

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
DI PABRIK TAHU DUKUH CANDI DESA NONGKODONO
KECAMATAN KAUMAN PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

DEWI ANJANI
NIM 210215095

Pembimbing:

RIFAH ROIHANAH, S.H., M.KN.
NIP. 197503042009122001

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

2019

ABSTRAK

Anjani, Dewi. 2019. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Di Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.* Skripsi. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah. Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing. Rifah Roihanah, S.H., M.KN.

Kata kunci : *Perjanjian Kerja Islam, Ijārah, Ujrah.*

Dalam perjanjian kerja di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo salah satu pihak yaitu pemilik pabrik tahu menghapuskan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak diawal kontrak kerja tanpa diketahui pihak karyawan. Dan juga pemilik pabrik tahu menanggihkan upah karyawan lebih lama dari waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Sistem *rolling* kerja karyawan yang tidak jelas terkadang dalam satu hari yang masuk ada dua kuli dan satu tukang, namun terkadang yang masuk itu dua tukang dan satu kuli. Menyebabkan ketidakadilan terhadap beban kerja dan upah yang diterima oleh karyawan.

Dari latar belakang tersebut penulis merumuskan 2 (dua) masalah yang meliputi Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja bagi karyawan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo? Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap sistem pengupahan bagi karyawan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo?

Dalam penelitian ini merupakan penelitian lapangan, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, dokumentasi, dan observasi (pengamatan). Selanjutnya analisis data induktif metode yang menekankan pada pengamatan dahulu, lalu menarik kesimpulan berdasarkan pengamatan tersebut yang berarti data yang dikumpulkan berupa kata-kata, hasil wawancara, dan bukan angka-angka.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : (1) Perjanjian kerja di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo sudah sesuai dengan Hukum Islam, karena sudah sesuai dengan rukun dan syarat dalam perjanjian kerja. Selain itu isi dalam perjanjian tersebut juga tidak melanggar ketentuan Hukum Islam. Namun dalam pelaksanaan dari perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Hukum Islam. Karena salah satu pihak yaitu pemilik pabrik tahu menghapuskan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak diawal kontrak kerja tanpa diketahui pihak karyawan. (2) Sistem pengupahan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo dalam hal penanggihan upah sudah sesuai dengan Hukum Islam, namun dalam hal penentuan upah dan perbedaan upah tidak sesuai dengan Hukum Islam karena sistem *rolling* kerja yang tidak jelas mengakibatkan ketidakadilan dalam pemberian upah terhadap karyawan.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Dewi Anjani
NIM : 210215095
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Di
Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan
Kauman Ponorogo

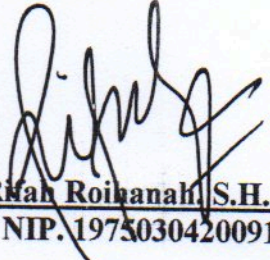
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah.

Ponorogo, 20 Agustus 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah


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

Menyetujui,
Pembimbing


Rifah Rohanah, S.H., M.KN.
NIP. 197503042009122001



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

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Dewi Anjani
NIM : 210215095
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Di
Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan
Kauman Ponorogo




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

Hari : Jumat
Tanggal : 6 September 2019

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

Hari : Jumat
Tanggal : 13 September 2019

Tim Penguji:

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

Ponorogo, 13 September 2019

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Syariah



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

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Anjani

NIM : 210215095

Fakultas : Syariah

Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah

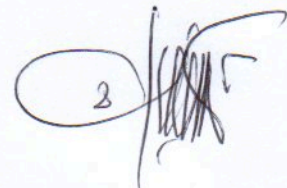
Judul : **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja di Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh Dosen Pembimbing, selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id, adapun isi dari keseluruhan penulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 13 September 2019

Yang membuat pernyataan



DEWI ANJANI

NIM. 210215095

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Anjani
NIM : 210215095
Fakultas : Syariah
Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja di Pabrik
Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman
Ponorogo

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

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

Ponorogo, 20 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan



DEWI ANJANI
NIM. 210215095

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Allah SWT menjadikan manusia sebagai makhluk sosial, yang masing-masing saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan adalah suatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Manusia membutuhkan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, juga kebutuhan lain yang dapat menunjang hidupnya. Dalam pemenuhan kebutuhan inilah manusia masing-masing berhajat dengan yang lain supaya mereka saling menolong, tukar menukar, mengadakan kerjasama, baik kerjasama dibidang pekerjaan maupun kerjasama dibidang permodalan.¹

Manusia kapanpun dan dimanapun harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan Allah Swt sekalipun dalam perkara yang bersifat duniawi, sebab segala aktivitas manusia akan dimintai pertanggungjawabannya kelak di akhirat. Dengan kata lain, dalam Islam tidak ada pemisahan antara amal dunia dan amal akhirat, sebab sekecil apapun aktivitas manusia didunia harus didasarkan pada ketetapan Allah Swt agar kelak selamat di akhirat.²

Kontak sosial yang terjadi antara manusia dalam pemenuhan kebutuhan semisal persekutuan dalam bidang pekerjaan, semuanya diatur oleh agama

¹Mahmud Yunus dan Naimi Nadlrah, *Fiqh Muamalah* (Medan: Ratu Jaya, 2011), 58.

²Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 15.

demis kepentingan bersama dan terlepas dari kepentingan diri sendiri tanpa memandang kepentingan orang lain.

Sebelum kita melakukan persekutuan maupun kerjasama dengan seseorang pasti kita akan membuat suatu perjanjian kerja atau kesepakatan antara kedua belah pihak yang bersangkutan. Salah satunya adalah perjanjian sewa-menyewa.

Sewa menyewa (*ijārah*) adalah perjanjian sewa-menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Atau transaksi sewa-menyewa atas suatu barang dan/atau upah-mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.³

Ijārah dalam bentuk sewa-menyewa, maupun dalam bentuk upah-mengupah, merupakan *muamalah* yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah boleh atau mubah bila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Islam.⁴

Dasar hukum *ijārah* adalah firman Allah QS. Al-Baqarah ayat 233 sebagai berikut.

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ

³Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015), 245.

⁴Yazid Affandi, *Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 179.

فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
 آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang makruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan juga seorang ayah karena anaknya, dan waris pun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.⁵

Berdasarkan hasil penelitian sementara yang telah dilaksanakan, bahwa masyarakat lingkungan Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo mayoritas beragama Islam, dan mata pencaharianpun beraneka ragam, ada yang pegawai negeri dan ada pula pegawai swasta. Namun disana terdapat pabrik tahu yang didalamnya ada beberapa karyawan yang mana sistem upahnya tidak sesuai dengan perjanjian kerja diawal kontrak.

Di pabrik tahu ini perekrutan karyawan dilakukan hanya dari mulut ke mulut. Kontrak kerja hanya dilakukan melalui lisan tanpa adanya perjanjian tertulis. Seperti halnya dengan pekerjaan yang lain, pada awal kontrak kerja diterangkan bahwa terdapat dua pilihan bagi karyawan yang ingin bekerja dalam pabrik tahu tersebut. Adapun yang pertama apabila karyawan memilih masuk kerja dimana setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur dua kali,

⁵Departemen Agama RI Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah (Surakarta: Ziyad Books, 2009),

maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Dan yang kedua yaitu apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur satu kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).⁶ Didalam perjanjian kerja tersebut juga diterangkan bahwa upah masing-masing karyawan akan dinaikkan setiap enam bulan sekali.⁷ Bilamana perjanjian tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut dianggap mulai berlaku dan karyawan sudah bisa bekerja di pabrik tahu tersebut. Namun seiring berjalannya waktu, sistem pengupahannya berbeda dengan apa yang telah disepakati pada perjanjian diawal kontrak kerja. Seluruh karyawan mendapatkan upahnya ketika sudah terhitung 26 hari kerja sejak karyawan aktif masuk kerja di pabrik tahu tersebut. Dan upahnya bertambah ketika sudah mencapai satu tahun bekerja. Sehingga semua perjanjian diawal kontrak kerja dianggap tidak ada sama sekali.⁸

Di dalam pabrik tahu terdapat 4 orang karyawan. Dimana 2 orang bekerja sebagai tukang dan 2 orang lainnya bekerja sebagai kuli. Setiap harinya yang dibutuhkan untuk memproduksi tahu hanyalah 3 orang karyawan. Satu sebagai tukang dan dua orang lainnya sebagai kuli. Sehingga setiap satu minggu sekali masing-masing karyawan mempunyai jatah libur sebanyak dua kali. Karena setiap harinya yang bekerja hanyalah tiga orang, maka sistem *rolling* nya pun menjadi tidak jelas. Terkadang dalam satu hari

⁶Tomo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo 12 November 2018.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

yang masuk ada dua kuli dan satu tukang, namun terkadang yang masuk itu dua tukang dan satu kuli. Dan didalam pabrik tahu tersebut tukang bisa menjadi kuli, namun kuli tidak bisa menjadi tukang. Dimana pekerjaan kuli jelas jauh lebih berat daripada pekerjaan sebagai tukang. Sehingga ketika tukang mendapat pekerjaan sebagai kuli, maka jelas lebih berat daripada ketika menjadi tukang. Dan upah yang diterimapun tetaplah sama ketika dirinya bekerja sebagai tukang.⁹

Sehingga apa yang disepakati diawal kontrak kerja tentang dua macam pilihan masuk kerja sekaligus jumlah libur untuk karyawan tersebut tidak terealisasikan. Dan tentang jenis pekerjaan sebagai tukang dan kuli yang berbeda jumlah upahnya menjadi tidak jelas dikarenakan pekerjaan yang di *rolling* tersebut.

Jadi praktek pelaksanaan perjanjian kerja bagi karyawan pabrik tahu tidak sesuai dengan perjanjian diawal kontrak kerja, dan upah yang diberikan terhadap karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berangkat dari sinilah penulis akan mengkaji tentang **Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja bagi Karyawan di Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap akad dalam perjanjian kerja bagi karyawan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo?

⁹*Ibid.*

2. Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap sistem pengupahan bagi karyawan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja bagi karyawan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.
2. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Islam terhadap penetapan sistem pengupahan bagi karyawan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang penulis harapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran terkait tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja antara karyawan dan pihak manajemen pada suatu perusahaan khususnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan (saran) sebagai acuan dan pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan dalam perusahaan. Serta kepada masyarakat yang selama ini merasa kebingungan dengan hukum dan ketentuan perjanjian kerja yang terombang-ambing serta agar tidak terjebak didalamnya.

E. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, penulis akan melakukan penelitian tentang tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo. Ada beberapa karya tulis yang mendekati bahasan yang akan dikaji oleh penulis.

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Kinanti Marga Insyiroh (2019), dengan judul “*Tinjauan Fiqh Ijārah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Di Toko Esge Ponorogo*”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana tinjauan fiqh *ijārah* terhadap standar pengupahan karyawan di Toko Esge Ponorogo dan bagaimana tinjauan fiqh *ijārah* terhadap pengupahan kerja lembur di Toko Esge Ponorogo. Pendekatan penelitian ini dengan cara kualitatif. Adapun metodenya menggunakan metode induktif. Sehingga penelitian ini menghasilkan bahwa (1) Di toko Esge Ponorogo dalam praktiknya tidak ada standar dalam pengupahan dan ada ketidakadilan dalam pengupahan. Menurut fiqh *ijārah* hal tersebut tidak sesuai, karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, standar pengupahan di Toko Esge Ponorogo belum sesuai dilihat dari sisi kelayakan, keadilan, kepantasan upah. Juga jika dilihat dalam peraturan upah minimum regional belum sesuai dengan gaji yang diperoleh karyawan, karena upah UMR di Ponorogo Rp 1.763.267, sedangkan upah karyawan plus upah lembur senilai Rp 800.000. (2) Di toko Esge Ponorogo dalam praktiknya tidak ada patokan jumlah pengupahan kerja lembur, hanya memberikan upah Rp 50.000 dalam

sebulan sekali. Tetapi sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak. Ketentuan tersebut dapat diterima oleh para karyawan dikarenakan setiap empat bulan sekali gaji mereka naik. Oleh karena itu, ketentuan tersebut belum sesuai dengan fiqh *ijārah*, karena apabila dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Karena dalam Islam tidak diatur secara rinci aturan mengenai gaji karyawan kerja lembur, maka pengaturan sepenuhnya diserahkan kepada pemerintah untuk membuat rincian-rincian terhadap peraturan *shari'ah* yang masih global.¹⁰

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Makhda Intan Sanusi (2017), dengan judul “Tinjauan Fiqh Terhadap sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana Tinjauan Fiqh terhadap transaksi pengupahan pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri dan bagaimana Tinjauan Fiqh terhadap penetapan tingkat pengupahan pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri. Pendekatan penelitian ini dengan cara kualitatif. Adapun metodenya menggunakan metode induktif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Transaksi pengupahan pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri sah menurut Fiqh, karena meskipun upah tidak disebutkan diawal akan tetapi sudah menjadi kebiasaan warga setempat dan warga sekitarpun sudah mengetahui kebiasaan dalam

¹⁰Kinanti Marga Insyiroh, “Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Di Toko Esge Ponorogo”, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 1.

bertransaksi upah mengupah tersebut. (2) Penetapan pengupahan pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri sah menurut Fiqh, karena meskipun upah yang mereka terima itu fluktuatif dan besaran upahnya tidak disebutkan diawal bekerja, akan tetapi itu sudah menjadi adat kebiasaan dalam menetapkan upah buruh, kedua belah pihakpun sudah saling rela.¹¹

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Christianingrum (2017), dengan judul “Analisa Fikih Terhadap Pengupahan Pekerja Di Home Industri Bintang Di Kelurahan Mangkujayan Kabupaten Ponorogo”. Dengan rumusan penelitian sebagai berikut: Analisa fikih terhadap aplikasi akad pengupahan pekerja *home industry* Bintang di Kelurahan Mangkujayan Kabupaten Ponorogo dan analisa fikih terhadap penetapan standar besaran upah pekerja *home industry* di Kelurahan Mangkujayan Kabupaten Ponorogo. Pendekatan penelitian ini dengan cara kualitatif. Adapun metodenya menggunakan metode induktif. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) Akad pengupahan pekerja di *home industry* Bintang di Kelurahan Mangkujayan Kabupaten Ponorogo yang telah sesuai dengan fikih. Akan tetapi, pemilik *home industry* belum sepenuhnya memenuhi nilai-nilai produksi dalam Islam. (2) Tentang analisa fikih terhadap penetapan standar upah pekerja di *home industry* Bintang di Kelurahan Mangkujayan Kabupaten Ponorogo yang belum adanya penetapan standar besar kecilnya upah. Upah yang diberikan kepada pekerja relatif

¹¹Makhda Intan Sanusi, “Tinjauan Fiqh Terhadap sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri”, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017), 1.

kecil. Apabila dibandingkan antara jasa yang diberikan pekerja dengan upah yang diberikan tidaklah seimbang.¹²

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Elin Rahmawati (2017), dengan judul “Tinjauan Fiqh *Ijārah* Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan Dan Ganti Rugi Di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo”. Dengan rumusan penelitian sebagai berikut: Tinjauan Fiqh *Ijārah* terhadap akad pengupahan karyawan dirumah makan Bu Lis dan tinjauan Fiqh *Ijārah* terhadap sistem pengupahan karyawan dirumah makan Bu Lis serta tinjauan Fiqh *Ijārah* terhadap ganti rugi pembukuan keuangan dirumah makan Bu Lis Ngebel Ponorogo. Pendekatan penelitian ini dengan cara kualitatif. Adapun metodenya menggunakan metode induktif. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) Tinjauan fiqh *ijārah* terhadap akad pengupahan karyawan dirumah makan Bu Lis Ngebel Ponorogo yang telah sesuai dengan hukum Islam karena upah yang diketahui disini bukanlah upah yang disebutkan berapa jumlah nominal uang atau upah yang akan diterima, melainkan hal tersebut telah menjadi umum karena biasanya karyawan tersebut bertanya kepada karyawan yang telah terlebih dahulu bekerja dirumah makan Bu Lis. (2) Tentang sistem pengupahan karyawan dirumah makan Bu Lis Ngebel Ponorogo tidak diperbolehkan karena adanya ketidakadilan dalam pengupahan yang dilakukan oleh majikan kepada karyawannya. (3) Tentang penerapan ganti rugi pembukuan keuangan pendapatan dirumah makan Bu Lis Ngebel Ponorogo tidak semua sesuai

¹² Christianingrum, “Analisa Fikih terhadap Pengupahan Pekerja di Home Industri Bintang di Kelurahan Mangkujayan Kabupaten Ponorogo”, *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017), 1.

dengan fiqh *ijārah* karena ketidaksesuaian pembukuan keuangan rumah makan bu Lis bukanlah kesalahan akibat kelalaian ataupun kesengajaan dari para karyawan.¹³

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis belum menemukan penelitian skripsi berkaitan dengan upah-mengupah di pabrik tahu. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, perbedaannya terletak pada teori. Penelitian sebelumnya menggunakan teori analisa fiqh dan tinjauan fiqh *ijārah*, sedangkan penulis menggunakan teori tinjauan Hukum Islam terhadap pabrik tahu tersebut.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian berasal dari dua kata yaitu, metode dan penelitian. Metode diambil dari bahasa Yunani yaitu *methodos* yang berarti cara atau jalan. Metode merupakan cara yang teratur untuk mencapai suatu maksud yang diinginkan. Sehubungan dengan upaya ilmiah, metode menyangkut cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Oleh sebab itu, metode dapat diartikan sebagai cara mendekati, mengamati, dan menjelaskan suatu gejala dengan menggunakan landasan teori.¹⁴

Sedangkan, *Research* (penelitian) sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan, menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.¹⁵

¹³Elin Rahmawati, "Tinjauan Fiqh Ijarah terhadap Sistem Pengupahan Karyawan dan Ganti Rugi di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo", *Skripsi*(Ponorogo: IAIN Ponorogo,2017) 1.

¹⁴Ulbe Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 12.

¹⁵Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian Mu'amalah* (Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2010), 1.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang dilakukan pada suatu kejadian yang benar-benar terjadi.¹⁶ Dalam hal ini penulis mengambil kasus di *home industry* yakni di pabrik tahu yang beralamat di Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jika dilihat dari pendekatan datanya. Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dan tidak dituangkan kedalam variabel dan hipotesis.

Dalam hal ini peneliti terjun langsung ke pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo. Guna melakukan pengamatan sekaligus wawancara kepada pemilik pabrik tahu dan karyawan pabrik tahu. Setelah itu data yang diperoleh dari hasil pengamatan sekaligus wawancara tersebut dituangkan dalam bentuk kata-kata tidak berupa angka.

2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai pengamat partisipan. Peneliti langsung terjun ke lokasi pabrik tahu untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

¹⁶*Ibid.*, 6.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo. Peneliti memilih lokasi ini karena pada praktek perjanjian kerja tersebut ada permasalahan terkait pelaksanaannya tidak sesuai dengan perjanjian diawal kontrak yang telah disepakati dan penetapan upah dalam praktek tersebut.

4. Data dan Sumber Data

a. Data

- 1) Data tentang bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja antara karyawan dan pihak manajemen di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.
- 2) Data tentang bagaimana penetapan sistem pengupahan kerja bagi karyawan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.

b. Sumber data

1) Sumber data primer

Adapun sumber data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian, atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Data primer merupakan data yang didapati dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner

yang bisa dilakukan oleh peneliti. Sumber data yang digali dari informan utama, yaitu:

- a.) Pimpinan pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.
- b.) Karyawan pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.

2) Sumber data sekunder

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dan sumber data yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari laporan-laporan penelitian terdahulu. Data sekunder disebut juga dengan data tersedia.¹⁷

Data sekunder yang mendukung penelitian ini adalah seluruh data yang berkaitan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, buku dan data dokumentasi yang diperoleh dari pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberi jawaban atas pertanyaan itu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba antara lain: mengkonstruksi mengenai orang,

¹⁷M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 82.

kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti notulen rapat, agenda dan lain sebagainya, sebagai acuan bagi peneliti untuk mempermudah penelitiannya.¹⁸

c. Observasi (Pengamatan)

Yaitu cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan obyek penelitian atau melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian atau hal lain yang menjadi sumber data.

6. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengkoordinasikan data kedalam kategori, menjabarkannya kedalam unit-unit melakukan sintesa. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu metode yang bertujuan untuk memberi gambaran

¹⁸W. Gulo, *Metode Penelitian* (Jakarta: Grasindo, 2002), 119.

atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul, sehingga peneliti tidak akan memandang bahwa sesuatu itu sudah demikian adanya.¹⁹

Maka dengan metode ini, penulis akan meninjau fiqih *muamalah* terhadap perjanjian kerja bagi karyawan, sehingga nanti akan diketahui apa saja akad yang digunakan dalam perjanjian kerja tersebut.

7. Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data dalam suatu penelitian ditentukan dengan menggunakan kriteria *kredibilitas*. Yang dapat ditentukan dengan beberapa teknik agar keabsahan data dapat dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini, untuk menguji *kredibilitas* data menggunakan teknik *triangulasi*.

Triangulasi dalam pengujian *kredibilitas* ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat *triangulasi* sumber, *triangulasi* teknik pengumpulan data, dan waktu.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *triangulasi* sumber. Dimana peneliti melakukan pengecekan data tentang keabsahannya, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen dengan memanfaatkan berbagai sumber data informasi sebagai bahan pertimbangan. Dalam hal ini peneliti membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, dan juga membandingkan hasil wawancara

¹⁹Lexy Moelang, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya, 2005), 21.

dengan wawancara lainnya yang kemudian diakhiri dengan menarik kesimpulan sebagai hasil temuan lapangan.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka supaya pembahasan proposal ini dapat tersusun secara sistematis sehingga penjabaran yang ada dapat dipahami dengan baik, maka penyusun membagi pembahasan menjadi lima sub, dan masing-masing bab terbagi kedalam beberapa sub bab.

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan penjelasan yang bersifat umum, yaitu mengenai Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat dan Kegunaan Studi, Kajian Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini merupakan landasan teori masalah yang diangkat dalam skripsi ini. Bab ini berisi Pengertian Perjanjian Kerja, Dasar Hukum Perjanjian Kerja, Syarat Sahnya Perjanjian Kerja, Kewajiban dan Hak-Hak Pekerja, Perjanjian Kerja dalam Islam, Dasar Hukum Perjanjian Kerja dalam Islam, Syarat-Syarat Perjanjian Kerja, Macam-Macam Akad, Pengertian Sewa Menyewa, Dasar Hukum Sewa Menyewa, Rukun dan Syarat Sewa Menyewa, Hak dan Kewajiban Sewa Menyewa, Pembatalan dan Berakhirnya Sewa-Menyewa, Macam-Macam Sewa Menyewa, Pengertian Upah, Hukum

: Upah Mengupah, Mempercepat dan Menangguhkan Upah, Hak Menerima Upah, Penentuan Upah Kerja, dan Perbedaan Upah.

BAB III : Paparan Data

Bab ini membahas hasil penelitian yang berkaitan dengan skripsi ini yang meliputi Mekanisme Perjanjian Kerja Bagi Karyawan dan Mekanisme Penentuan Upah Bagi Karyawan.

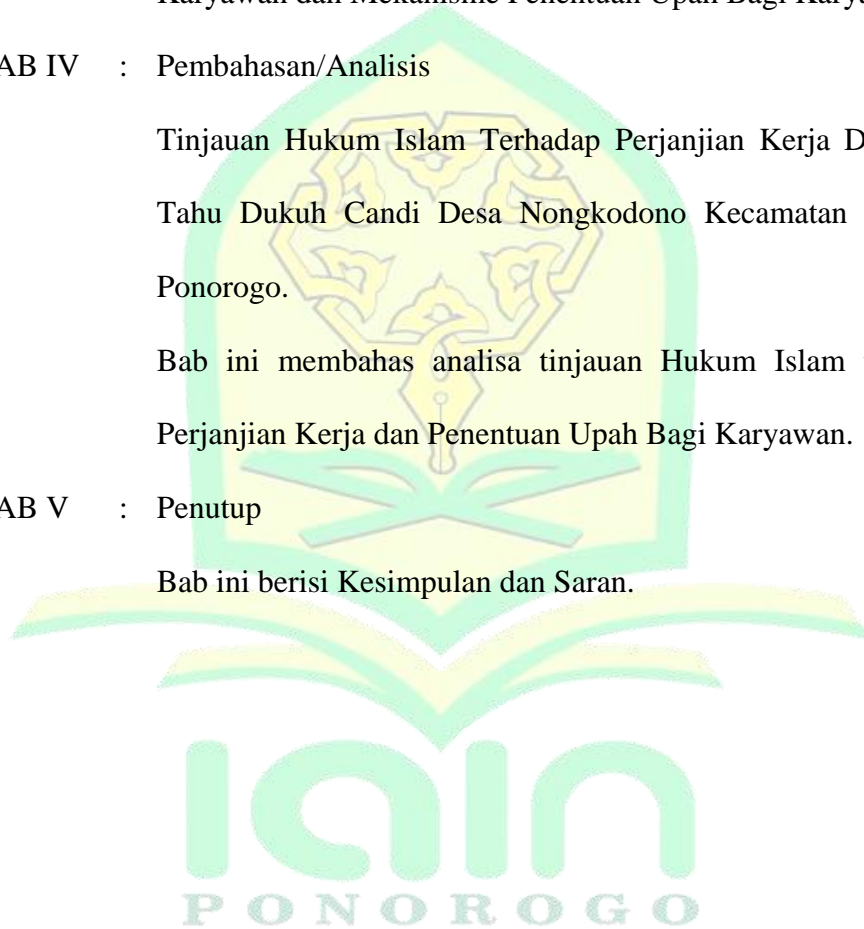
BAB IV : Pembahasan/Analisis

Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Di Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo.

Bab ini membahas analisa tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja dan Penentuan Upah Bagi Karyawan.

BAB V : Penutup

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.



BAB II

PERJANJIAN KERJA

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan.

Dalam praktik dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu.
- b. Perjanjian kerja/perburuhan.
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.¹

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Adapun dasar hukum tentang perjanjian kerja ini dapat dilihat dalam Al-Qur'an surat Az-Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يُقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا
يَجْمَعُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian

¹Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 153.

mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.²

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja ini adalah:

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan *shara'*, berguna bagi perorangan ataupun masyarakat. Pekerjaan-pekerjaan yang haram menurut ketentuan *shara'* tidak dapat menjadi objek perjanjian kerja.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat pekerjaan ini dapat diketahui dengan cara mengadakan pembatasan waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas, termasuk jumlahnya, wujudnya dan juga waktu pembayarannya.³

4. Kewajiban dan Hak-Hak Pekerja

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

- a. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang diperjanjikan, kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- b. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian.
- c. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.

²Al-Qur'an, 43:32 hal 491.

³Pasaribu, *Hukum*, 155.

- d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan, sedangkan kalau bentuk pekerjaan itu berupa urusan, mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.
- e. Mengganti kerugian kalau ada barang yang rusak, dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan kesengajaan atau kelengahan (alpa).⁴

Sedangkan yang menjadi hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Hak atas upah sesuai dengan yang telah diperjanjikan.
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan.
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama sekali menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh si pekerja dalam melakukan pekerjaan.⁵

B. Perjanjian Kerja dalam Islam

Dalam hukum Islam tidak ada satu ayat pun yang menjelaskan tentang perjanjian kerja secara detail. Namun dalam Islam banyak terdapat aturan-aturan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat apakah perjanjian kerja diperbolehkan oleh Islam atau tidak. Maka dalam hal ini ada beberapa ayat baik Al-Quran maupun *Hadīth* yang membahasnya.

Ayat Al-Quran yang membahas tentang perjanjian kerja terdapat dalam surat Az-Zukhruf ayat 32 sebagai berikut:

⁴*Ibid.*, 156.

⁵*Ibid.*, 156.

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ

فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَةُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.⁶

Al-Quran surat Al-Talāq ayat 6 sebagai berikut:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ

أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآئُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُ الْآخَرَ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁷

Adapun *hadith* yang membahas tentang perjanjian kerja sebagaimana yang diriwayatkan oleh Imam Abu Dawud sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

⁶Al-Qur'an, 43:32 hal 491.

⁷Al-Qur'an, 65:6 hal 559.

Artinya: “Diriwayatkan dari Umar ra, bahwasanya Nabi Muhammad Saw, bersabda “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).⁸

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan *ijārah*, karena didalam perjanjiannya seseorang menyewa tenaga orang lain untuk melakukan perjanjian kerja dengan memberi upah sebagai imbalannya.⁹ Pengertian ini senada dengan yang diungkapkan oleh Syekh Syihab al-Din dan Syekh Umaiah sebagaimana yang dikutip oleh Hendi Suhendi, bahwa yang dimaksud dengan *ijārah* adalah akad atas manfaat yang diketahui yang disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.¹⁰

Berdasarkan akadnya perjanjian kerja termasuk dalam akad kerjasama (*shirkah*) dan sewa-menyewa (*ijārah*) tenaga kerja. Dikatakan sebagai akad *shirkah* karena perjanjian kerja timbul atas dasar kerjasama antara dua orang atau lebih dalam suatu usaha dimana keuntungan dan kerugian ditanggung bersama. Sedangkan akad dalam perjanjian kerja dikatakan sebagai akad *ijārah* karena dalam hal ini seorang majikan menyewa atau menggunakan manfaat atas tenaga dan keterampilan buruh dalam waktu tertentu dengan membayar upah sebagai pengganti atas pekerjaannya.¹¹

⁸Abdullah bin Abdurrahman al-Bassam, *Sharah Bulughul Maram*, Terj. Tahirin Suparta, dkk (Jakarta: Pustaka Azzam, 2006), 72.

⁹Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2009), 83.

¹⁰Imam Soepomo, *Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan* (Jakarta: Djambatan, 1980), 85.

¹¹*Ibid.*

1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja dalam Islam

Untuk mengetahui dasar hukum pelaksanaan perjanjian kerja dalam hukum Islam, dapat dilihat mengenai dasar hukum yang membolehkan pelaksanaan *ijārah*.

Dalam Al-Qur'an sendiri terdapat ayat yang menyuruh untuk memberikan upah atas manfaat yang telah didapat, hal ini dapat dilihat pada Q.S. At-Talāq ayat 6 berikut ini:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.¹²

2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Sayyid Sābiq mengatakan bahwa Islam juga menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian diantaranya:

- a. Objek tidak menyalahi hukum Islam yang disepakati adanya.

¹²Al-Qur'an, 65:6 hal 559.

- b. Para pihak harus sama ridho dan ada pilihan. Karena sesungguhnya pemaksaan menafikkan kemauan, tidak ada penghargaan terhadap akad yang tidak memenuhi kebebasannya.
- c. Objek harus jelas dan gamblang, tidak samar dan tersembunyi, sehingga tidak menginterpretasikannya terhadap interpretasi yang bisa menimbulkan kesalahpahaman pada waktu penetapannya.¹³

Dia juga menyebutkan tidak ada pembatalan perjanjian kecuali dalam keadaan berikut ini:

- a. Jika waktunya terbatas atau dibatasi dalam kondisi dan situasi tertentu. Jika waktu telah berakhir dan situasi serta kondisi telah berubah maka batallah perjanjian.
- b. Jika terjadi penyimpangan dari isi perjanjian.
- c. Jika nampak kelancangan dan bukti-bukti pengkhianatan.¹⁴

3. Macam-Macam Akad

Akad adalah suatu ikatan atau janji antara dua orang atau lebih yang menetapkan keridhaan untuk bersepakat dalam suatu hal, selanjutnya akan dibahas mengenai macam-macam akad, yaitu:

- a. Akad dilihat dari segi keabsahannya, terdiri dari:
 - 1) Akad sah, yaitu akad yang memenuhi rukun dan syaratnya, sehingga seluruh akibat hukum yang ditimbulkan akad itu berlaku mengikat bagi pihak-pihak yang berakad.

¹³Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah jilid 3 juz 13* (Lebanon: Darul Fikr, 1987), 198.

¹⁴*Ibid.*, 198.

2) Akad tidak sah, yaitu akad yang terdapat kekurangan pada rukun atau syaratnya, sehingga seluruh akibat hukum akad itu tidak berlaku dan tidak mengikat pihak-pihak yang berakad.¹⁵

b. Akad dilihat dari bentuknya, terdiri dari:

1) Akad tidak tertulis, yaitu akad yang dibuat secara lisan saja dan biasanya terjadi pada akad yang sederhana, misalnya jual beli.

2) Akad tertulis, yaitu akad yang dituangkan dalam bentuk tulisan atau akta, baik akta otentik maupun akta dibawah tangan. Akad yang dibuat secara tertulis biasanya untuk akad-akad yang kompleks atau menyangkut kepentingan publik.¹⁶

c. Akad dari motif yang mendasarinya, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1) Akad *Tabarru*, adalah jenis akad yang berkaitan dengan transaksi nonprofit/transaksi yang tidak bertujuan mendapatkan laba atau keuntungan. Yang termasuk dalam akad tabarru ini adalah *al-Qard*, *ar-Rahn*, *Hiwālah*, *Wakālah*, *Kafālah*, *Wadīah*, *Hibah*, Hadiah, *Waqaf* dan *Ṣodaqoh*.

2) Akad *Mu'awadah*, adalah akad yang bertujuan untuk mendapat imbalan berupa keuntungan tertentu. Atau dengan kata lain akad ini menyangkut transaksi bisnis dengan motif untuk memperoleh laba.

Yang termasuk akad *mu'awadah* ini adalah akad berdasarkan

¹⁵Syafe'i, *Fiqh Muamalah.*, 66.

¹⁶Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi dan Implementasi)* (Yogyakarta: UGM Press, 2010), 36.

prinsip jual beli, akad berdasarkan bagi hasil, akad berdasarkan prinsip sewa-menyewa.¹⁷

C. Sewa-Menyewa (*Ijārah*)

1. Pengertian *Ijārah*

Seperti halnya *‘āriyah* (pinjaman), *ijārah* juga pada dasarnya pinjaman dengan memberikan ganti atau biaya kepada pihak yang meminjamkan.¹⁸ Sewa (*ijārah*) berasal dari kata *al-ajru* artinya ganti, upah atau menjual manfaat.¹⁹ Akad *ijārah* identik dengan akad jual beli, namun demikian, dalam *ijārah* kepemilikan barang dibatasi dengan waktu. Secara harfiah, *ijārah* bermakna jual beli manfaat yang juga merupakan makna istilah *shar’i*. *Ijārah* bisa diartikan sebagai akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam batasan waktu tertentu, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang.²⁰ Menurut al-Sayid Sābiq *ijārah* ialah akad untuk memperoleh manfaat dengan penggantian. Adapun definisi yang lebih bersifat umum diinformasikan oleh al-Qaffal, menurutnya *ijārah* ialah sesuatu yang berhak diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas perbuatan baik yang dilakukannya.²¹

¹⁷*Ibid.*, 37.

¹⁸Hasbiyallah, *Sudah Syar’ikah Muamalahmu? Panduan Memahami Seluk-Beluk Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Salma Idea, 2014), 43.

¹⁹Ismail Nawawi, *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 185.

²⁰Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 153.

²¹Atang Abd. Hakim, *Fiqh Perbankan Syariah Transformasi Fiqh Muamalah ke dalam Peraturan Perundang-undangan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 254.

Dipaparkan bagaimana definisi diberikan oleh ulama fikih empat mazhab, yaitu :

- a. Ulama Ḥanafiyah : *Ijārah* adalah akad terhadap manfaat dengan imbalan.
- b. Ulama Mālikiyah dan Hanābilah : *Ijārah* adalah kepemilikan manfaat terhadap sesuatu yang dibolehkan terhadap waktu tertentu dengan adanya imbalan.
- c. Ulama Shāfi'iyah : *Ijārah* adalah akad terhadap suatu manfaat yang dikehendaki, tertentu, dibolehkan serta boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.²²

Ijārah juga diartikan sebagai berikut:

- a. Menurut Abdullah bin Muhammad At-Tayyār et al, *ijārah* adalah transaksi atas suatu manfaat yang mubah atas suatu barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan dalam waktu tertentu, atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.
- b. Menurut Muhammad Rawās Qal'ahjī, sebagaimana dikutip oleh Muhammad Syafi'i Antonio, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyah*) atas barang itu sendiri.

²²Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalah (Sejarah, Hukum dan Perkembangannya)* (Banda Aceh: PeNA, 2014), 86.

- c. Menurut fatwa DSN-MUI, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.
- d. Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, *ijārah* adalah sewa barang dengan jangka waktu tertentu dengan pembayaran.²³

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Ijārah dalam hukum Islam diperbolehkan berdasarkan dalil-dalil sebagaimana yang diperintahkan oleh Allah SWT pada surat Al-Kahfi ayat 77.

فَانطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّقُوهَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

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 Khidhir menegakkan dinding itu. Musa berkata: “Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu”.²⁴

Firman yang lain yaitu pada surat Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

²³Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), 195.

²⁴Al-Qur'an, 18: 77 hal 302.

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya Bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.²⁵

Dalam *hadīth* juga diriwayatkan sebagaimana berikut :

أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اخْتَجَمَ وَأَمَرَنِي فَأَعْطَيْتُ الْحَجَّامَ أَجْرَهُ

Artinya: “Diriwayatkan dari Ibnu Abbas bahwa Rasulullah SAW. bersabda, “Berebakamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.” (HR. Bukhari dan Muslim)²⁶

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Dari Ibnu Umar bahwa Rasulullah bersabda, “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)²⁷

Dalam urusan ibadah, hukum menyewa jasa untuk melaksanakan ibadah dikelompokkan menjadi dua, sebagai berikut:

a. *Ijārah* tidak sah

- 1) Ibadah *farḍu* ‘ain yang butuh niat dan tidak boleh digantikan. Seperti shalat, puasa, dan sebagainya. Sebab manfaat shalat dan puasa, yakni pahala, tidak kembali kepada *musta’jir*, melainkan kepada *ajir* sendiri. Demikian juga tidak sah menyewa orang untuk menjadi imam shalat, sebab manfaatnya (fadilah jamaah) tidak

²⁵Al-Qur’an, 28:26 hal 388.

²⁶Shahih Bukhari / Al Imam Al Hafizh Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Bāri Syarah*, terj. Amiruddin (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), 98.

²⁷Al-Bassam, *Sharah*, 72.

kembali kepada *musta'jir* melainkan kepada pihak *ajir* sendiri. Karena itu, gaji yang diberikan oleh lembaga tertentu kepada petugas imam masjid, bukan sebagai *ujrah* atas dasar transaksi komersial (*mu'awadiah*), melainkan *arzaq* atas dasar santunan atau tunjangan.

- 2) Ibadah *farḍu* kifayah yang secara prinsip diproyeksikan menyeluruh kepada semua mukallaf, seperti jihad. Sebab ketika perang telah berkecamuk, jihad menjadi kewajibannya *ajir* sendiri (*farḍu 'ain*), sehingga manfaat jihad tidak untuk *musta'jir*, melainkan untuk *ajir* sendiri.

b. *Ijārah* sah

- 1) Ibadah *farḍu 'ain* yang butuh niat namun boleh digantikan. Seperti menyewa orang yang melakukan ibadah haji bagi yang *uzur* atau telah meninggal dunia, untuk meng*qada'*i puasanya orang yang telah meninggal, untuk menyembelihkan hewan kurban, dan lain-lain.
- 2) Ibadah *farḍu* kifayah yang secara prinsip diproyeksikan menyeluruh kepada semua mukallaf, seperti *adhan*. Sebab *farḍu* kifayah yang paling fundamental adalah terlaksananya ibadah, bukan pelaksananya. Sehingga ketika menyewa seseorang untuk

melaksanakannya, maka manfaat (pahala) juga tidak kembali kepada pelaksana (*ajir*).²⁸

Tidak sah mengambil upah dari mengerjakan ibadah, seperti mengerjakan haji, mengajarkan Al-Quran, menjadi imam shalat dan *muadzin* (penyeru *adhan*).²⁹

3. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Rukun dan syarat *ijārah* adalah sebagai berikut :

- a. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah 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, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhoi. Bagi orang yang berakad *ijārah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.
- b. *Shighat ijāb qabūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *ijāb qabūl* sewa menyewa dan upah-mengupah. Disyaratkan harus berupa pernyataan kemauan dan niat dari dua pihak yang melakukan kontrak, baik secara verbal atau dalam bentuk lain yang ekuivalen. Dalam melakukan *ijāb*

²⁸Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah Diskursus Metodologis Konsep Interaksi Sosial-Ekonomi* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 284.

²⁹Al-'Allamah Muhammad bin 'Abdurrahman ad-Dimasyqi, *Fiqih Empat Mahzab*, terj. 'Abdullah Zaki Alkaf (Bandung: Hasyimi, 2013), 282.

qabūl ini haruslah menggunakan kalimat yang jelas dan terbuka sehingga dimengerti dan dipahami oleh pihak penyewa.

- c. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
- d. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini:
 - 1) Hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - 2) Hendaklah benda yang menjadi objek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa).
 - 3) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut *shara'* bukan hal yang dilarang (diharamkan).
 - 4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal '*ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.³⁰

Adapun syarat yang berkenaan dengan objek transaksi yaitu jasa:

- 1) Bila jasa adalah dalam bentuk tenaga untuk bekerja, harus jelas apa yang dikerjakan, dapat dikerjakan dan tidak dilarang agama untuk dikerjakan.

³⁰Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 118.

- 2) Bila yang dikerjakan adalah pekerjaan tidak menentu atau sesuatu yang tidak dapat dikerjakan, seperti naik ke puncak menara tanpa alat bantu, maka transaksi tidak sah.
- 3) Bila yang menjadi objek transaksi adalah jasa suatu benda, disyaratkan barang itu dapat digunakan dalam arti ada manfaatnya, dapat diserahkan penggunaannya dan jelas waktu atau batas penggunaannya.³¹

Tidak semua harta benda boleh diakadkan *ijārah* atasnya, kecuali yang memenuhi persyaratan berikut ini:

- 1) Manfaat dari objek akad harus diketahui secara jelas. Hal ini dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa atau pemilik memberikan informasi secara transparan tentang kualitas manfaat barang.
- 2) Objek *ijārah* dapat diberikan dan dimanfaatkan secara langsung dan tidak mengandung cacat yang menghalangi fungsinya. Tidak dibenarkan transaksi *ijārah* atas harta benda yang masih dalam penguasaan pihak ketiga.
- 3) Objek *ijārah* dan pemanfaatannya haruslah tidak bertentangan dengan hukum *shara'*.
- 4) Objek yang disewakan adalah manfaat langsung dari sebuah benda.
- 5) Harta benda yang menjadi objek *ijārah* haruslah harta benda yang bersifat *isti'maliy*, yakni harta benda yang dapat dimanfaatkan

³¹Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2003), 218.

berulang kali tanpa mengakibatkan kerusakan dzat dan pengurangan sifatnya.³²

Beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam melaksanakan aktivitas *ijārah*, yaitu:

- a. Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan diri sendiri dengan penuh kerelaan. Dalam konteks ini, tidaklah boleh dilakukan akad *ijārah* oleh salah satu pihak atau keduanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datangnya dari pihak-pihak yang berakad atau dari pihak lain.
- b. Didalam melakukan akad tidak boleh ada unsur penipuan, baik yang datang dari *mu'ajir* ataupun dari *musta'jir*.
- c. Sesuatu yang diakadkan mestilah sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, maka objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan, berikut segala manfaatnya.
- d. Manfaat dari sesuatu yang menjadi objek transaksi *ijārah* mestilah berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram.
- e. Pemberian upah atau imbalan dalam *ijārah* mestilah berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.³³

³²Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002), 184.

³³Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), 36.

Beberapa hal lainnya yang harus dipenuhi dalam melakukan akad *ijārah* yaitu:

- a. Jasa atau manfaat yang akan diberikan oleh aset yang disewakan tersebut harus tertentu dan diketahui dengan jelas oleh kedua belah pihak.
- b. Kepemilikan aset tetap pada yang menyewakan yang bertanggung jawab atas pemeliharaannya sehingga aset tersebut terus dapat memberi manfaat kepada penyewa.
- c. Akad *ijārah* dihentikan pada saat aset yang bersangkutan berhenti memberikan manfaat kepada penyewa. Jika aset tersebut rusak dalam periode kontrak, akad *ijārah* masih tetap berlaku.
- d. Aset tidak boleh dijual kepada penyewa dengan harga yang ditetapkan sebelumnya pada saat kontrak berakhir. Apabila aset akan dijual, harganya akan ditentukan pada saat kontrak berakhir.³⁴

4. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Perjanjian/akad, termasuk akad sewa-menyewa (*ijārah*) menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang membuatnya. Adapun hak-hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian sewa-menyewa sebagai berikut:

- a. Pihak pemilik objek perjanjian sewa-menyewa atau pihak yang menyewakan:
 - 1) Ia wajib menyerahkan barang yang disewakan kepada si penyewa.

³⁴Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 101.

- 2) Memelihara barang yang disewakan sedemikian sehingga barang itu dapat dipakai untuk keperluan yang dimaksudkan.
 - 3) Memberikan si penyewa kenikmatan/manfaat atas barang yang disewakan selama waktu berlangsungnya sewa-menyewa.
 - 4) Menanggung si penyewa terhadap semua cacat dari barang yang disewakan, yang merintangi pemakaian barang.
 - 5) Ia berhak atas uang sewa yang besarnya sesuai dengan yang telah diperjanjikan.
 - 6) Menerima kembali barang objek perjanjian diakhir masa sewa.
- b. Pihak penyewa:
- 1) Membayar harga sewa pada waktu yang telah ditentukan.
 - 2) Ia berhak menerima manfaat dari barang yang disewanya.
 - 3) Menerima ganti kerugian, jika terdapat cacat pada barang yang disewa.
 - 4) Tidak mendapatkan gangguan dari pihak lain, selama memanfaatkan barang yang disewa.³⁵
 - 5) Penyewa wajib menggunakan barang yang disewakan menurut syarat-syarat akad atau menurut kelaziman penggunaannya.
 - 6) Penyewa wajib menjaga barang yang disewakan agar tetap utuh.³⁶

³⁵ Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Citra Media, 2006), 48.

³⁶ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), 138.

5. Pembatalan dan Berakhirnya Sewa-Menyewa

Beberapa alasan yang dapat digunakan untuk membatalkan perjanjian (*fasakh*) sewa-menyewa adalah :

- a. Terjadinya aib pada barang sewaan, misalnya terjadi kerusakan obyek sewa-menyewa yang disebabkan penggunaan barang sewa oleh penyewa tidak sebagaimana mestinya.
- b. Rusaknya barang yang disewakan.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur a'laih*).
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan.
- e. Adanya uzur, adapun yang dimaksud dengan uzur disini adalah suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin dapat terlaksana sebagaimana mestinya. Misalnya seorang penyewa toko untuk berdagang, kemudian barang dagangannya terbakar atau dicuri orang sehingga bangkrut. Dengan kondisi yang demikian pihak penyewa dapat membatalkan perjanjian sewa-menyewa toko yang telah diadakan sebelumnya.³⁷

Sedangkan membatalkan *ijārah* menurut beberapa ulama adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Imam Mālik, Shāfi'i dan Ahmad : Transaksi *ijārah* harus diketahui dan dihadiri kedua belah pihak. Masing-masing tidak bisa membatalkan perjanjian secara sepihak, kecuali ada alasan untuk itu, seperti barang yang disewa mengandung cacat. Salah satu pihak tidak

³⁷Anshori, *Hukum*, 76.

boleh membatalkan transaksi *ijārah*, dimaksudkan agar masing-masing terhindar dari sifat-sifat munafik, karena mereka membatalkan apa yang telah disepakati.

- b. Menurut Abu Ḥanifah : Boleh saja membatalkan akad *ijārah*, dengan alasan tertentu, meski alasan tersebut dari pihak penyewa. Sebab transaksi tersebut mesti dan seharusnya dilakukan atas dasar syarat-syarat yang dapat menghindari segala kemungkinan yang tidak diinginkan.
- c. Menurut sebagian ulama : Transaksi *ijārah* hanya boleh dibatalkan oleh pihak penyewa, karena dialah yang berhak memulai semuanya.³⁸

Dengan lampaunya waktu sewa, maka perjanjian sewa-menyewa akan berakhir. Berakhirnya perjanjian sewa-menyewa menimbulkan kewajiban bagi pihak penyewa untuk menyerahkan barang yang disewanya. Adapun ketentuan mengenai penyerahan barang ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila barang yang menjadi obyek perjanjian merupakan barang yang bergerak, maka pihak penyewa harus mengembalikan barang itu kepada pihak yang menyewakan/pemilik, yaitu dengan cara menyerahkan langsung bendanya.
- b. Apabila obyek sewa-menyewa dikualifikasikan sebagai barang tidak bergerak, maka pihak penyewa berkewajiban mengembalikannya

³⁸Ach. Khudori Soleh, *Fiqih Kontekstual (Perspektif Sufi-Falsafi)* (Jakarta: Pertja, 1999), 99.

kepada pihak yang menyewakan dalam keadaan kosong, maksudnya tidak ada harta pihak penyewa didalamnya.

- c. Jika yang menjadi obyek perjanjian sewa-menyewa adalah barang yang berwujud tanah, maka pihak penyewa wajib menyerahkan tanah kepada pihak pemilik dalam keadaan tidak ada tanaman penyewa diatasnya.³⁹

6. Macam-Macam *Ijārah*

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

- a. *Ijārah 'ala al-manafi'* yaitu *ijārah* yang objek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, baju untuk dipakai dan lain sebagainya. Dalam *ijārah* ini tidak dibolehkan menjadikan objeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh *shara'*.
- b. *Ijārah 'ala al-'amaal ijārah*, yaitu *ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijārah* ini terkait erat dengan masalah upah-mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).⁴⁰

Berdasarkan pembagian *ijārah* tersebut diatas perlu diperhatikan adanya *ijārah 'amal* dimana didalamnya terdapat:

- a. Pihak yang harus melakukan pekerjaan disebut *ajir*.

³⁹Anshori, *Hukum*, 77.

⁴⁰Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah* (Yogyakarta: Teras, 2011), 86.

b. Pihak yang memberikan pekerjaan (penyewa).

Ajir adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama antara pemberi pekerjaan (penyewa) dengan *ajir* sendiri. Dalam kaitan ini pihak *ajir* dalam mengerjakan pekerjaannya dapat berupa pekerjaan yang bersifat fisik maupun non fisik atau hal yang nampak. Jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan isi perjanjian, baik yang datang dari pihak *ajir* maupun dari pihak pemberi pekerjaan (penyewa). Maka hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya beberapa resiko baik yang menyangkut hak maupun kewajiban pada salah satu pihak (*ajir* dan penyewa).⁴¹

Apabila terjadi seorang penyewa sebagai pemberi pekerjaan tidak menepati janji seperti yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak (*ajir* dan penyewa), maka *ajir* berhak menahan barang yang dikerjakan sebagai syarat ditepatinya perjanjian berupa upah kerja atau pembayaran. Dalam hal seperti ini apabila seandainya terjadi kerusakan akibat penahanan *ajir* seperti tersebut diatas tidak ditanggung oleh *ajir*, sebab kesalahan utama ada pada penyewa sebagai pemberi pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, jika pemberi pekerjaan (penyewa) telah menepati janji, maka tidak ada hak bagi *ajir* menahan barang yang sudah dikerjakan dan jika ia menahan kemudian terjadi kerusakan, maka *ajir*

⁴¹Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 426.

wajib mengganti atau memberi ganti rupa yang sepadan atau sesuai kesepakatan.⁴²

Apabila dilihat dari segi pekerjaan yang harus dilakukan, maka *ajir* dapat dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

a. *Ajir khas*

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

- 1) Sifat pekerjaan tertentu, misalnya menjaga toko, mengasuh bayi dan sebagainya.
- 2) Waktunya tertentu, misalnya bulan, tahun dan sebagainya.

Ajir khas tidak diperbolehkan bekerja kepada pihak dalam waktu-waktu tertentu selama terikat dalam pekerjaan (penyewa), kecuali ada izin darinya.

b. *Ajir mushtarok*

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

Ditengah-tengah masyarakat banyak contoh yang berkaitan dengan *ajir mushtarok*, terutama ditengah-tengah masyarakat modern seperti sekarang ini dimana profesi atau keahlian yang dimiliki seseorang semakin multidensional. Adapun obyek perjanjian kerja

⁴²*Ibid.*, 427.

dalam *ajir* umum ialah pekerjaan dan hasilnya. Dengan demikian pembayaran yang diberikan pemberi pekerjaan (penyewa) didasarkan atas:

- 1) Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh *ajir* sebagai penerima pekerjaan.
- 2) Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara *ajir* dan penyewa.

Atas dasar dua ketentuan tersebut diatas, maka kedua belah pihak dapat saling menuntut apabila terjadi salah satu pihak tidak atau lalai memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan bersama oleh keduanya.⁴³

Disebutkan juga pembagian *ijārah* ada dua, yakni sebagai berikut:

a. *Ijārah* ‘ain

Adalah *ijārah* pada manfaat suatu benda tertentu seperti menyewakan apartemen atau menyewa seseorang untuk mengerjakan sesuatu seperti menjahitkan pakaian. Adapun persyaratan dari *ijārah* ain itu sendiri adalah:

- 1) Barang yang disewakan telah ditentukan. Maka tidak sah menyewakan salah satu dari dua mobil yang belum ditentukan.
- 2) Barang tersebut wujud dan dapat disaksikan oleh kedua belah pihak manakala melakukan akad. Maka tidak sah melakukan

⁴³*Ibid.*, 429.

akad *ijārah* pada barang yang tidak wujud dan tidak dapat disaksikan oleh kedua belah pihak kecuali bila barang telah disaksikan sebelum bertransaksi dan dapat dipastikan tidak mengalami perubahan secara umum.

3) Pemanfaatan barang tidak ditangguhkan setelah bertransaksi seperti menyewakan rumah untuk dimanfaatkan di tahun mendatang.

b. *Ijārah dhimmah*

Adalah *ijārah* pada manfaat barang yang masih dalam tanggungan seseorang. Seperti menyewa sopir untuk mengantarkan ke suatu tempat tertentu dengan kendaraan yang ditentukan dalam tanggungan atau menyewa mobil yang ditentukan dalam tanggungan pada masa tertentu. Adapun persyaratan dari *ijārah dhimmah* adalah:

- 1) Upah tidak ditempo dan diserahkan di tempat transaksi. Karena akad *ijārah* adalah akad pesan pada manfaat, sehingga disyaratkan menyerahkan uang muka (dalam *ijārah* adalah upah) ditempat transaksi dan penyaratan tempo berarti sama halnya tidak ada penyerahan upah.
- 2) Wajib menjelaskan jenis barang, macam dan sifatnya secara mendetail.⁴⁴

⁴⁴Team Kajian Ilmiah Ahla_Shuffah 103, *Kamus Fiqh* (Kediri: Lirboyo Press, 2014), 303.

D. Upah (*Ujrah*)

1. Pengertian *Ujrah*

Allah menciptakan manusia bukan hanya keanekaragaman budaya, suku dan bahasa tetapi juga keragaman dalam profesi manusia. Ada yang menjadi pengusaha, pedagang, guru, buruh dan lain sebagainya. Semua profesi yang dijalankan oleh manusia mendapatkan upah (*ujrah*) dari hasil pekerjaan mereka. Seorang guru mendapat upah dari pemerintah, seorang pedagang mendapat upah dari pembeli, seorang buruh mendapat upah dari pengusaha. Itu artinya manusia membutuhkan upah dari hasil kerja kerasnya.⁴⁵

2. Hukum Upah-Mengupah

Masalah jasa dan upah merupakan salah satu kebutuhan dalam kehidupan didunia ini. Oleh karena itu Islam telah memberi pedoman dasar untuk memenuhi kebutuhan manusia terhadap masalah tersebut.⁴⁶

Berikut ini dapat dilihat firman Allah pada surat Al-*Talāq* ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَنفِقُوا عَلَيْهِنَّ وَأَتَمَّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَاسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَى

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil,

⁴⁵ Hasbiyallah, *Fikih Buku Pelajaran Fikih untuk Kelas IX Madrasah Tsanawiyah Berdasarkan Standar Isi 2006* (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008), 58.

⁴⁶ Mahjuddin, *Pengantar Ilmu Fiqih (Hukum Islam)* (Pasuruan: PT GBI, 1991), 39.

maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

Upah-mengupah atau disebut juga *ijārah ‘ala al-mal* yaitu jual beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, sewa-menyewa dan lain-lain. *Ijārah ‘alal mal* terbagi dua, yaitu:

- a. *Ijārah* khusus, yaitu *ijārah* yang dilakukan oleh seorang pekerja sendirian dan menerima upah sendiri, seperti pembantu rumah tangga. Hukumnya orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.
- b. *Ijārah mushtarik*, yaitu *ijārah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain, seperti para pekerja dipabrik.⁴⁷

3. Mempercepat dan Menanggihkan Upah

Dibolehkan untuk memberikan syarat mempercepat atau menanggihkan upah, seperti mempercepat sebagian upah dan menanggihkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Semua itu didasarkan dalam akad yang sudah disyaratkan.

Jika tidak tercapai kesepakatan saat akad, maka sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu dan wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo.

⁴⁷*Ibid.*, 59.

Misalnya seorang mengontrak rumah satu bulan. Ketika waktu tersebut habis, maka ia wajib membayar upah pada saat itu.⁴⁸

Upah tidak menjadi milik dengan (hanya sekedar) akad, menurut madhab Ḥanafi. Mensyaratkan mempercepat upah dan menangguhkannya sah, seperti juga halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.⁴⁹

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

Jika akad *ijārah* untuk suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Kemudian jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai penerimaan bayaran dan tidak ada ketentuan menangguhkannya, menurut Abu Ḥanifah dan Malik wajib diserahkan secara angsuran sesuai dengan manfaat yang diterima.⁵⁰

Menurut Imam Shāfi'i dan Ahmad sesungguhnya ia berhak sesuai dengan akad itu sendiri. Jika orang yang menyewakan (*mu'ajir*) menyerahkan *'ain* kepada orang yang menyewa (*musta'jir*) ia berhak menerima seluruh bayaran, karena si penyewa sudah memiliki kegunaan

⁴⁸*Ibid.*, 59.

⁴⁹Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah Jilid 13*, Terj. Kamaludin Marzuki (Yogyakarta: Pustaka, 1996), 26.

⁵⁰*Ibid.*, 27

(manfaat) dengan sistem *ijārah* dan ia wajib menyerahkan bayaran agar dapat menerima *'ain* (agar *'ain* dapat diberikan).⁵¹

4. Hak Menerima Upah

Upah berhak diterima dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerjaan telah selesai.
- b. Mendapat manfaat, jika dalam akad sewa-menyewa (*ijārah*) dalam bentuk barang. Apabila ada kerusakan dari penyewa, maka wajib memberikan gantinya.
- c. Ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat. Jika masa sewa berlaku, ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.⁵²

5. Penentuan Upah Kerja

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat An-Nahl ayat 90 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan.

⁵¹*Ibid.*

⁵²*Ibid.*, 60.

Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.⁵³

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat ini dapat diartikan dengan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.

Disebabkan si pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha si majikan, maka berkewajibanlah si majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.⁵⁴

Dalam konsep *ijārah* menurut Taqiyyuddin an-Nabhāni bahwa dalam penentuan upah semata-mata ditentukan oleh mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah. Adapun yang dijadikan pijakan oleh para ahli untuk menentukan perkiraan upah tersebut adalah jasa, baik jasa kerja maupun jasa pekerja. Ahli yang memperkirakan upah (*ajru al-Imitsli*) hendaknya dipilih oleh *musta'jir* dan *ajir* yang telah bersepakat dalam transaksi upah, apabila kedua belah pihak belum

⁵³Al-Qur'an, 16:90 hal 277.

⁵⁴Pasaribu, *Hukum*, 158.

memilih ahli atau terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, maka mahkamah atau negara lah yang berhak menentukan ahli bagi mereka.⁵⁵

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa yang berhak dalam penentuan upah adalah majikan (terjadi kesepakatan antara buruh dengan majikan) dan negara (bila terjadi perselisihan antara buruh dan majikan), demi terwujudnya keadilan antara buruh dan majikan maka negara Islam wajib memilih seorang ahli dalam memperkirakan upah.⁵⁶

6. Perbedaan Upah

Terdapat suatu perbedaan besar antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, antara pekerja-pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Sangat sedikit mobilitas kerja diantara dua golongan pekerja itu. Akibatnya adalah tingkat keseimbangan upah bagi masing-masing kelompok yang tidak bersaing akan ditentukan oleh rencana penyediaan dan rencana permintaan dari masing-masing kelompok.⁵⁷

Perbedaan upah juga bisa timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Beberapa jenis pekerjaan lebih menyenangkan daripada pekerjaan lainnya. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan upah. Perbedaan upah mungkin juga disebabkan oleh ketidaktahuan atau kelambanan. Tetapi dalam beberapa hal, Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang

⁵⁵Taqiyyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Terj. Moh. Maghfur Wachid (Surabaya: Risalah Gusti, 2009), 104.

⁵⁶*Ibid.*

⁵⁷M.A. Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), 117.

mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material diakui dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.⁵⁸

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat, yang pada gilirannya menuntut pengakuan bagi perbedaan mengenai upah. Pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting artinya bagi kemajuan peradaban manusia. Dalam Al-Qur'an syarat-syarat pokok mengenai hal ini, adalah para majikan harus menggaji para pekerja sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.⁵⁹

⁵⁸Al-Qur'an, 4:32 hal 83.

⁵⁹*Ibid.*, 118.

BAB III

PRAKTIK PERJANJIAN KERJA DAN SISTEM PENGUPAHAN DI PABRIK TAHU DUKUH CANDI DESA NONGKODONO KECAMATAN KAUMAN PONOROGO

A. Gambaran Umum Pabrik Tahu

1. Keadaan Geografis

Pabrik tahu terletak di Dukuh Candi, Desa Nongkodono, Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo. Adapun letak geografis Desa Nongkodono sebagai berikut:

Tabel 1

Batas wilayah Desa Nongkodono

Letak	Desa	Kecamatan
Sebelah Utara	Tosanan dan Semanding	Kauman
Sebelah Selatan	Ngrandu	Kauman
Sebelah Timur	Tegalombo	Kauman
Sebelah Barat	Tegalombo	Kauman

Sumber : Data Desa Nongkodono Tahun 2019¹

2. Keadaan Demografis

Berdasarkan data pada tahun 2019, jumlah penduduk Desa Nongkodono mencapai 685 kepala keluarga. Dengan rincian:

¹ Sumadi (Pelaksana Tugas Harian Balai Desa Nongkodono), *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 15 Maret 2019.

Tabel 2
Jumlah Penduduk

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	1017
2.	Perempuan	1005
Total		2022

Sumber : Data Desa Nongkodono Tahun 2019²

3. Keadaan Sosial dan Ekonomi

Di Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo keadaan sosial dan ekonominya terbagi menjadi tiga macam, yaitu petani pemilik lahan 45 orang, buruh tani 1.245 orang, dan pemilik usaha 134 orang. Dan jenis pekerjaannya yaitu PNS 27 orang, Polri 4 orang, TNI 3 orang dan yang lainnya sebagai wiraswasta.

4. Keadaan Sosial Pendidikan

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Penduduk

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	TK/ sederajat	24
2.	SD/ sederajat	152
3.	SLTP/ sederajat	25
4.	SLTA/ sederajat	32
5.	D-1/ sederajat	1

²*Ibid.*

6.	D-2/ sederajat	1
7.	D-3/ sederajat	1
8.	S-1/ sederajat	23
9.	S-2/ sederajat	2
10.	S-3/ sederajat	-
	Jumlah	261

Sumber : Data Desa Nongkodono Tahun 2019³

5. Keadaan Sosial dan Keagamaan

Masyarakat di Desa Nongkodono mayoritas beragama Islam, hanya tujuh orang yang beragama Kristen.

6. Lokasi Pabrik Tahu

Pabrik tahu terletak di Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo. Luas wilayahnya 900 m² dan menyatu dengan rumah.

Mengenai batas-batas wilayah pabrik tahu sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Jalan Raya
- b. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Sawah
- c. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Sawah
- d. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Sawah⁴

³*Ibid.*

⁴Bapak Sumanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 16 Maret 2019.

B. Sejarah Berdirinya Pabrik Tahu

Pabrik tahu berdiri sekitar bulan Agustus tahun 1997. Pabrik tahu ini bukanlah satu-satunya pabrik tahu di Kecamatan Kauman. Masih ada beberapa pengusaha pabrik tahu di Kecamatan Kauman. Usaha ini didirikan oleh pasangan suami istri Bapak Sumanto dan istrinya Ibu Ismiatun.

Pengalaman memproduksi tahu ini dipelajari dari neneknya Bapak Sumanto. Yang mana usaha ini turun temurun sejak masa nenek dan kakeknya Bapak Sumanto. Pada kala itu pada tahun 1997-1998 perekonomian Indonesia mengalami Krisis Moneter ditandai dengan melemahnya nilai tukar rupiah yang sangat drastis. Keadaan Indonesia saat itu sangat kacau. Menipisnya bahan pokok dan biaya hidup semakin tinggi, meningkatnya angka pemutusan hubungan kerja.

Krisis ekonomi yang berkepanjangan di Indonesia menciptakan keresahan yang luar biasa dikalangan rakyat jelata. Sehingga membuat Bapak Sumanto dan istri berfikir bagaimana cara untuk mengatasi lilitan ekonomi saat itu. Apa yang bisa dikerjakan, maka akan dikerjakan asalkan itu halal dan tidak merugikan orang lain.

Berbekal keahlian membuat tahu dari sang nenek, akhirnya mereka sepakat mendirikan usaha memproduksi tahu. Tempat untuk memproduksi tahu ini menyatu dengan rumah, yaitu terletak dibagian belakang rumah Bapak Sumanto.

Dengan modal awal dari tabungan Bapak Sumanto yang terkumpul waktu itu sebesar Rp 15.000.000,- (lima belas juta rupiah), beliau mulai

produksi tahu bersama istrinya. Karena masih awal merintis usaha memproduksi tahu, sehingga hanya dikerjakan oleh anggota keluarga.

Seiring berjalannya waktu, Bapak Sumanto berpikir bagaimana cara membesarkan usahanya, sementara belum punya modal lebih. Akhirnya beliau meminjam uang ke Bank BRI Unit Kauman pada waktu itu.

Seiring berjalannya waktu, karena permintaan pasar semakin meningkat, kemudian Bapak Sumanto mempekerjakan 4 orang karyawan untuk ikut membantu memproduksi tahu. Yang mana per harinya itu memproduksi kedelai (bahan baku membuat tahu) sebesar 1 kwintal lebih sedikit.

Dengan berkembangnya bisnis pabrik tahu ini, tentunya tidak lepas dari beberapa hambatan. Seperti tenaga kerja, yang mana orang-orang disekitar pabrik tahu sukanya bekerja ringan, sementara memproduksi tahu itu pekerjaan berat. Dan hanya orang yang benar-benar serius bekerja yang mampu bertahan. Karena selain berat, juga tempatnya untuk membuat tahu itu becek dan berbau.

Juga karena ketatnya persaingan, tidak bisa sembarang menaikkan harga jual, harus mengikuti harga di pasaran. Karena kalau dijual sedikit lebih mahal, maka tahu tersebut tidak laku dipasaran.

Meskipun karyawannya berganti-ganti namun usaha pabrik tahu tersebut masih berjalan sampai sekarang ini.

C. Perjanjian Kerja Karyawan dan Pemilik Pabrik Tahu

Dalam perkembangannya, karena produksi yang semakin meningkat, maka pabrik tahu yang didirikan Bapak Sumanto merekrut karyawan. Proses perekrutan karyawan diawali dengan penyebaran info terlebih dahulu, kemudian para pelamar akan datang langsung ke pabrik tahu. Kemudian Bapak Sumanto atau Bu Ismiatun menanyakan maksud dan tujuan orang tersebut datang kerumah Bapak Sumanto. Kemudian orang tersebut mengatakan maksud dan tujuannya bahwa ingin menjadi karyawan dipabrik tahu tersebut. Kemudian ketika ada lowongan, Bapak Sumanto menyuruh orang tersebut ke tempat produksi tahu, orang tersebut disuruh melihat keadaan pabrik tahu. Sekiranya sanggup atau tidak bekerja dipabrik tahu. Karena memproduksi tahu itu lumayan berat pekerjaannya. Rata-rata yang datang melamar kerja di pabrik tahu adalah lulusan SMA sederajat, meskipun lulusan apa saja itu tidak jadi masalah.

Berikut ini percakapan antara pemilik usaha pabrik tahu dengan calon karyawan.

“Nyuwun pirso, mriki nopo wonten lowongan?” biasanya ngoten. Kemudian saya menjelaskan, kalau pas ada ya memang iya ada lowongan. Saya persilahkan orang tersebut melihat langsung tempat memproduksi tahu. Jika sekiranya kuat ya silahkan bekerja disini, tetapi kalau sekiranya ndak kuat ya ndak papa silahkan pulang. Tapi kalau pas tidak ada ya, nyuwun pangapunten nggih sampun jangkep”.⁵

Setelah orang tersebut melihat pekerjaan di pabrik tahu dan merasa dirinya mampu untuk bekerja di pabrik tahu, maka kemudian Bapak Sumanto atau Ibu Ismiatun menjelaskan ketentuan-ketentuan kerja dipabrik tahu.

⁵Bu Ismiatun, *Hasil wawancara*, Ponorogo. 16 Maret 2019.

Bahwa terdapat dua tawaran mekanisme kerja untuk karyawan, pertama apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur dua kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Dan pilihan kedua yaitu apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur satu kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah).

Sebagaimana penuturan dari Tomo, karyawan di pabrik tahu yang menceritakan awal mula dia mau bekerja di pabrik tahu yaitu sebagai berikut.

“Awal saya ingin bekerja dipabrik tahu, saya diberi dua pilihan pertama, yaitu apabila karyawan memilih masuk kerja yaitu setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur dua kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Dan pilihan kedua yaitu apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur satu kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah)”.⁶

Kemudian Bu Ismiatun menjelaskan persyaratan bekerja dipabrik tahu dengan rinci dan jelas. Agar nantinya karyawan di pabrik tahu bekerja menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

“Ada beberapa persyaratan untuk bekerja dipabrik tahu tidak boleh coba-coba, siap kerja atau tidak, kalau ndak siap mendingan ndak usah masuk kerja. Tidak boleh kerja semaunya, artinya kalau waktunya masuk kerja ya masuk, tidak boleh cari-cari alasan. Karena kedelai (bahan baku membuat tahu) terlanjur direndam, jadi ya harus diproduksi menjadi tahu. Kalau ndak diproses menjadi tahu, ya saya jadi rugi dong Mbak. Selanjutnya beragama Islam, harus rajin sholat. Ndak boleh ngebon, kalau belum waktunya gajian. Karena kadang-

⁶Tomo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 12 November 2018.

kadang orang yang punya hutang banyak itu males bekerja, akhirnya bawa kabur uang perusahaan”.⁷

Mengenai bentuk perjanjian kerja tersebut hanya melalui lisan. Disampaikan ketika awal karyawan mau dan siap bekerja di pabrik tahu. Menurut Bu Ismiatun perjanjian kerja cukup dengan lisan. Karena pabrik tahu ini hanyalah usaha kecil semacam *home industry*, jadi tidak perlu perjanjian tertulis, sehingga tidak terlalu rumit proses rekrutmen karyawan. Calon karyawan pun tidak merasa keberatan akan hal itu. Karyawan melamar di pabrik tahu tanpa membawa surat lamaran kerja. Hanya melalui wawancara antara pemilik pabrik tahu dengan karyawan. Dan jika perjanjian disepakati karyawan langsung bisa bekerja di pabrik tahu tersebut.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Fauzi sebagai berikut.

“Waktu itu saya mendapat info kalau ada lowongan kerja di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono mbak, kemudian saya langsung datang ke tempat pabrik tahu tersebut. Kemudian saya bertemu dengan Bapak Sumanto, pemilik pabrik tahu tersebut. Kemudian saya ditanya, namanya siapa mas? Rumahnya mana? Dan lulusan apa? Ada keperluan apa datang kemari? Setelah saya jawab, Bapak Sumanto kemudian menjelaskan kalau kerja disini tidak perlu membawa surat lamaran kerja, hanya saja kerja disini tidak boleh main-main, harus serius dan jujur. Setelah saya menyanggupi beberapa persyaratan tersebut. Kemudian Bapak Sumanto mempersilahkan saya pulang. Berhubung waktu itu sore saya datangnya ke pabrik tahu, sehingga baru besok pagi saya bisa mulai bekerja”.⁸

Berdasarkan wawancara tersebut diatas perjanjian kerja diawal kontrak kerja antara pemilik pabrik tahu dengan karyawan bahwa telah disepakati terdapat dua tawaran mekanisme kerja untuk karyawan, pertama apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat

⁷Bu Ismiatun, *Hasil wawancara*, Ponorogo. 16 Maret 2019.

⁸Fauzi, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 2 Maret 2019.

jatah libur dua kali dan pilihan kedua yaitu apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur satu kali, memang benar adanya. Hal ini disampaikan oleh karyawan maupun pemilik pabrik tahu. Namun seiring berjalannya waktu, pemilik pabrik tahu menghapuskan perjanjian diawal kontrak kerja tanpa sepengetahuan karyawan dengan alasan efisiensi waktu. Karena kalau karyawan berbeda-beda memilih hari libur, maka jadwal kerja menjadi tidak jelas. Sehingga pemilik pabrik tahu berinisiatif untuk memberi hari libur dua kali dalam seminggu untuk masing-masing karyawan pabrik tahu. Selain untuk menertibkan jadwal masuk kerja karyawan juga untuk menghindari terkenanya kutu air bagi karyawan yang sering masuk kerja. Mengenai bentuk perjanjian kerja tersebut hanya melalui lisan. Adapun syarat untuk menjadi karyawan yaitu yang benar-benar serius ingin bekerja, disiplin serta jujur.

D. Sistem Pengupahan Karyawan di Pabrik Tahu

Di awal sudah dijelaskan sistem upahnya per bulan. Namun seiring berjalannya waktu, karyawan mendapat upah setiap 26 hari kerja, upah diberikan setelah selesai kerja. Dengan sistem upah tersebut, sehingga upah yang diberikan kepada karyawan tidak bersamaan, sesuai masuk kerja karyawan tersebut. Waktu bekerja di pabrik tahu dimulai dari pukul 07.00 WIB sampai dengan selesai.

Tomo salah seorang karyawan pabrik tahu mengungkapkan sebagai berikut.

“Dulu diawal saya melamar kerja dijelaskan kalau upahnya diberikan setiap 1 bulan sekali dan saya pun menyanggupi hal tersebut. Kemudian

setelah saya masuk kerja ternyata upah diberikan setiap 26 hari aktif masuk kerja. Sementara tiap minggunya saya libur 2 hari, jadi enaknya ngitung misal setiap bulan kan 30 hari tho mbak, dikurangi libur saya selama satu bulan yaitu 8 hari, jadi 30 hari dikurangi 8 hari tersisa 22 hari. Sementara upah akan diberikan setiap 26 hari aktif masuk kerja. Jadi ya satu bulan lebih 4 hari lah mbak saya baru bisa gajiian”.⁹

Di pabrik tahu terdapat pembagian kerja, yaitu karyawan yang sebagai kuli dan karyawan yang sebagai tukang. Dimana upah untuk karyawan baru sebagai kuli sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah), dan untuk karyawan lama mencapai Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Sedangkan upah yang diberikan kepada karyawan yang sebagai tukang sebesar Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah).

Berikut pernyataan Dani selaku karyawan pabrik tahu.

“Biasanya kurang lebih 26 hari kerja, saya bertanya, “saya sudah berapa hari bekerja Buk?”, dan biasanya Bu Ismiatun mengecek di buku catatan. Dan jika memang sudah mencapai 26 hari kerja, saya langsung diberi upah sebesar Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah)”.¹⁰

Dijelaskan juga upah akan bertambah sebesar Rp100.000,- (seratus ribu rupiah) setiap enam bulan sekali. Namun kenyataannya upah akan bertambah setiap satu tahun sekali dan itupun sebesar Rp50.000,- (lima puluh ribu rupiah).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Tomo salah seorang karyawan pabrik tahu sebagai berikut.

“Pada waktu awal kerja dulu dijelaskan Mbak, kalau upah akan naik setiap enam bulan sekali sebesar Rp100.000,- (seratus ribu rupiah). Namun setelah saya masuk kerja selama kurang lebih satu setengah

⁹Tomo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 12 November 2018.

¹⁰Dani, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Mei 2019.

tahun ini, upah hanya bertambah setiap satu tahun sekali dan itupun hanya Rp50.000,- (lima puluh ribu rupiah)".¹¹

Di dalam pabrik tahu terdapat 4 orang karyawan. Dimana 2 orang bekerja sebagai tukang dan 2 orang lainnya bekerja sebagai kuli. Setiap harinya yang dibutuhkan untuk memproduksi tahu hanyalah 3 orang karyawan. Satu sebagai tukang dan dua orang lainnya sebagai kuli. Sehingga setiap satu minggu sekali masing-masing karyawan mempunyai jatah libur sebanyak dua kali.

Proses kerja yang dilakukan antara pemilik pabrik tahu dengan karyawan sesuai dengan hasil wawancara dengan Bu Ismiatun sebagai berikut.

“Disini terdapat 4 orang karyawan. Yang mana 2 orang bekerja sebagai tukang dan 2 orang lainnya bekerja sebagai kuli. Setiap harinya yang dibutuhkan untuk memproduksi tahu hanyalah 3 orang karyawan. Satu sebagai tukang dan dua orang lainnya sebagai kuli. Sehingga setiap satu minggu sekali masing-masing karyawan mempunyai jatah libur sebanyak dua kali. Mengapa saya jadwal sedemikian, karena kalau karyawan itu setiap hari masuk, ndak kuat Mbak. Tangannya itu bisa kena kutu air, karena pekerjaannya selalu bersentuhan dengan air”.¹²

Karena setiap harinya yang bekerja hanyalah tiga orang, maka sistem *rolling* nya pun menjadi tidak jelas. Terkadang dalam satu hari yang masuk ada dua kuli dan satu tukang, namun terkadang yang masuk itu dua tukang dan satu kuli. Dan didalam pabrik tahu tersebut tukang bisa menjadi kuli, namun kuli tidak bisa menjadi tukang. Karena tukang jelas lebih mahir daripada yang karyawan sebagai kuli. Yang mana pekerjaan kuli jelas jauh lebih berat daripada pekerjaan sebagai tukang. Sehingga ketika tukang

¹¹Tomo, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 12 November 2018.

¹²Bu Ismiatun, *Hasil wawancara*, Ponorogo. 16 Maret 2019.

mendapat pekerjaan sebagai kuli, maka jelas lebih berat pekerjaannya daripada ketika dirinya menjadi tukang. Dan upah yang diterimapun tetaplah sama ketika dirinya bekerja sebagai tukang yaitu sebesar Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah).

Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Ainul sebagai berikut.

“Berhubung sekarang saya sudah menjadi tukang, upah yang saya terima sebesar Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah). Dulu waktu awal masuk kerja saya masih menjadi kuli, upah saya waktu itu sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah). Setelah 2 tahun kerja di pabrik tahu ini, oleh Pak Sumanto saya diangkat menjadi tukang”.¹³

Perbedaan antara tukang dengan kuli yaitu pada beban kerjanya. Karena tukang dinilai sudah mahir dalam memproduksi tahu, maka tugas tukang mengarahkan kuli agar memproduksi tahu dengan baik dan benar. Serta tugas tukang selanjutnya memberi cuka pada adonan tahu, selanjutnya terakhir mencetak adonan tersebut menjadi tahu.

Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Ainul sebagai berikut.

“Pekerjaan saya setelah menjadi tukang ya lumayan ringan mbak daripada ketika saya masih menjadi kuli. Ketika saya masih jadi kuli saya disuruh sama tukang untuk merendam kedelai selama kira-kira 2 jam. Kemudian mencuci kedelai tersebut sampai bersih, selanjutnya menggiling kedelai tersebut. Kemudian merebus kedelai sampai benar-benar matang dan setelah itu baru menyaringnya. Kemudian dijantu, yaitu dipisah antara pati dengan air sampai mengental seperti *jelly*. Ketika dijantu itu, tukang memberi cuka. Setelah itu ditunggu sampai lerem, kemudian tukang mencetak pati tersebut menjadi tahu. Jadi tukang tugasnya mengawasi proses membuat tahu sudah benar atau belum, kemudian memberi cuka dan mencetak menjadi tahu.”¹⁴

¹³Ainul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Mei 2019.

¹⁴Ainul, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Mei 2019.

Mengenai pembagian kerjanya, pemilik tahu melihat dari *skill* dan waktu lama atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di pabrik tahu. Jika dinilai sudah menguasai cara dan trik memproduksi tahu, dapat andalkan serta bertanggungjawab, maka pemilik pabrik tahu mengangkat karyawan tersebut menjadi tukang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik pabrik tahu, Bapak Sumanto sebagai berikut.

“Untuk pemberian upah karyawan baru sebagai kuli sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah), dan untuk karyawan lama mencapai Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Sedangkan upah yang diberikan kepada karyawan yang sebagai tukang sebesar Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah). Mengapa saya bedakan demikian karena karyawan sebagai tukang sudah mahir dalam memproduksi tahu, tidak perlu saya arahkan sudah bisa memproduksi tahu dengan baik dan memuaskan. Dan untuk karyawan sebagai kuli saya beri upah lebih rendah daripada tukang, meskipun pekerjaan kuli lebih berat daripada tukang, karena kedudukan kuli lebih rendah daripada tukang. Karyawan yang saya angkat sebagai tukang pun adalah yang benar-benar mahir dalam memproduksi tahu. Biasanya setelah masa kerjanya cukup lama akan saya angkat sebagai tukang, namun ada juga yang baru beberapa hari masuk kerja, langsung saya angkat menjadi tukang karena kemampuannya sudah seperti tukang, intinya sudah dapat saya andalkan”.¹⁵

Ada dua kriteria untuk menjadi tukang, yaitu karyawan yang masa kerjanya cukup lama dan yang kemampuannya sudah mahir dalam memproduksi tahu.

Berikut penuturan Dani salah satu karyawan pabrik tahu sebagai berikut.

“Karena sebelum saya bekerja di pabrik tahu Dukuh Candi, saya sudah pernah kerja di pabrik tahu di Desa Maron. Sehingga saya sudah lumayan bisa memproduksi tahu. Mungkin karena dinilai saya sudah

¹⁵Bapak Sumanto, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 16 Maret 2019.

mahir memproduksi tahu, baru masuk beberapa hari kerja kemudian saya diangkat menjadi tukang oleh Bapak Sumanto”.¹⁶

Menurut Dani selaku karyawan pabrik tahu, terkait sistem *rolling* bekerjanya yang tidak jelas, dia tidak mempermasalahkan hal tersebut. Dan dia tetap bekerja seperti biasanya walaupun terjadi ketidakadilan dalam pengupahan. Dia sudah bersyukur bisa diterima bekerja di pabrik tahu tersebut.

“Mengenai pekerjaan sebagai tukang dan kuli, jelas ada perbedaan mbak. Makanya upah yang diterimapun berbeda. Namun karena di pabrik tahu terdapat 4 orang karyawan. Yang mana 2 orang bekerja sebagai tukang dan 2 orang lainnya bekerja sebagai kuli. Sementara setiap harinya yang dibutuhkan untuk memproduksi tahu hanyalah 3 orang karyawan. Satu sebagai tukang dan dua orang lainnya sebagai kuli, ya terkadang saya bekerja sebagai tukang terkadang sebagai kuli. Pokoknya nggak mesti mbak, melihat situasi dan kondisi. Sementara upah saya tetap Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah). Padahal kan terkadang saya bekerja sebagai kuli dan itu jelas lebih berat pekerjaannya mbak. Tetapi tidak apa-apalah mbak, yang penting saya bisa bekerja mencukupi kebutuhan keluarga.”¹⁷

Terkadang pemberian upah pun mengalami keterlambatan. Karena biasanya karyawan tidak menghitung sendiri, berapa hari mereka bekerja. Mereka percaya dengan pemilik pabrik tahu karena sudah mempunyai buku catatan semacam buku absen untuk para karyawan tersebut. Meskipun terkadang terlambat dengan alasan lupa kalau sudah waktunya pemberian upah.

Sebagaimana diungkapkan oleh Fauzi sebagai berikut.

“Pernah juga mbak mengalami keterlambatan selama 2 atau 3 hari. Tapi kami tidak mempermasalahkan, toh kalau pun terlambat kami masih

¹⁶Dani, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Mei 2019.

¹⁷Dani, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 20 Mei 2019.

tetap dibayar. Dan hari kerja kami yang masuk kerja tersebut juga masuk buku absen karyawan yang disimpan oleh Bapak Sumanto”.¹⁸

Padahal agama Islam telah mengajarkan untuk memberikan upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Agar tidak menimbulkan rasa kekecewaan pada salah satu pihak. Dan agar sama-sama tidak saling merugikan di kedua belah pihak.

Berdasarkan wawancara tersebut diatas bahwa sistem pengupahan yang terjadi di pabrik tahu dibagi kedalam hari libur dan beban kerja.

Pada sistem pengupahan berdasarkan hari libur diawal kesepakatan adalah pertama apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur dua kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Dan pilihan kedua yaitu apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur satu kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah), tetapi yang terjadi adalah masing-masing karyawan mendapat upah setiap 26 hari aktif masuk kerja. Dan masing-masing karyawan mendapat hari libur dua kali dalam seminggu. Dimana upah kuli sebesar 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) dan upah tukang sebesar Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah). Sehingga perjanjian diawal masuk kerja tentang dua pilihan hari libur dan mendapatkan upah setiap bulan itu seakan dianggap tidak pernah ada sama sekali.

¹⁸Fauzi, *Hasil Wawancara*, Ponorogo. 2 Maret 2019.

Pada sistem pengupahan menurut beban kerja disepakati kalau menjadi tukang upahnya lebih besar daripada menjadi kuli, tetapi ketika seorang tukang menjadi kuli, upahnya tetap sebesar ketika menjadi tukang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesepakatan diawal tidak sama dengan pelaksanaan.

Karyawan sebagai kuli berperan untuk merendam kedelai selama kira-kira 2 jam. Kemudian mencuci kedelai tersebut sampai bersih, selanjutnya menggiling kedelai tersebut. Kemudian merebus kedelai sampai benar-benar matang dan setelah itu baru menyaringnya. Kemudian dijantu, yaitu dipisah antara pati dengan air sampai mengental seperti *jelly*. Sementara karyawan sebagai tukang berperan membantu mengarahkan kuli dalam membuat tahu sudah benar atau belum, juga ketika dijantu itu, tukang memberi cuka. Setelah itu ditunggu sampai lereh, kemudian tukang mencetak pati tersebut menjadi tahu.

BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJA DAN SISTEM PENGUPAHAN PABRIK TAHU DUKUH CANDI DESA NONGKODONO KECAMATAN KAUMAN PONOROGO

A. Tinjauan Hukum Islam terhadap Perjanjian Kerja Di Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo

Perjanjian kerja sering juga diistilahkan dengan perjanjian untuk melakukan pekerjaan, dan lazim juga digunakan istilah perjanjian perburuhan.

Dalam praktik dan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

- a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu.
- b. Perjanjian kerja/perburuhan.
- c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.¹

Ayat Al-Quran yang membahas tentang perjanjian kerja terdapat dalam surat Az-Zukhruf ayat 32 sebagai berikut:

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

¹Pasaribu, *Hukum*, 153.

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.²

Ijārah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.³

Menurut Imam Malik, Syafii dan Ahmad : Transaksi *ijārah* harus diketahui dan dihadiri kedua belah pihak. Masing-masing tidak bisa membatalkan perjanjian secara sepihak, kecuali ada alasan untuk itu, seperti barang yang disewa mengandung cacat. Salah satu pihak tidak boleh membatalkan transaksi *ijārah*, dimaksudkan agar masing-masing terhindar dari sifat-sifat munafik, karena mereka membatalkan apa yang telah disepakati.

Ijārah ‘ala al-‘amaal ijārah, yaitu *ijārah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijārah* ini terkait erat dengan masalah upah-mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititikberatkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*).⁴

Ajir adalah pihak yang harus melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditetapkan bersama antara

²Al-Qur’an, 43:32 hal 491

³Muhammad Syafi’i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Gema Insani, 2001), 117.

⁴Huda, *Fiqh*, 86.

pemberi pekerjaan (penyewa) dengan *ajir* sendiri. Dalam kaitan ini pihak *ajir* dalam mengerjakan pekerjaannya dapat berupa pekerjaan yang bersifat fisik maupun non fisik atau hal yang nampak. Jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan isi perjanjian, baik yang datangnya dari pihak *ajir* maupun dari pihak pemberi pekerjaan (penyewa). Maka hal tersebut dapat mengakibatkan timbulnya beberapa resiko baik yang menyangkut hak maupun kewajiban pada salah satu pihak (*ajir* dan penyewa).

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

Ditengah-tengah masyarakat banyak contoh yang berkaitan dengan *ajir mushtarok*, terutama ditengah-tengah masyarakat modern seperti sekarang ini dimana profesi atau keahlian yang dimiliki seseorang semakin multidensional. Adapun obyek perjanjian kerja dalam *ajir* umum ialah pekerjaan dan hasilnya. Dengan demikian pembayaran yang diberikan pemberi pekerjaan (penyewa) didasarkan atas:

- 1) Ada tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh *ajir* sebagai penerima pekerjaan.
- 2) Sesuai tidaknya hasil pekerjaan dengan kesepakatan bersama antara *ajir* dan penyewa.

Atas dasar dua ketentuan tersebut diatas, maka kedua belah pihak dapat saling menuntut apabila terjadi salah satu pihak tidak atau lalai memenuhi isi perjanjian yang telah ditetapkan bersama keduanya.⁵

Dalam praktik perjanjian kerja di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo, dalam pelaksanaan sighthat (*ijāb qābul*) dilakukan secara lisan antara pemilik pabrik tahu dengan karyawan. Yaitu pada awal kontrak kerja, ketika karyawan mengatakan siap untuk bekerja di pabrik tahu tersebut. Sighthat ini dinyatakan didalam satu majelis, yakni dirumah pemilik pabrik tahu. Pemilik pabrik tahu menjelaskan tentang mekanisme kerja di pabrik tahu, besaran upah, jam kerja, dan upah diberikan setiap kapan. Semua sudah dijelaskan pada awal kontrak kerja. Pada awal kontrak dijelaskan bahwa terdapat dua pilihan kerja, pertama apabila karyawan memilih masuk kerja yaitu setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur dua kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Dan pilihan kedua yaitu apabila karyawan memilih masuk kerja yang setiap satu minggu sekali mendapat jatah libur satu kali, maka mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah). Karyawan pun menyetujui akan hal tersebut.

Dari praktik perjanjian kerja diatas, penulis akan menganalisis dengan menggunakan teori Hukum Islam yang dilihat dari rukun dan syarat perjanjian dalam Hukum Islam. Dalam praktik perjanjian kerja di pabrik tahu

⁵*Ibid.*, 429.

Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo sudah sesuai dengan rukun dan syarat dalam Hukum Islam. Adapun yang menjadi rukun dan syarat *ijārah* adalah sebagai berikut :

- a. *Mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. *Mu'jir* adalah 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, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhoi. Bagi orang yang berakad *ijārah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.
- a. *Shighat ijāb qābul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *ijāb qābul* sewa-menyewa dan upah-mengupah. Disyaratkan harus berupa pernyataan kemauan dan niat dari dua pihak yang melakukan kontrak, baik secara verbal atau dalam bentuk lain yang ekuivalen. Dalam melakukan *ijāb qabūl* ini haruslah menggunakan kalimat yang jelas dan terbuka sehingga dimengerti dan dipahami oleh pihak penyewa.
- b. *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.
- c. Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah.

Adapun syarat yang berkenaan dengan objek transaksi yaitu jasa:

- a. Bila jasa adalah dalam bentuk tenaga untuk bekerja, harus jelas apa yang dikerjakan, dapat dikerjakan dan tidak dilarang agama untuk dikerjakan.
- b. Bila yang dikerjakan adalah pekerjaan tidak menentu atau sesuatu yang tidak dapat dikerjakan, seperti naik ke puncak menara tanpa alat bantu, maka transaksi tidak sah.
- c. Bila yang menjadi objek transaksi adalah jasa suatu benda, disyaratkan barang itu dapat digunakan dalam arti ada manfaatnya, dapat diserahkan penggunaannya dan jelas waktu atau batas penggunaannya.⁶

Mengenai isi dan tempat serta waktu ketika perjanjian kerja disepakati sudah sesuai dengan syarat dalam akad *ijārah*. Karena disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhoi. Bagi orang yang berakad *ijārah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan. Karena karyawan dalam pabrik tahu ini rata-rata usianya diatas 17 tahun, karena sudah tamatan SMA sederajat. Sehingga sudah memenuhi persyaratan dalam akad *ijārah* tersebut.

Sayyid Sābiq menyebutkan tidak ada pembatalan perjanjian kecuali dalam keadaan berikut ini:

⁶Syarifuddin, *Garis-Garis*, 218.

- a. Jika waktunya terbatas atau dibatasi dalam kondisi dan situasi tertentu. Jika waktu telah berakhir dan situasi serta kondisi telah berubah maka batallah perjanjian.
- b. Jika terjadi penyimpangan dari isi perjanjian.
- c. Jika nampak kelancangan dan bukti-bukti pengkhianatan.⁷

Kedua dalam penerapan dari perjanjian kerja di pabrik tahu ini, tidak sesuai dengan Hukum Islam. Dalam rukun *ijārah* terdapat *shighat ijāb qabūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *ijāb qabūl* sewa-menyewa dan upah-mengupah yang tidak sesuai dalam pelaksanaannya. Dimana seharusnya pihak penyewa membayar harga sewa pada waktu yang telah ditentukan. Namun pada kenyataannya pembayaran melebihi waktu yang telah ditentukan. Dimana salah satu pihak yaitu pemilik pabrik tahu menghapuskan perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak tanpa diketahui pihak karyawan. Sehingga perjanjian diawal masuk kerja tentang dua pilihan hari libur dan mendapat upah setiap bulan itu seakan dianggap tidak pernah ada sama sekali.

B. Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Pabrik Tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo

Upah adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh penyewa sebagai kompensasi dari manfaat yang ia dapatkan. Semua yang dapat digunakan sebagai alat tukar dalam jual beli boleh digunakan untuk pembayaran dalam *ijārah*. Upah/pembayaran harus diketahui meskipun masih terhutang dalam tanggungan, seperti dirham, barang-barang yang ditakar atau ditimbang, dan

⁷Sabiq, *Fiqh.*, 198.

barang-barang yang dapat dihitung. Karena itu harus dijelaskan jenis, macam, sifat dan ukurannya. Jika manfaat telah diperoleh oleh penyewa, ia wajib membayar upah yang berlaku, yaitu yang telah ditetapkan oleh orang yang ahli dibidangnya.⁸

Upah harus diberikan sesuai dasar hukum upah-mengupah sebagaimana terdapat dalam Al-Quran surat At-*Talāq* ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
 أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ
 وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَضِعْ لَهُ الْآخَرَىٰ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu), dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁹

Dibolehkan untuk memberikan syarat mempercepat atau menanggihkan upah, seperti mempercepat sebagian upah dan menanggihkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Semua itu didasarkan dalam akad yang sudah disyaratkan.

Jika tidak tercapai kesepakatan saat akad, maka sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu dan wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo.

⁸ Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar, dkk, *Ensiklopedi Fiqih Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, terj. Miftahul Khairi (Yogyakarta: Maktabah Al-hanif, 2015), 319.

⁹ Al-Qur'an, 65:6 hal 559.

Misalnya seorang mengontrak rumah satu bulan. Ketika waktu tersebut habis, maka ia wajib membayar upah pada saat itu.¹⁰

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah kerja ini dapat dijumpai dalam surat An-Nahl ayat 90 sebagai berikut :

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

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.¹¹

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat ini dapat diartikan dengan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalaulah bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.

¹⁰Mahjuddin, *Pengantar.*, 59.

¹¹Al-Qur'an, 16:90 hal 277.

Disebabkan si pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha si majikan, maka berkewajibanlah si majikan untuk mensejahterakan para pekerjanya, termasuk dalam hal ini memberikan upah yang layak.¹²

Dalam konsep *ijārah* menurut Taqiyuddin an-Nabhāni bahwa dalam penentuan upah semata-mata ditentukan oleh mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah. Adapun yang dijadikan pijakan oleh para ahli untuk menentukan perkiraan upah tersebut adalah jasa, baik jasa kerja maupun jasa pekerja. Ahli yang memperkirakan upah (*ajru al-Imitsli*) hendaknya dipilih oleh *musta'jir* dan *ajir* yang telah bersepakat dalam transaksi upah, apabila kedua belah pihak belum memilih ahli atau terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, maka mahkamah atau negara lah yang berhak menentukan ahli bagi mereka.¹³

Dari pemaparan diatas dapat dipahami bahwa yang berhak dalam penentuan upah adalah majikan (terjadi kesepakatan antara buruh dengan majikan) dan negara (bila terjadi perselisihan antara buruh dan majikan), demi terwujudnya keadilan antara buruh dan majikan maka negara Islam wajib memilih seorang ahli dalam memperkirakan upah.¹⁴

Dalam Al-Qur'an syarat-syarat pokok mengenai hal ini, adalah para majikan harus menggaji para pekerja sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.¹⁵

¹²Pasaribu, *Hukum*, 158.

¹³An-Nabhani, *Membangun*, 104.

¹⁴*Ibid.*

¹⁵*Ibid.*, 118.

Dari praktik sistem pengupahan di pabrik tahu ini, penulis akan menganalisis teori Hukum Islam dengan dilihat dari penangguhan upah dan penentuan upah serta perbedaan upah dalam Hukum Islam.

Praktik pengupahan di pabrik tahu ini sudah sesuai dengan Hukum Islam dalam hal penangguhan upah. Meskipun terkadang ada keterlambatan selama dua atau tiga hari. Namun hari keterlambatan setelah 26 hari aktif masuk kerja itu dimasukkan kedalam penghitungan bulan berikutnya. Itu hanya pengunduran dalam pemberian upah saja dan diperbolehkan menurut Hukum Islam.

Adapun upah berhak diterima dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Pekerjaan telah selesai.
- b. Mendapat manfaat, jika dalam akad sewa-menyewa (*ijārah*) dalam bentuk barang. Apabila ada kerusakan dari penyewa, maka wajib memberikan gantinya.
- c. Ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat. Jika masa sewa berlaku, ada kemungkinan untuk mendapatkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi secara keseluruhan.

Upah harus disegerakan pembayarannya. Karena mengulur-ulur waktu upah termasuk perbuatan *zalim*, sedangkan ia mampu membayar upah pada waktu yang telah ditentukan diawal perjanjian yang telah disepakati. Sebagaimana *hadīth* tersebut yang artinya:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Dari Ibnu Umar bahwa Rasulullah bersabda, “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).¹⁶

Sedangkan dalam praktek penentuan upah kerja dan perbedaan upah kerja tidak sesuai dengan Hukum Islam. Karena dalam Hukum Islam penentuan dan perbedaan upah kerja disesuaikan dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pekerja.

Dalam praktik sistem pengupahan di pabrik tahu, upah diberikan setiap 26 hari kerja. Jadi masing-masing karyawan itu berbeda waktu pemberian upahnya. Tergantung berapa hari mereka aktif masuk kerja. Pemilik usaha pabrik tahu mempunyai buku absen untuk karyawan yang masuk kerja.

Di dalam pabrik tahu terdapat pembagian kerja, yakni karyawan sebagai kuli dan karyawan yang sebagai tukang. Ada 4 orang karyawan. Dimana 2 orang bekerja sebagai tukang dan 2 orang lainnya bekerja sebagai kuli. Setiap harinya yang dibutuhkan untuk memproduksi tahu hanyalah 3 orang karyawan. Satu sebagai tukang dan dua orang lainnya sebagai kuli. Sehingga setiap satu minggu sekali masing-masing karyawan mempunyai jatah libur sebanyak dua kali.

Karena setiap harinya yang bekerja hanyalah tiga orang, maka sistem *rolling* nya pun menjadi tidak jelas. Terkadang dalam satu hari yang masuk ada dua kuli dan satu tukang, namun terkadang yang masuk itu dua tukang dan satu kuli. Dan didalam pabrik tahu tersebut tukang bisa menjadi kuli, namun kuli tidak bisa menjadi tukang. Dimana pekerjaan kuli jelas jauh lebih

¹⁶Al-Bassam, *Sharah*, 72.

berat daripada pekerjaan sebagai tukang. Sehingga ketika tukang mendapat pekerjaan sebagai kuli, maka jelas lebih berat pekerjaannya daripada ketika dirinya menjadi tukang. Dan upah yang diterimapun tetaplah sama ketika dirinya bekerja sebagai tukang.

Upah sebagai tukang yaitu sebesar Rp 1.350.000,- (satu juta tiga ratus lima puluh ribu rupiah). Sementara upah kuli rata-rata Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Perbedaan ini dikarenakan beban pekerjaan yang berbeda dan tingkat keahlian yang berbeda pula. Karyawan sebagai tukang tentunya lebih mahir memproduksi tahu daripada karyawan yang sebagai kuli.

Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material diakui dalam Al-Qur'an surat An-Nisa' ayat 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا

وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمًا

Artinya: Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.¹⁷

¹⁷Al-Qur'an, 4:32 hal 83.

Islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat, yang pada gilirannya menuntut pengakuan bagi perbedaan mengenai upah. Pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting artinya bagi kemajuan peradaban manusia. Dalam Al-Qur'an syarat-syarat pokok mengenai hal ini, adalah para majikan harus menggaji para pekerja sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.¹⁸

Menurut Hukum Islam perbedaan upah antara karyawan sebagai tukang dan karyawan sebagai kuli itu diperbolehkan. Karena Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material diakui dalam Al-Qur'an.

Namun jika dilihat dari sistem *rolling* yang tidak jelas, maka penulis menyimpulkan adanya ketidakadilan antara upah karyawan sebagai tukang dengan karyawan sebagai kuli. Karena karyawan sebagai tukang dengan karyawan sebagai kuli pekerjaannya berbeda, sedikit lebih berat karyawan yang menjadi kuli. Seharusnya upah harus sesuai dengan beban kerja dan kedudukan karyawan. Meskipun karyawan sebagai tukang, ketika mendapat *rolling* bekerja sebagai kuli, upah yang diterimapun seharusnya upah sebagai

¹⁸Mannan, *Teori*, 118.

kuli. Meskipun pekerjaan kuli lebih berat, namun kedudukan kuli lebih rendah daripada sebagai tukang. Sehingga upahnya pun harus lebih rendah daripada tukang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan ulasan tersebut diatas, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo sudah sesuai dengan Hukum Islam, karena sudah sesuai dengan rukun dan syarat dalam perjanjian kerja. Selain itu isi dalam perjanjian tersebut juga tidak melanggar ketentuan Hukum Islam. Namun dalam pelaksanaan dari perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Hukum Islam. Karena salah satu pihak yaitu pemilik pabrik tahu menghapuskan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak diawal kontrak kerja tanpa diketahui pihak karyawan. Hal ini bertentangan dengan hukum Islam karena *shighat ijāb qabūl* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, *ijāb qabūl* sewa-menyewa dan upah-mengupah tidak sesuai dalam pelaksanaannya. Disyaratkan harus berupa pernyataan kemauan dan niat dari dua pihak yang melakukan kontrak, baik secara verbal atau dalam bentuk lain yang ekuivalen.
2. Sistem pengupahan di pabrik tahu Dukuh Candi Desa Nongkodono Kecamatan Kauman Ponorogo dalam hal penangguhan upah sudah sesuai dengan Hukum Islam. Sedangkan dalam hal penentuan upah dan perbedaan upah tidak sesuai dengan Hukum Islam. Karena meskipun Islam mengakui adanya perbedaan diantara berbagai tingkatan pekerja,

karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material diakui dalam Al-Qur'an. Namun jika dilihat dari sistem *rolling* yang tidak jelas, maka penulis menyimpulkan adanya ketidakadilan antara upah karyawan sebagai tukang dengan karyawan sebagai kuli. Karena karyawan sebagai tukang dengan karyawan sebagai kuli pekerjaannya berbeda, sedikit lebih berat karyawan yang menjadi kuli. Seharusnya upah harus sesuai dengan beban kerja dan kedudukan karyawan. Meskipun karyawan sebagai tukang, ketika mendapat *rolling* bekerja sebagai kuli, upah yang diterimapun seharusnya upah sebagai kuli. Meskipun pekerjaan kuli lebih berat, namun kedudukan kuli lebih rendah daripada sebagai tukang. Sehingga upahnya pun harus lebih rendah daripada tukang.

B. Saran

1. Diharapkan kepada pemilik pabrik tahu agar menepati perjanjian yang telah disepakati bersama karyawan. Dan diharapkan agar tidak plinplan dalam mengambil keputusan. Agar tidak menimbulkan rasa kecewa dihati para karyawan.
2. Diharapkan kepada pemilik pabrik tahu agar lebih hati-hati dalam menyusun jadwal kerja karyawan, agar tidak menimbulkan rancu ketika dalam bekerja. Pemilik pabrik tahu harus benar-benar membedakan beban kerja serta upah yang diterima oleh masing-masing karyawan, entah karyawan sebagai tukang maupun karyawan sebagai kuli.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Yazid. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Al-‘Allamah Muhammad bin ‘Abdurrahman ad-Dimasyqi, *Fiqh Empat Mahzab*, terj. ‘Abdullah Zaki Alkaf. Bandung: Hasyimi, 2013.
- Al-Bassam, Abdullah bin Abdurrahman. *Sharah Bulughul Maram*, Terj. Tahirin Suparta, dkk. Jakarta: Pustaka Azzam, 2006.
- An-Nabhani, Taqiyyuddin. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Terj. Moh. Maghfur Wachid. Surabaya: Risalah Gusti, 2009.
- Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia (Konsep, Regulasi, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.
- _____. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Citra Media, 2006.
- Antonio, Muhammad Syafi’i. *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Ascarya, *Akad dan Produk Bank Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2009.
- Ath-Thayyar, Abdullah bin Muhammad dkk. *Ensiklopedi Fiqh Muamalah dalam Pandangan 4 Madzhab*, terj. Miftahul Khairi. Yogyakarta: Maktabah Al-hanif, 2015.
- Bukhari, Shahih / Al Imam Al Hafizh Ibnu Hajar Al Asqalani, *Fathul Bāri Syarah*, terj. Amiruddin. Jakarta: Pustaka Azzam, 2005.
- Christianingrum. “Analisa Fikih terhadap Pengupahan Pekerja di Home Industri Bintang di Kelurahan Mangkujayan Kabupaten Ponorogo”. *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017.

- Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Mu'amalah*. Ponorogo: STAIN Po PRESS, 2010.
- Departemen Agama RI Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah. Surakarta: Ziyad Books, 2009.
- Djuwaini, Dimyauddin Zuhri. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Elin Rahmawati. "Tinjauan Fiqh Ijarah terhadap Sistem Pengupahan Karyawan dan Ganti Rugi di Rumah Makan Bu Lis Ngebel Ponorogo". *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017.
- Gulo, W.. *Metode Penelitian*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hakim, Atang Abd. *Fiqh Perbankan Syariah Transformasi Fiqh Muamalah ke dalam Peraturan Perundang-undangan*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasbiyallah. *Fikih Buku Pelajaran Fikih untuk Kelas IX Madrasah Tsanawiyah Berdasarkan Standar Isi 2006*. Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008.
- _____. *Sudah Syar'ikah Muamalahmu? Panduan Memahami Seluk-Beluk Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Salma Idea, 2014.
- Huda, Qomarul. *Fiqh Mu'amalah*. Yogyakarta: Teras, 2011.
- Karim, Adiwarmen A. *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997.

Kinanti Marga Insiroh, “Tinjauan Fiqh Ijarah Terhadap Praktik Pengupahan Karyawan Di Toko Esge Ponorogo”, *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.

Mahjuddin, *Pengantar Ilmu Fiqih (Hukum Islam)*. Pasuruan: PT GBI, 1991.

Makhda Intan Sanusi, “Tinjauan Fiqh Terhadap sistem Pengupahan Pengupasan Mlinjo di Desa Soco Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri”, *Skripsi*. Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017.

Mannan, M.A. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1997.

Mardani. *Hukum Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.

_____. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015.

Mas’adi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2002.

Moelang, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya, 2005.

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

Nurdin, Ridwan. *Fiqh Muamalah, Sejarah, Hukum dan Perkembangannya*. Banda Aceh: PeNA, 2014.

Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Pelangi, Tim Laskar. *Metodologi Fiqih Muamalah Diskursus Metodologis Konsep Interaksi Sosial-Ekonomi*. Kediri: Lirboyo Press, 2013.

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

Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah jilid 3 juz 13*. Lebanon: Darul Fikr, 1987.

Silalahi, Ulbe. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama, 2012.

Soepomo, Imam. *Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*. Jakarta: Djambatan, 1980.

Soleh, Ach. Khudori. *Fiqh Kontekstual (Perspektif Sufi-Falsafi)*. Jakarta: Pertja, 1999.

Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Syafe'i, Rahmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Syarifuddin, Amir. *Garis-Garis Besar Fiqh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2003.

Team Kajian Ilmiah Ahla_Shuffah 103, *Kamus Fiqh*. Kediri: Lirboyo Press, 2014.

Yunus, Mahmud dan Naimi Nadlrah. *Fiqh Muamalah*. Medan: Ratu Jaya, 2011.

