabah* ini dalam penerimaan pekerja menggunakan sistem kepercayaan. Yang memberikan arti bahwa disini tidak ada kontrak kerja yang mengikat atau memberikan waktu seberapa lama mereka harus bekerja disini.[8]

Adapun hak-hak yang di peroleh oleh pekerja di penggilingan *gabah* UD. Sahabat adalah:

1. Gaji pokok
2. Tunjangan Hari Raya
3. Makan pagi
4. Bingkisan berupa jamu dan sembako tiap beberapa bulan sekali.

PONOROGO

[6] Bapak Sumaryono, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.
[7] Bapak Sumaryono, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.
[8] Bapak Sumaryono, Hasil wawancara, Magetan. 05 November 2019.

B. Praktek Pengupahan Pada Penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo

Penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo dalam pengupahannya menganut sistem masuk kerja harian dimana pekerja akan di berikan upahnya ketika masuk kerja dan jika pekerja tidak masuk kerja maka tidak berhak mendapatkan upah.

Di awal perjanjian disepakati bahwa upahyang diberikan adalah Rp.60.000,- perharinya dan upah tersebut diberikan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari minggu. [9] Jika dalam satu minggu pekerja masuk full maka mendapatkan upah sebesar Rp. 420.000,00 maka dalam sebulan upah yang diterima pekerja sebesar Rp.1.680.00”.[10]

Adapun pada prakteknya yang terjadi di penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo dalam pemberian upah terjadi keterlambatan pembayaran upah, hal tersebut bukan hanya sekali dua kali saja[11] terjadi tetapi sering terjadi. [12] Dan masalah keterlambatan tersebut di benarkan oleh pemilik penggilingan *gabah* dengan alasan bahwa uang di sana selalu di putar dan mereka sering kali lupa untuk memberikan upah kepada pekerja pada hari minggu. [13]

Keterlambatan pembayaran upah tersebut telah melanggar hak pekerja untuk mendapatkan upah tepat waktu sesuai dengan perjanjian

---

[9] Ibu Murti, Hasil wawancara, Magetan. 02 Oktober 2019.
[10] Bapak Sujianto, Hasil wawancara, Magetan. 03 Oktober 2019.
[11] Bapak Sujianto, Hasil wawancara, Magetan. 03 Oktober 2019.
[12] Bapak Kadimen, Hasil wawancara, Magetan. 03 Oktober 2019.
[13] Bapak Sumaryono, Hasil wawancara, Magetan. 03 Oktober 2019.

kerja, serta keterlambatan pembayaran upah tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja pekerja dikarenakan tenaga yang dikeluarkan pekerja tidak sedikit mengingat usia para pekerja juga sudah tidak muda lagi.

Serta para pekerja dalam satu hari bekerja selama 9 jam dalam satu minggu, di dalam undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan apabila pekerja bekerja melebihi waktu kerja maka pekerja berhak mendapatkan upah lembur, akan tetapi pekerja disini tidak mendapatkan upah lembur, para pekerja disini mendapatkatkan tambahan upah ketika para pekerja mengambil beras atau *gabah* dirumah warga dan mereka mendapatkan "*ceperan*" dari pelanggan tersebut.

C. Pelaksanaan Waktu Kerja di Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo

Waktu kerja bagi pekerja di penggilingan *gabah* ini adalah 9 (sembilan) jam perhari, dan 7 (tujuh) hari dalam satu minggu. Pekerja bekerja mulai jam 07.00 pagi -12.00 siang kemudian istirahat selama satu jam dan mulai bekerja kembali jam 13.00 siang - 17.00 sore. [14]

Dimana pekerja bekerja 7 hari selama satu minggu tanpa hari libur mingguan. Hal tersebut dikarenakan pekerja dituntut untuk memenuhi permintaan pasar yang besar, bahkan tiap pedagang pasar mampu memesan sampai 1,5 ton beras, ataupun mendapatkan pesanan untuk membuatkan beras yang di gunakan untuk PKH yang bisa mencapai 3 ton pesanan. Bahkan apabila mesin penggilingan ini rusak, kami juga di suruh

[14] Bapak Purwanto Hasil wawancara, Magetan. 03 Oktober 2019.

untuk masuk kerja untuk mengambil *gabah*, beras ataupun jagung di rumah-rumah warga dan melayani jual beli beras, *katul*, *rambut*".[15]

Untuk waktu istirahat kerja itu sendiri yang diberikan pemilik usaha kepada pekerja adalah 1 jam lamanya, dan istirahat tersebut ketika waktu sholat dhuhur sampai jam 1 siang, kami ada waktu libur atau pulang bekerja lebih awal apabila ada tetangga yang meninggal atau ada tetangga yang punya hajat".[16]

Meskipun para pekerja masuk kerja selama satu mingu, akan tetapi pemilik penggilingan *gabah* membolehkan para pekerjanya untuk izin tidak masuk kerja dengan alasan yang jelas seperti sakit, waktunya *nggarap* sawah, ataupun karena ada keperluan lainnya.[17]

PONOROGO

[15] Bapak Parmun, Hasil wawancara, Magetan. 15 Oktober 2019.
[16] Bapak Muko, Hasil wawancara, Magetan. 03 Oktober 2019.
[17] Bapak Parmun, Hasil Wawancara, Magetan, 05 November 2019.

BAB IV

ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN PADA PENGGILINGAN *GABAH* UD. SAHABAT DESA KENONGOMULYO

A. Analisis Terhadap Pengupahan pada Penggilingan *Gabah* UD. S ahabat Desa Kenongomulyo

1. Analisis Terhadap Pengupahan pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Ditinjau Dari Hukum Islam

a. Tentang Akad Pengupahan Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo

Dalam hal mu'amlah Islam memberikan anjuran bahkan perintah untuk berbuat adil dan memenuhi janji (aqad) kepada siapapun termasuk kepada non-muslim sepanjang janji tersebut tidak melanggar ketentuan agama. Allah berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 1:

(يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِ ١)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu".

Ayat tersebut di atas menyiratkan kepada kita untuk memenuhi akad dalam arti perjanjian yang mencakup janji prasetia hamba kepada Allah dan perjanjian yang dibuat oleh manusia dalam pergaulan sesamanya.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut.

Berdasarkan analisis diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa perjanjian (*akad*) kerja di penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan sudah sesuai dengan hukum Islam, karena syarat dan rukun *ijara>h* telah sesuai Dalam akad karena akad kerja sama antara pihak pemilik penggilingan *gabah* (*mu'jir),* pekerja (*musta'jir*) dan akad kerja sama dilakukan dengan *ijab* dan *qabul* serta kedua belah pihak melakukannya dengan suka rela tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Seperti firman Allah dalam surat an-Nisa' ayat 29 yang berbunyi:

(يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا تَأْكُلُوٓا۟ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَـٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَـٰرَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوٓا۟ أَنفُسَكُمْ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾)

Artinya:" Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu".

PONOROGO

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa ketika terjadinya transaksi atau perjanjian dilakukan harus atas dasar kerelaaan antara masing-masing pihak dan tidak boleh ada unsur paksaan, tekanan, penipuan dan mis-statemen.[1]

Jadi hubungan antara pengusaha penggilingan *gabah* UD. Sahabat dan pekerja atas dasar suka rela, dengan bentuk akad *ijara>h*. Berdasarkan penjelaskaan diatas maka pekerja di penggilingan *gabah* UD. Sahabat termasuk dalam akad *ijara>h 'mal* dan pekerjanya termasuk dalam *aji>r* khusus (*khash*) karena para pekerja disini bekerja secara khusus yaitu yang berkaitan dengan penggilingan gabah dan pengambilan gabah dari rumah para pelanggan serta dalam jangka waktu tertentu yaitu bekerja selama waktu yang sudah ditetapkan oleh pengusaha.

b. Tentang Pemberian Upah Pekerja Penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo

Menurut Sayyid Sabiq dalam bukunya Ringkasan Fikih Sunnah disebutkan, bahwa menerima upah itu apabila:

a. Seusai pekerjaan berdasarkan sabda Nabi Saw:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikanlah upah pekerjamu sebelum keringatnya kering".

[1] Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grub,2005),36-37

b. Mendapatkan manfaat, jika akad *ija>rah* berupa pemanfaatan barang.

c. Diperhitungkan manfaat tetap didapatkan, bila telah berlalu beberapa waktu dimungkinkan manfaat tetap bisa didapatkan mesti belum dimanfaatkan sepenuhnya.

d. Pembayaran didahulukan atau kedua belah pikal sepakat mempersyaratkan untuk mendahulukan upah.[2]

Upah pekerja di selepan *gabah* UD. Sahabat mengunakan system masuk kerja harian, jadi apabila pekerja masuk kerja maka berhak mendapatkan upah, akan tetapi jika perja tidak msuk kerja maka tidak mendapatkan upah, untuk upah harian sudah di tetapkan awal perjanjian yaitu Rp. 60.000 per hari, maka dalam satu minggu pekerja mendapatkan upah sebesar Rp. 480.000,00 yang akan di bayarkan satu minggu sekali pada hari minggu, akan tetapi dalam prakteknya terjadi keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh pemilik penggilingan *gabah* yang mana keterlambatan tersebut terjadi bukan hanya sekali saja, akan tetapi sering terjadi.

Serta pekerja belum memperoleh hak mendapatkan upah sesuai UMR Kabupaten Magetan serta upah lembur. Akan tetapi terkait pemenuhan hak pekerja, penggilingan UD. Sahabat sudah

[2] Sayyid Sabiq, *Ringkasan Fikih Sunnah* Terj. Sulaiman Al-Faifi Cet.3 (Jakarta: Beirut Publishing, 2017), 812-813.

memberikan hak-hak pekerja seperi upah pokok, THR, sarapan pagi, sembako dan jamu.

Berdasarkan analisis diatas pengupahan pekerja di penggilingan *gabah* UD.Sahabat Desa Kenongomulyo telah terjadi keterlambatan pembayaran upah, maka pengupahan di penggilingan *gabah* UD.Sahabat Desa Kenongomulyo tidak sesuai dengan hukum Islam Karena telah melanggar hak pekerja untuk mendapatkan upah tepat waktu dan melanggar prinsip hubungan kerja yaitu kelayakan upah pekerja. Serta pemenuhan hak-hak pekerja sebagian sudah terpenuhi dan sebagian belum terpenuhi atau dengan kata lain pekerja belum sepenuhnya memperoleh hak-hak yang seharusnya mereka terima. Hak yang telah mereka terima adalah tunjangan hari raya dan upah pokok. Sedangkan hak yang belum diperoleh adalah upah minimum Kabupaten Magetan serta tunjangan keselamatan dan kesejahteraan kerja serta upah lembur.

2. Analisis Terhadap Pengupahan pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan

Pembayaran upah pekerja di penggilingan *gabah* UD.Sahabat di awal penjanjian diberikan setiap satu minggu sekali pada hari minggu, akan tetapi dalam prakteknya terjadi keterlambatan pembayaran upah pekerja, hal ini dikarenakan pengusaha lalai memberikan upah tersebut ataupun ketika penggilingan *gabah* sedang tidak ada uang dikarenakan disana uang selalu diputar untuk kebutuhan yang lainnya.

Keterlambatan pembayaran upah tersebut tidak hanya terjadi sekali dua kali saja. Ketika keterlambatan pembayaran upah tersebut terjadi pemilik penggilingan *gabah* tidak memberikan kepastian kapan upah tersebut akan dibayarkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sanksi yang diberikan kepada pengusaha apabila sengaja atau lali mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah pekerja maka berhak dikenakan denda sesuai dengan presentase upah pekerja atau buruh".[3] Dimana presentase tersebut di atur dalam Peraturan Pemerintah Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yaitu:

1) 5% per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan.
2) 1% perhari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya. Dengan catatan tidak boleh lebih 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.
3) Apabila melebihi sebulan masih belum di bayar, di samping. Denda pengusaha wajib membayar bunga (sesuai dengan bunga bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan).

[3] Pasal 95 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 40.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka pengusaha wajib membayar upah dan denda sebesar 150% ditambah bunga apabila melebihi tiga puluh hari sejak hari ke-4 keterlambatan.[4]

Kemudian Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat kebijakan perlindungan upah pada pekerja baik kontrak maupun tetap diatur dalam Pasal 88-98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang- Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (3) kebijakan perlindungan upah meliputi:

a. Upah minimum
b. Upah kerja lembur
c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjannya
f. Bentuk dan cara pembayaran upah
g. Denda dan potongan upah
h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
k. Upah untuk pajak penghasilan.

[4] Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, 141.

Serta upah yang pekerja terima pekerja selama satu bulan tidak ada ketentuan waktu kerja dan tidak ada juga tambahan upah (bonus) dari pemilik penggilingan *gabah* selama ini. Hal ini juga sudah melanggar ketentuan Pasal 78 ayat (2) yang menyatakan bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.[5]

Berdasarkan analisis diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa sistem pengupahan pekerja penggilingan *gabah* UD. Sahabat pada dasarnya belum sesuai dengan Pasal 88 ayat (3) dan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada pengusaha telah lali yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah pekerja serta pekerja belum mendapatkan upah lembur karena bekerja melebihi waktu kerja yang sudah di tetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B. Analisis Terhadap Waktu Kerja Pada Penggilingan *Gabah* Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Ditinjau Dari Hukum Islam

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari. Mengenai waktu kerja yang ada di penggilingan *gabah* UD. Sahabat di Desa Kenongomulyo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Magetan yaitu mulai jam 07.00 pagi – 12.00 siang, kemudian istirahat satu jam untuk sholat, makan ataupun

[5] Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 32

istirahat. Kemudian di lanjutkan kembali jam 13.00 siang- 17.00 sore.[6] Dimana jika waktu kerja normal adalah 8 jam, maka seharusnya para pekerja selesai kerja pada jam 4 sore atau ba'dha ashar. hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Shaad ayat 24 yang berbunyi:

(قَالَ لَقَدْ ظَلَمَكَ بِسُؤَالِ نَعْجَتِكَ إِلَىٰ نِعَاجِهِۦ ۖ وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ ٱلْخُلَطَآءِ لَيَبْغِى بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ وَعَمِلُوا۟ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ ۗ وَظَنَّ دَاوُۥدُ أَنَّمَا فَتَنَّٰهُ فَٱسْتَغْفَرَ رَبَّهُۥ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ ۩ ﴿٢٤﴾)

Artinya: "Daud berkata: "Sesungguhnya Dia telah berbuat zalim kepadamu dengan meminta kambingmu itu untuk ditambahkan kepada kambingnya. Dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan Amat sedikitlah mereka ini". Dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; Maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat".[7]

Dalam ayat diatas sudah dijelaskan bahwa salah satu pihak berbuat zalim yang lainnya dan di sini yang dirugikan atau di dzalimi adalah para pekerjanya.

---

[6] Bapak Purwanto, Wawancara, 03 Oktober 2019.
[7] Al-Qur'an 38 : 24

Islam mengajarkan kepada pemeluknya agar bertindak sebaik mungkin dalam setiap amal perbuatan dan hendaknya kita menjadi manusia yang dapat berguna bagi orang lain, karena sebaik-baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi manusia yang lain.

Dalam hukum Islam terdapat prinsip-prinsip hubungan kerja salah satunya adalah prinsip keadilan. Dimana prinsip tersebut mengharuskan pengusaha untuk bersikap adil dan anti-diskriminasi kepada pekerjanya, seperti dalam hal waktu kerja pengusaha harus adil dalam menetapkan waktu kerja dimana adil dan anti-diskriminasi disini pengusaha mampu mengatur jam kerja dengan jam istirahat atau hari libur kepada pekerja dengan melihat beban atau kewajiban yang di lakukan oleh pekerja, dimana jika pekerja bekerja mulai pagi hingga sore maka seharusnya pengusaha memberikan hari libur mingguan setidaknya satu hari dalam satu minggu untuk mereka istirahat.

Di penggilingan *gabah* UD. Sahabat kerja di mulai pada jam 07.00 pagi – 12.00 siang kemudian di lanjutkan jam 13.00 siang- 17.00 sore, maka jika di total ada 9 jam kerja dalam sehari dan para pekerja bekerja setiap hari selama satu minggu tanpa adanya hari libur mingguan. Meskipun pemilik penggilingan *gabah* tidak memberikan hari libur mingguan kepada pekerja Akan tetapi pemilik pengalihkan hari libur mingguan tersebut ketika pekerja

izin tidak masuk kerja karena sakit ataupun karena alasan lainnya, dimana dalam sekali izin tidak masuk kerja pekerja bisa libur sampai beberapa hari. Disitu jelas pemilik penggilingan *gabah* menerapkan prinsip keadilan dan anti-diskriminasi dimana pekerja diperbolehkan izin tidak masuk kerja.

3. Analisis Terhadap Waktu Kerja Pada Penggilingan *Gabah* UD. Sahabat Dinjauan Dari Hukum Ketenagakerjaan

Dalam peraturan Undang-Undangan No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (1) dan (2) telah disebutkan bahwa mengenai waktu kerja meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.[8]

Mengenai waktu kerja di UD. Sahabat Desa Kenongomulyo menetapkan waktu kerja mulai pukul 07.00 sampai pukul 12.00. istirahat selama satu jam yaitu pukul 12 sampai pukul 13.00 dan mulai bekerja kembali pukul 13.00 siang - 17.00 sore, ketentuan waktu kerja tersebut berlaku untuk semua pekerja setiap harinya dan para pekerja bekerja setiap hari bahkan tidak ada waktu libur resmi ataupun mingguan karena mereka harus menyelesaikan pekerjaan sesuai permintaan pemilik penggilingan *gabah*.

---

[8] Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 32.

Jika dilihat, pekerja bekerja selama 9 (Sembilan) jam 63 (enam puluh empat) jam 1 (satu) minggu, maka hal ini sangat bertentangan dan tidak sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, akan tetapi pemilik penggilingan mengalihkan pemberian hari libur kerja kepada pekerja apabila pekerja izin tidak masuk kerja ada urusan pribadi seperti sakit, waktu me*nggarap* sawah, acara keluarga, atau alasan yang lainnya yang bisa membutuhkan waktu beberapa hari.

Dari uraian diatas jelas bahwa waktu kerja di penggilingan *gabah* UD. Sahabat di Desa Kenongomulyo tidak melanggar Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pemilik penggilingan *gabah* mengalihkan hari libur mingguan apabila paekerja meminta izin tidak masuk kerja. maka pengusaha tidak berhak dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Dimana dalam hal ini tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana pelanggaran.[9]

PONOROGO

[9] Pasal 188 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, 78.

BAB V

PENUTUP

Dari seluruh pembahasan skripsi ini, pada akhirnya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pengupahan pekerja di penggilingan *gabah* UD. Sahabat Desa Kenongomulyo sudah sesuai dengan hukum Islam karena terpenuhinya rukun dan syarat *ijara>h*. Akan tetapi keterlambatan pembayaran upah yang terjadi berulang kali telah melanggar prinsip hubungan kerja yaitu kelayakan. Serta hak pekerja belum sepenuhnya terpenuhi. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masalah pengupahan di penggilingan *gabah* UD. Sahabat melanggar Pasal 95 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) karena pemilik penggilingan *gabah* sengaja atau lali yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah pekerja dan tidak memberikan upah lembur. Hal tersebut mengakibatkan pengusaha berhak dikenakan denda dan sanksi yang sudah diatur dalam Pasal 55 ayat (1) Perturan Pemerintah tentang Pengupahan. Dan Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Terkait waktu kerja yang diterapkan oleh penggilingan *gabah* UD. Sahabat ditinjau dari hukum Islam telah menerapkan prinsip keadilan dan anti-diskriminasi karena pemilik mengalihkan hari libur mingguan ketika pekerja meminya izin untuk tidak masuk kerja, sedangkan

ditinjau oleh Undang-Undang Ketengakerjaan waktu kerja yang terdapat di penggilingan *gabah* UD. Sahabat tidak melanggar pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 karena pemilik penggilingan *gabah* mengalihkan hari libur mingguan ke hari libur ketika pekerja meminta izin tidak masuk kerja.

B. Saran

1. Bagi Pengusaha :

   a. Pengusaha harus benar-benar memperhatikan waktu pembayaran upah pekerja supaya tidak terjadi lagi keterlambatan pembayaran upah. Serta penggusaha seharusnya merapkan pemberian upah lembur. Dan memberikan hari libur mingguan kepada pekerja.

   2. Bagi pekerja :

      Harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan yang menjadi kewajibannya.

   3. Untuk pemerintah:

      Hendaknya bagi pemerintah yang bersangkutan untuk memberikan sosialisasi mengenai sistem pengupahan kerja, waktu kerja dan lain sebagainya yang berkaitan dengan industri.

PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

Al-Qur'an, Departemen Agama RI dan terjemahannya. Surabaya: Mahkota Surabaya. 1971.

Abdurrahman, Dudung. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.

Abidah, Atik. *Fiqih Muamalah*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2006.

Affandi, Yazid. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.

Al-Hanif, Maktabah. Ensiklopedi *Fikih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzab*. Yogyakarta: Griya Wirokerten Indah, 2014.

Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Basyir, Ahmad Azhar. *Azas-Azas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam).* Yogyakarta: UII, 2004.

Damanuri, Aji, *Metodologi Penelitian Muamalah*. Ponorogo: Stain Po Press, 2010.

Dewi, Gemala. *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grub, 2005.

Djuwaini, Dimyauddin.Pengantar *Fiqih Muamalah.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

Haroen, Nasrun. *Fiqih* Muamalah. Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Hasan, Ali. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam,* cet.2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan. Yogyakarta, Pustaka Mahardika.

Huda, Qomarul. *Fiqh Mu'amalah.* Yogyakarta: Teras, 2011.

Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, *Ajr al Ajra*, *Juz. 7*. Beirut: Daa>r al-Fikr, 1996.

Ifham Sholihin, Ahmad. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia, 2010.

Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.

----------*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjan Indonesia* Cet.4. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.

Masyuri.*Teori Ekonomi dalam Islam.* Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005.

Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif* .Bandung: Remaja Rosada Karya, 2005.

Nawawi, Ismail. *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.

Nurhayati dan Ali Imran Sinaga. *Fiqh Dan Ushul Fiqh*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Puspa, Yan Pramadya. *Kamus Hukum*. Jakarta: Aneka Ilmu, 1997.

Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah* Terj.Moh.Nabhan Husein Jilid 12. Bandung: Al-Ma'arif, 1996.

----------,*Ringkasan Fikih Sunnah* Terj. Sulaiman Al-Faifi Cet.3. Jakarta: Beirut Publishing, 2017.

Soepomo, Imam. *Pengatar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1895.

Suhendi, Hendi. *Fikih Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.

Syafe'i, Rachmat. *Fiqih Muamalah*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2001.

Teguh, Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi "Teori dan Aplikasi"*.Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.

Wardi, Muslich Ahmad. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Hamzah, 2010.

Referensi Jurnal dan Artikel Ilmiah:

Aksin, Nur. Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam. Meta Yuridis. 2018.

Darmawati, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Hak Mogok Kerja Buruh dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Skripsi: STAIN Ponorogo, 2006.

Hadiyan, Edwin. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Muamalah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. 2015.

Handayani, Diyah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Jam Kerja Karyawan Di Tb. Sederhana Di Desa Guntur Kecamatan Guntur Kabupaten Demak” .Skripsi: UIN Walisongo Semarang. 2014.

Herijanto, Hendy dan Muhammad Nurul Hafiz, Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. 2016.

Ismaill, Najmi dan Moch. Zainuddin, Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan. Pekerjaan Sosial. 2018.

Lestari, Novi Ayu dan Siti Aisyah. Upah Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Dalam Pandangan Islam Studi Kasus Desa Pasar Kembang Kab. Indragiri Hilir. 2017.

Presita S.K, Devi. “Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Outsourcing Pabrik Gondorukem dan Terpentin di Sukun, Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo”. Skripsi: STAIN Ponorogo, 2016.

Widodo, Sugeng. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pengupahan Karyawan Di Rumah Makan Mbok Mingkem Ponorogo”. Skripsi: STAIN Ponorogo, 2016.

Yuswalina, Hak Tenaga Kerja Dalam Proses Kepailitan Perspektif Hukum Islam (Studi Analisis Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, Jurnal Hukum Dan Syariah. 2017.

Referensi Internet:

http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam_1823/#.VJEFbFfG3cc. Diakses pada hari jumat tanggal 13 Desember 2019 pukul 18:24.