PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH SISTEM GANTUNGAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH (STUDI KASUS CV. LAA TANZA, KABUPATEN KEBUMEN)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
(S.H.)

Oleh :

ZULFI MAR'ATUN NAFINGAH
NIM : 1917301023

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF.K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO

2025

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Zulfi Mar'atun Nafingah
NIM	: 1917301023
Jenjang	: S-1
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas	: Syariah

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **"PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH SISTEM GANTUNGAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH (Studi kasus CV Laa Tanza, Kabupaten Kebumen)" (Studi kasus CV Laa Tanza, Kabupaten Kebumen)"** adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 15 Februari 2025
Yang menyatakan,

Zulfi M Nafingah
NIM. 1917301023

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan Perspektif Akad Ijarah (Studi Kasus CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen)

Yang disusun oleh **Zulfi M Nafingah (NIM. 1917301023)** Program Studi **Hukum Ekonomi Syariah**, Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada tanggal **16 April 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/ Penguji I	Sekretaris Sidang/ Penguji II
Dr. Endang Widuri, M.Hum.	Pangestika Rizki Utami, M.H.
NIP. 19750510 199903 2 002	NIP. 19910630 201903 2 027

Pembimbing/ Penguji III .

Sarmo, M.H.I.
NIP. 19881206 202321 1 012

Purwokerto, 23 April 2025

Dekan Fakultas Syari'ah

25/4-2025

Dr. H. Supani, M.A.
NIP. 19700705 200312 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 15 Februari 2025

Hal : Pengajuan Munaqasyah Skripsi Sdr. Zulfi M.N

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Zulfi Mar'atun Nafingah
NIM : 1917301023
Jurusan : Muamalah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah
Judul skripsi : PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH SISTEM GANTUNGAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH (Studi kasus CV Laa Tanza, Kabupaten Kebumen)

Sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqasyahkan dalam rangka memperoleh gelas Sarjana Hukum (S.H.).

Demikian atas perhatian Bapak, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing

Sarmo, M.H.I

NIP.198812062023211012

MOTTO

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum kering keringatnya"

(HR. Ibnu Majah, Shahih)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan penuh rasa syukur kepada Alloh SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan nikmat sampai tak terhingga dan shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

Kepada kedua orang tua saya yang saya cintai dan sayangi yaitu bapak Mahrom dan Ibu Siti Solihatun yang sangat menjadi support system untuk saya selama ini, dan juga telah memberikan dukungan moral, materil dan spiritual sehingga mampu memberikan semangat kepada penulis. Atas doa dan dukungan kalian, anakmu ini bisa merasakan bangku perkuliahan dan menyelesaikan sampai akhir. Dengan restu beliau saya menyelesaikan skripsi saya sampai akhir dengan lancar. Sarjana ini aku persembahkan untuk kalian.

Ucapan terimakasih juga saya berikan kepada kakak-kakak saya tercinta (Ririn, Rina, Fadil, Sukron dan Syafi) yang senantiasa memberikan dukungan, doa, maupun materi dengan sukarela dan tanpa pamrih. Juga kepada adik-adik (Amah, Riski, dan Fitra) dan keponakan (adiva) yang sudah mewarnai hari-hari serta menemani saya kapanpun.

PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH SISTEM GANTUNGAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH

(Studi Kasus CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen)

ABSTRAK

ZULFI MAR'ATUN NAFINGAH

NIM. 1917301023

Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Universitas Islam Negeri

Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Praktik pengupahan di sektor informal kerap menghadapi masalah keterlambatan pembayaran dan ketidakjelasan akad, yang dapat berdampak pada ketidakadilan bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji praktik pembayaran upah sistem gantungan dalam perspektif akad ijarah di CV. Laa Tanza. Rumusan masalah mencakup pelaksanaan sistem upah gantungan dan kesesuaiannya dengan prinsip akad ijarah. Sistem gantungan yang dimaksud merupakan penundaan upah setelah pekerjaan selesai, biasanya dilakukan secara mingguan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode penelitian lapangan (*field research)*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam. Informan terdiri dari 12 pekerja aktif, dengan 7 orang dipilih menggunakan purposive sampling berdasarkan tiga kriteria: masa kerja lebih dari dua tahun, sebagai tulang punggung keluarga, dan berstatus orang tua tunggal. Pemilik usaha juga diwawancarai sebagai narasumber utama.

Analisis dilakukan berdasarkan konsep akad ijarah dalam fikih muamalah, yang menekankan kejelasan akad dan ketepatan pembayaran. Penelitian ini juga merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang mengatur kewajiban pembayaran upah tepat waktu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap sistem pengupahan yang adil secara syariah dan legal secara hukum nasional.

Kata kunci: Akad *Ijarah,* Upah, Sistem Gantungan

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

Table 1. Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Table 2. Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـ	Fathah	A	A
ـِـ	Kasrah	I	I
ـُـ	Dammah	U	U

C. Ta’ Marbutah

Transliterasi untuk ta’marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta’marbutah hidup

Ta’marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”

2. Ta’marbutah mati
   Ta’ marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta’ marbutah di ikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta’marbutah itu di trasliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ ngatiyyatassalamii
- تِجَارَةً tijaaroh
- الْمَدِيْنَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madinah/ al-munawwarah

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.
Contoh:

- حَدَّثَنَا khaddastana
- وَسَلَّمَ wasallama

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

DAFTAR SINGKATAN

SWT	: Subhanahuwata'ala
SAW	: Salallahu'alaihiwasallam
Q.S	: Qur'an Surat
Hlm	: Halaman
S.H	: Sarjana Hukum
Vol	: Volume

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabil'alamin, segala puji Syukur kehadirat Alloh SWT yang telah memberikan Rahmat, karunia serta nikmat-Nya, yang senantiasa mendengarkan do'a hamba-Nya dan selalu memberikan jalan keluar disetiap permasalahan dan kesulitan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang menjadi syarat agar memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Syaifuddin Zuhri Purwokerto.

Sholawat serta salam senantiasa dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan Cahaya dalam kegelapan dan semoga kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir nanti, amin.

Alhamdulillah setelah dilakukannya doa, usaha serta berserah kepada Aloh SWT akhirnya penulisan skripsi dapat terselesaikan dengan baik dan di waktu yang tepat. Dengan segenap kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu, mendorong semangat dan memberikan nasihat-nasihatnya dari berbagai pihak, yaitu:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto beserta jajarannya.
2. Dr. H. Supani, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. H. M. Iqbal Juliansyahzen, M.H., Wakil Dekan I Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Marwadi, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Hariyanto, M.Hum. M.Pd., Wakil Dekan III Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. M. Wildan Humaidi, S.H.I., M.H., selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. Dr. Mokhamad Syukron, Lc. M.Hum., selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Ainul Yaqin, M.Sy., selaku Koordinator Prodi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Sarmo, M.H.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terimakasih atas ilmu, kesabaran, arahan, serta waktu yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, semoga kesehatan dan hal baik selalu hadir dalam diri beliau.
10. Terimakasih kepada seluruh Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Kepada kakak-kakak saya (mba Ririn, mba Nana, om Padil, om Cukon, om Awi) dan adik-adik saya (Amah, Kiki, Fitra) yang telah memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Dan keponakan saya (Adiva) yang sangat saya sayangi terimakasi selalu menemani, menghibur saya kapanpun.
12. Terimakasih kepada pemilik NIM 1917201213 atas nama Wulan Azzahra, yang telah menemani, membersamai, mendukung, mengarahkan, mendo'akan, pengertian dan mendengarkan keluh kesah saya dalam mengerjakan skripsi. Hadirnya bukan hanya sekedar teman tapi menjadi salah satu part terbaik saya menemukan teman, baik dalam susah maupun senang. Terimakasih, sudah menjadi manusia yang paling menghargai, tanpa memandang tinggi-pendek dan selalu merayakan saya dengan hal-hal kecil. Mari bahagia dan hidup lebih lama, sampai anak kita tahu bahwa sahabat sejati itu ada.
13. Kepada orang baik (Ardha dan Feni) yang sudah mau saya repotkan ketika saya singgahi rumahnya karena saya pulang kemalaman atau terkendala hujan deras. Terimakasih juga kepada orang tua dari keduanya, yang sudah membolehkan saya menginap. Semoga Alloh SWT. membalas kebaikan kalian dengan yang lebih.

Tidak ada hal lain yang mampu penulis sampaikan selain terimakasih dan doa kepada pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan. Semoga kebaikan hati dari para pihak menjadi amal baik yang diridhai alloh SWT. Meskipun dalam penulisan masih jauh dari kata sempurna, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Purwokerto, 15 februari 2025

Penulis

Zulfi M Nafingah
NIM. 1917301023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
PENGESAHAN ..... **iii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
PERSEMBAHAN ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Definisi Operasional 8
C. Rumusan Masalah 11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 11
E. Kajian Pustaka 12
F. Sistematika Pembahasan 15
BAB II LANDASAN TEORI
A. Ijarah 17
1. Pengertian ijarah 17
2. Dasar Hukum Ijarah 20
3. Rukun dan Syarat Ijarah 24
4. Macam-macam Ijarah 36
5. Batal dan Berakhirnya Ijarah 41
6. Hak dan Kewajiban dalam Ijarah 43
7. Hikmah Ijarah 47
B. Upah 48
1. Jenis Upah 48

2. Sistem Pembayaran Upah 49
3. Ketentuan Pembayaran Upah..... 51
4. Kebijakan Pengupahan..... 55
5. Tujuan Pemberian Upah..... 57

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 61
B. Lokasi Penelitian..... 62
C. Subjek dan Objek Penelitian 62
D. Sumber data..... 63
E. Metode Pengumpulan Data 64
F. Metode Analisis Data..... 67

BAB IV PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH SISTEM GANTUNGAN PERSPEKTIF AKAD IJARAH

A. Gambaran Umum Tentang CV. Laa Tanza, Kebumen..... 72
B. Praktik Upah Sistem Gantungan di CV. Laa Tanza, Kebumen..... 72
C. Praktik Upah Sistem Gantungan Perspektif *Akad Ijarah*..... 76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 89
B. Saran 90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan manusia islam merupakan agama yang mengatur semua aspek seperti mengatur hubungan antara sang pencipta dengan makhluk dalam bentuk ibadah, dan juga mengatur hubungan antar sesama manusia baik dalam hal nikah, warisan, *muamalah* dan lainnya agar manusia hidup bersaudara di dalam rasa damai, adil dan kasih sayang. Manusia dalam hidup bermasyarakat selalu berhubungan satu sama lain untuk mencukupi kebutuhan hidup. Dalam kehidupan manusia, kebutuhan yang diperlukan bukan hanya kebutuhan rohani saja, manusia juga membutuhkan jasmani seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya.[1]

Karena itu merupakan kewajiban untuk saling membantu, bekerja sama dan tolong-menolong antara yang satu dengan yang lain, dimana tolong-menolong yang baik bersifat menguntungkan kedua belah pihak dan tidak mengingkari salah satu pihak. Jadi terlihat jelas bahwa islam itu bukan saja mengatur hubungan manusia dengan tuhan, tetapi juga mengatur hubungan antara manusia dengan manusia. Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut buruh dan akan mendapatkan kopensasi berupa upah, serta pihak yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan.[2]

[1] Abdul Munib, "Hukum Islam Dan Muamalah (Asas-Asas Hukum Islam Dalam Bidang Muamalah)", *Al-Ulum: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Keislaman*. Vol 5. No. 1, 2018. Hlm 72-80.

[2] Abdul Rahman Ghazaly, dkk. *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana, 2010) hlm. 3

Dalam dunia kerja tidak terlepas dengan yang namanya hubungan kerja, seperti halnya dengan prinsip jual beli dalam dalam hukum islam. Prinsip *muamalah* dalam islam adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan *muamalah* diperbolehkan secara hukum kecuali ada dalil yang melarangnya. Dalam kaitannya dengan *muamalah* harus ada kesempatan yang mengikat kegiatan muamalah.[3] *muamalah* dalam hukum islam juga tidak terlepas dari makna akad. Akad adalah ikatan secara hukum yang dilakukan oleh dua atau Sebagian orang yang sama-sama berkeinginan untuk mengikatkan diri. [4]

CV. Laa Tanza merupakan salah satu perusahaan lokal yang masih menggunakan sistem pembayaran upah secara gantungan atau mengalami penundaan. Sistem gantungan upah di tempat ini menimbulkan pertanyaan dari sudut pandang keadilan dalam ber muamalah sehingga menarik untuk diteliti dalam perspektif akad ijarah. Selain itu, Peneliti memiliki kemudahan akses terhadap narasumber**,** dokumen, serta observasi langsung terhadap praktik kerja dan sistem pembayaran upah di CV. tersebut. Lokasi ini sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana sistem pembayaran upah ditinjau dari fikih muamalah**,** khususnya dalam praktik perusahaan skala kecil-menengah (UMKM) di daerah ini. Penelitian ini memfokuskan kajian pada **analisis** keabsahan dan keadilan praktik pembayaran upah dengan sistem gantungan **y**ang diterapkan di CV Laa Tanza, Kebumen, ditinjau dari perspektif fikih muamalah**,** khususnya dalam konteks akad ijarah.

[3] Aryadi, dkk, *Fikih Muamalah* (Yogyakarta: K-Media, 2020), hlm.2

[4] Hariman Surya Siregar dan Koko Khoirudin, *Fikih Muamalah* (Bandung; PT Remaja Rodakarya, 2019), hlm. 17

Jumlah pekerja yang ada pada CV. Ini berjumlah 12 orang adapun bagian-bagian pekerjaan yang ada pada CV tersebut yaitu bagian cetak kulit, isi bumbu atau produksi, goreng dan pengemasan.dan jumlah per bagian meliputi: 2 orang cetak kulit, 6 orang isi bumbu atau produksi, 2 orang bagian menggoreng dan 2 orang lainnya di bagian pengemasan. Dari per bagian saja sudah berbeda begitupun upah dari pekerja tersebut juga berbeda-beda, sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan masing- masing tenaga kerja. Dan jumlah waktu dalam bekerja pada CV ini yakni dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore.[5]

Namun dalam praktiknya upah dibayarkan kepada pekerja tidak tepat waktu atau para pekerja sering menyebut gantungan. Oleh sebab itu banyak sekali praktik pengupahan yang kurang tepat dan bertolak belakang dengan apa yang dijelaskan dalam islam. Bahwa memakai tenaga seseorang terlebih dahulu ditentukan mengenai bentuk kerjanya, upah, waktu serta tenaganya. Sehingga munculah berbagai permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidak adilan bagi pekerja atau karyawan. Oleh karena itu seorang pengusaha harus menjelaskan jenis usahanya dan waktu pembayaran upahnya pun harus jelas dan ditetapkan. Dengan demikian tidak ada pihak yang dirugikan dikemudian hari. Dan disini para pekerja tidak menerima upah sesuai yang diajarkan dalam islam, karena terjadinya penundaan atau keterlambatan dalam memberikan upah oleh pihak pemberi pekerja. Salah satu pekerja mengatakan bahwa upah sistem gantungan seperti ini ada pihak yang setuju dan tidak, karena keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan, tetapi mereka tidak ada pilihan lain dan

[5] Ibu Rohmah, Sebagai Pemilik Usaha, wawancara 25 september 2024

pekerjaan yang bisa mereka kerjakan jadi mereka tetep menerima untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. seperti yang disampaikan oleh ibu supri selaku pekerja di bagian mencetak kulit, dalam hal ini beliau menjelaskan selama bekerja belum pernah terjadi masalah, Cuma untuk pengupahan kadang terkendala adanya keterlambatan pembayaran setiap pembayaran upah biasanya mengalami keterlambatan selama 1 sampai dua minggu. [6] Begitu juga menurut ibu Nur yang setuju akan hal tersebut, yaitu dengan terlambatnya pemberian upah.[7] Menurut ibu anisah yang sudah bekerja lumayan lama, beliau juga berpendapat akan adanya kendala saat pembayaran upah dilakukan. Yaitu sering terjadinya penundaan dalam pembayaran upah dari waktu yang telah ditentukan.[8] ibu Umi selaku pekerja lain juga setuju akan hal tersebut, dengan terjadinya penundaan dalam pembayaran upah yang tidak tepat waktu.[9]

Sedangkan yang disampaikan Ibu Rohmah selaku pemilik usaha, alasan beliau mengapa terjadi upah sistem gantungan ini karena sering terjadinya kendala dalam pemasaran. Seperti uang yang belum dikasih oleh toko tempat menjual barang atau modal yang harus berputar untuk terus mengembangkan usaha tersebut.[10]

Dalam praktik pembayaran upah sistem gantungan ini, dilakukan oleh pemilik usaha dan diberikan kepada para pekerja yang seharusnya pemberian upah dilakukan dalam waktu seminggu sekali, ini bisa terkadang 2,3 minggu

[6] Wawancara ibu Supri sebagai pekerja, sabtu 5 oktober 2024
[7] Wawancara ibu Nur sebagai pekerja, jum'at, 11 oktober 2024
[8] Wawancara ibu Anisah sebagai pekerja, selasa 15 oktober 2024
[9] Wawancara ibu Umi sebagai pekerja, sabtu 5 oktober 2024
[10] Ibu Rohmah, (Sebagai Pemilik Usaha), wawancara 25 september 2024

sekali. Dimana menurut penjelasan pemilik usaha kendala yang terjadi karena adanya uang yang terlambat dibayarkan oleh pihak toko tempat penjualan snack. Namun dalam permasalahan ini, praktik upah yang dibayarkan kepada pekerja tidak tepat waktu atau para pekerja sering menyebut gantungan. Dalam hal ini biasanya pemilik usaha akan menggantung upah 1 hari kerja dan akan dibayarkan minggu depannya lagi. Pekerja melakukan pekerjaannya dari hari senin sampai sabtu, namun upah yang dibayarkan hanya sampai hari jum'at, dan hari sabtunya untuk gantungan, begitu seterusnya.

CV Laa Tanza menerapkan upah gantungan ini dikarenakan adanya kendala saat pemberian upah yaitu ketika posisi kirim barang tidak mendapatkan uang karna ada dikendala uang yang belum dikasih oleh pihak toko. Dalam penjelasan di atas bahwa para pekerja merasa di rugikan dengan pengupahan dengan sistem upah gantungan karena upah gantungan tersebut menurut para pekerja tidak menguntungkan karena ada jatah upah yang harus ditahan atau keterlambatan dalam membayar selama 1 hari di dalam satu minggu tersebut atau menjadi upah gantungan. Dalam praktiknya di CV ini sistem upahnya digantung atau ditunda yang menyebabkan keterlambatan dalam melakukan pembayaran upah. Padahal seharusnya dalam islam upah dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kehawatiran nya bahwa upah mereka akan

dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.[11]

Upah merupakan salah satu komponen penting yang ada dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Secara jelas upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerjaan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[12] Dalam melakukan pengupahan, islam mengajarkan untuk mengupah pekerja sesuai dengan dasar pengupahan, yaitu standar yang cukup, jenis pekerjaan, manfaat yang diberikan buruh, perjanjian kerja dan nilai kerja. Selain itu, islam juga melarang adanya unsur dzolim, perbedaan gender dan perbuatan yang semena-mena dan pengupahan harus sesuai dengan kesepakatan serta prinsip keadilan dan kelayakan agar tercapai kesejahteraan yang bersifat materi dan spiritual. Dan penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek dalam kehidupan, sehingga dalam pandangan islam tentang hak tenaga kerja lebih terwujud dan upah yang harus dibayarkan sesuai dengan kegiatan yang telah dikeluarkan[13]

---

[11] Fauzi Caniago, Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam" *Jurnal Textura* Vol. 5 No. 1 Tahun 2018, hlm 46-47

[12] Eva Zulfa Nailufar, *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam*, (serang : A-empat) 2014, hlm 74

[13] Novi Yanti Sandra Dewi, "Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Econetica*, Vol. I, no. 2, 2019, hlm. 22

Dalam ekonomi islam, upah disebut juga dengan *ujrah* yang pembahasan lebih jauh dalam ekonomi sering dikaitkan dengan kontrak perjanjian kerja yang dilakukan. Dalam ekonomi islam, penentuan upah pekerja sangat memegang teguh prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang ber-akad). Secara istilah *Ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu barang dan jasa dalam waktu tertentu dengan adanya pembayaran upah, tanpa di ikuti dengan kepemilikan atas barang itu sendiri.[14]

Dalam hal pengupahan terdapat firman Allah SWT di dalam Q.S Al-Baqarah Ayat 233 Allah berfirman:

فَاِنْ اَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَاِنْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَادَكُمْ جُنَاحَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّآ اٰتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوْفِ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ وَاعْلَمُوْٓا اَنَّ اللّٰهَ بِمَا تَعْمَلُوْنَ بَصِيْرٌ

> Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjaka."(Q.S Al-Baqarah (2): 233) [15]

ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Akad dalam transaksi kerja adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga sebelum pekerja di pekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi

---

[14] M. Yazid Affandi, *Fiqih muamalah dan implementasinya dalam lembaga keuangan syariah.* (Yogyakarta: Logung Pustaka) hlm. 180.

[15] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemhannya* (Penerbit Mulia Abadi : Bekasi, 2015), hlm. 37.

besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja.[16]

Selain ayat Al-Qur'an diatas ada beberapa hadist yang menjelaskan tentang upah, hadist Rasulullah SAW menjelaskan:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

> Telah menceritakan kepada kami (Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi) berkata, telah menceritakan kepada kami (Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami) berkata, telah menceritakan kepada kami ('Abdurrahman bin Zaid bin Aslam) dari (Bapaknya) dari (Abdullah bin Umar) ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."[17]

Ketentuan syariat islam dalam pembayaran upah salah satunya upah dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai waktu yang telah ditentukan,[18] namun yang dilakukan CV tersebut belum sesuai dengan ketentuan islam. Jadi, adanya keterlambatan atau penundaan didalam pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak CV terhadap para pekerja ini menimbulkan persoalan menarik untuk diteliti, mengenai praktik bagaimana pembayaran upah system gantungan dalam

---

[16] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Lampung: Arjasa Pratama 2020), hlm. 3-4

[17] Romdoni Muslim, *300 Hadist Akhlak* (Jakarta: Restu Ilahi, 2004),hlm. 85

[18] Fauzi Caniago, "*Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam*", *Jurnal Textura* Vol. 5 No. 1, 2018 hlm. 46

pandangan Hukum Ekonomi Syariah. Fokus penelitian ini adalah mengenai pengupahan dengan sistem gantungan yang dilakukan oleh pemilik usaha dan pekerja nya di CV tersebut, Merujuk pada penjelasan diatas maka dalam kajian ini akan membahas bagaimana sebenarnya konsep upah yang disyariatkan dalam hukum islam, apakah praktik pembayaran upah sistem gantungan sudah sesuai atau tidak dari perspektif hukum ekonomi syariah. Hal ini lah yang menjadi permasalahan dan menarik untuk diteliti yaitu tentang praktik upah sistem gantungan. Maka judul skripsi ini adalah **"Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan Dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi kasus di CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen)".**

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan Batasan konsep atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian sebagaimana yang diterapkan dalam penelitian tersebut. Definisi operasional bertujuan agar dapat membuat terang dalam penulisan penelitian sebagai refrensi untuk menjelaskan konsep-konsep secara berkelanjutan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa definisi operasional yang berasal dari konsep-konsep yang digunakan untuk mengkhususkan pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, diantaranya;

1. Pembayaran

   Pembayaran dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 1382 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1403 KUH Perdata. Ada dua pengertian pembayaran yaitu, Pengertian pembayaran dalam arti sempit adalah pelunasan utang oleh debitor kepada kreditor. Pembayaran seperti ini dilakukan dalam bentuk uang

atau barang. Namun, pengertian pembayaran dalam arti yuridis tidak hanya dalam bentuk uang atau barang, tetapi juga dalam bentuk jasa, seperti tukang cukur, jasa dokter bedah, guru privat. [19]

2. Upah gantungan

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. [20]

Sedangkan gantungan adalah penundaan, perbuatan yang ditunda. Jadi upah gantungan dapat di definisikan sebagai imbalan atas pekerja yang melakukan sebuah pekerjaan, tetapi adanya penahanan atau penundaan di dalam membayarkan upah kepada pekerja atau adanya penahanan upah pekerja dalam satu hari dalam satu minggu yang di gantung oleh pemberi kerja. Hal tersebut yang menjadikan adanya keresahan dari pekerja mengenai pengupahan dengan sistem upah gantungan ini.

3. Akad Ijarah

Kata *al-ijarah* dalam Bahasa arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. *al-ijarah* yaitu salah satu jenis kegiatan usaha untuk mencukupi kebutuhan

[19] Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW),* (Jakarta Timur: Sinar Grafika) 2019 hlm. 196

[20] Hardiansyah, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca-Omnibus Law Cipta Kerja*, (Sleman: CV Budi Utama) 2022,hlm. 12

hidup manusia, termasuk sewa-menyewa, kontrak dan lain sebagainya. [21] Kerja sama antara pemberi kerja dengan karyawan CV. Menurut islam dikenal sebagai akad *ijarah* yaitu upah. Pemilik CV. sebagai pemberi kerja kepada pihak karyawan.

4. Fikih Muamalah

Fikih Muamalah merupakan ilmu mengenai aturan-aturan dari kegiatan muamalah yang didasari dengan hukum-hukum syariat, termasuk kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh manusia yang sesuai dengan dalil-dalil islam secara rinci. Oleh karena itu, fikih muamalah menjadi panduan dari aktivitas muamalah manusia agar tidak melanggar hukum-hukum islam. Hukum-hukum fikih menyangkut mengenai hukum-hukum yang berkaitan dengan hal ibadah, yang merupakan hubungan antara manusia dengan alloh sedangkan muamalah hubungan horizontal antara sesame manusia.[22]

C. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah yang ada, maka permalasahan-permasalahan ini akan peneliti rumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan Di CV. Laa Tanza Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana Praktik Upah Sistem Gantungan Di CV. Laa Tanza, perspektif Akad Ijarah?

---

[21] H Syaikhu, *Fikih Muamalah Memahami Konsep Dan Dialektika Kontemporer* (Yogyakarta: K-Media) 2020, hlm. 135

[22] Syaikhu, *Fikih Muamalah Memahami Konsep Dan Dialektika Kontemporer*, hlm 177

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

   a. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai praktik pembayaran upah sistem gantungan di CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen.
   b. Dan untuk mengetahui tinjauan akad ijarah terhadap pelaksanaan upah sistem gantungan di CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen

2. Manfaat Penelitian

   a. Manfaat Teoritis

      Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai praktik upah gantungan dan diharapkan mengetahui tinjauan akad ijarah dalam menggali hal-hal yang berkaitan dengan praktik upah sistem gantungan, yang sesuai dengan syariat islam. Selain itu diharapkan sebagai dorongan bagi peneliti selanjutnya sehingga proses pengkajian akan terus berlangsung dan akan memperoleh hasil maksimal.

   b. Manfaat Praktis

      1) Manfaat bagi Masyarakat

         Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas kepada masyarakat mengenai hak-hak pekerja dalam sudut pandang fikih muamalah, khususnya dalam hal sistem pembayaran upah yang adil dan sesuai syariat. Masyarakat dan khususnya para pekerja, diharapkan mampu menyadari pentingnya kejelasan akad

dalam pekerjaan, sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang transparan dan tidak merugikan salah satu pihak.

2) Manfaat bagi Pemilik Usaha

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan refleksi bagi pemilik usaha agar lebih memahami pentingnya ketepatan waktu dalam pembayaran upah pekerja. Dengan pendekatan fikih muamalah, pemilik usaha diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum syariah dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, termasuk dalam memperbaiki sistem pengupahan agar sesuai dengan prinsip keadilan, amanah, dan profesionalisme yang diajarkan dalam Islam.

3) Manfaat bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam menyusun atau mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Pemerintah daerah dapat menggunakan data dan temuan dalam skripsi ini untuk merancang program sosialisasi hukum ketenagakerjaan berbasis syariah serta mendorong regulasi yang melindungi hak-hak pekerja dan memajukan dunia usaha yang berkeadilan dan berkelanjutan.

E. Kajian Pustaka

Pertama, skripsi Agnes Clara Rahmawati yang berjudul *"Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah pada Counter Banana Nugget De Bananas di Swalayan Laris Kartasura"* membahas praktik

pengupahan karyawan part time dengan fokus pada kesesuaian sistem tersebut terhadap akad ijarah. Sementara itu, penelitian saya berjudul *"Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi Kasus CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen)"* menyoroti sistem upah yang diberikan secara tertunda dan dianalisis dari sisi fikih muamalah.

Metode penelitian dalam skripsi menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik purposive sampling. Namun, peneliti menetapkan kriteria khusus untuk informan agar data yang diperoleh lebih mendalam secara sosial dan ekonomis. Skripsi Agnes menyoroti aspek teknis pengupahan dan kebijakan internal yang dianggap adil, sedangkan peneliti mengangkat aspek kejelasan akad dan waktu pembayaran dalam ijarah, serta memperkuat analisis dengan rujukan pada UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.[23]

Kedua, skripsi Istiqomawati yang berjudul "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pengambilan Upah Jasa Pada Transaksi BRILink" membahas praktik pengambilan upah pada layanan keuangan berbasis teknologi, sedangkan skripsi peneliti mengkaji praktik pembayaran upah sistem gantungan pada sektor produksi makanan ringan. Rumusan masalah pada penelitian Istiqomawati berfokus pada mekanisme dan keabsahan syar'i dari pengambilan upah jasa oleh agen BRILink, sementara saya menelaah kesesuaian sistem pembayaran upah tertunda dalam perspektif akad ijarah.

[23] Agnes Clara Rahmawati, "*Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi kasus pada counter Banana Nugget De BANANAS di swalayan Laris Kartasura*)", (Surakarta : Institut Agama Islam, 2020)

Dari segi metode, keduanya menggunakan pendekatan kualitatif, tetapi Istiqomawati mengadopsi pendekatan yuridis empiris dengan fokus pada praktik hukum dalam ekonomi syariah, sedangkan peneliti menekankan pendekatan sosial-keagamaan dengan purposive sampling terhadap informan yang memenuhi kriteria sosioekonomi tertentu. Dalam hasil, Istiqomawati menemukan unsur gharar dalam ketidakterbukaan upah jasa BRILink yang bertentangan dengan prinsip syariah, sementara saya menemukan bahwa sistem gantungan, jika tanpa kejelasan akad dan waktu pembayaran, berpotensi mengandung unsur kezaliman, baik secara fikih maupun menurut hukum positif, sebagaimana diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.. [24]

Ketiga, skripsi Inayah Indar Parawansa yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Karyawan (Studi Kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)" membahas praktik pemotongan upah yang dilakukan tanpa kesepakatan awal, sedangkan penelitian ini mengangkat persoalan pembayaran upah dengan sistem gantungan dalam sektor produksi makanan ringan. Rumusan masalah pada skripsi Inayah difokuskan pada bagaimana sistem pengupahan dijalankan dan bagaimana tinjauannya menurut hukum Islam, sementara penelitian ini dirancang untuk mengkaji pelaksanaan sistem gantungan serta kesesuaiannya dengan akad ijarah dalam fikih muamalah.

[24] Istiqomawati, "Tinjauan Hukum Ekoni Syariah Terhadap Praktik Pengambilan Upah Jasa Pada Transaksi BRI Link (studi kasus agen BRI Link Amelia desa Tambahsari Kecamatan Pati kabupaten pati)", (Semarang: Universitas Negeri Walisongo, 2022)

Dari sisi metode, keduanya menggunakan pendekatan kualitatif. Inayah menerapkan pendekatan normatif empiris dengan sumber data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik purposive sampling yang diarahkan pada pekerja dengan kondisi sosial ekonomi tertentu. Adapun hasil penelitian dalam skripsi Inayah mengindikasikan bahwa praktik pemotongan upah yang dilakukan tanpa persetujuan dan kejelasan akad bertentangan dengan ketentuan fikih muamalah, khususnya prinsip keadilan dan transparansi dalam akad ijarah. Sementara itu, penelitian ini memfokuskan diri pada bagaimana sistem gantungan dapat mengarah pada bentuk kezaliman apabila keterlambatan pembayaran tidak didasarkan pada kesepakatan yang sah dan transparan, serta mempertimbangkan kemungkinan ketidaksesuaian dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional.[25]

Pertama, skripsi Siti Maesaroh yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan)" membahas praktik upah kerja dalam sistem pertanian tradisional, khususnya pada buruh cangkul, dengan fokus pada sistem pembayaran tunai dan sistem tangguh berbasis bagi hasil gabah. Rumusan masalah dalam penelitiannya diarahkan pada pelaksanaan sistem upah tersebut dan tinjauannya dalam perspektif hukum Islam. Sementara itu, penelitian ini

[25] Inayah Indar Parawansa, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (studi kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)", (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2023).

mengkaji praktik pembayaran upah sistem gantungan pada sektor produksi makanan ringan, dengan fokus pada keterlambatan pembayaran dan kesesuaiannya dengan akad ijarah.

Metode yang digunakan dalam kedua penelitian adalah pendekatan kualitatif. Siti Maesaroh menerapkan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan deskriptif-analitis, serta pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif kualitatif, dengan teknik purposive sampling terhadap pekerja yang memenuhi kriteria sosial tertentu, seperti masa kerja dan tanggung jawab ekonomi. Penelitian Siti Maesaroh menitikberatkan pada kejelasan nominal upah dan potensi gharar dalam sistem bagi hasil yang ditangguhkan, sedangkan penelitian ini mempertimbangkan aspek keadilan dan kejelasan waktu pembayaran dalam akad ijarah.[26]

F. Sistematika Pembahasan

Hasil dauri sebuah penelitian ini disajikan secara sistematis, bertujuan agar mempermudah pembaca dalam menegaskan hasil penelitian ini, pada penelitian ini akan berisikan 5 bab, yang dalam masing-masing babnya memiliki karakteristik yang berbeda tetapi masih dalam beberapa sub bab. Adapun urutan pembahasannya sebagai berikut:

[26] Siti Maesaroh, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (studi di kampung Argomulyo kecamatan Banjit kabupaten Way kanan)", (Lampung: Universitas Negeri Raden Intan, 2019).

BAB I menjelaskan Tentang Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II Berisi teori umum tentang ketentuan Fiqh Muamalah terhadap praktik upah system gantungan, yang meliputi: Pengertian upah/ujrah, Dasar-dasar ijarah, rukun & syarat ijarah, dan macam-macam ijarah.

BAB III Menjelaskan tentang metode penelitian yang didalamnya meliputi jenis penelitian dan pendekatan penelitian. Selanjutnya penulis menentukan sumber data, metode pengumpulan data, serta menganalisis mengenai data yang penulis teliti.

BAB IV Menjelaskan tentang analisis data terhadap praktik pembayaran upah sistem gantungan di CV. Laa Tanza kepada buruh/karyawan perspektif akad ijarah.

BAB V Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan, saran-saran dan kata penutup dari seluruh pembahasan skripsi. Kemudian pada bagian akhir skripsi ini terdiri dari daftar Pustaka, lampiran-lampiran dan Riwayat hidup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Ijarah

1. Pengertian Ijarah

Al-ijarah (الإجارة) dalam bahasa arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. al-ijarah merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah (kegiatan yang mengatur hal-hal yang berhubungan antar umat manusia dalam islam) dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.

Sedangkan menurut pengertian syara', *al-ijarah* merupakan suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengganti. *Al-ijarah* juga mempunyai pengertian sebagai akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa melalui pembayaran upah sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri. [27]

Akad *ijarah* bersifat mengikat (lazim) kedua pihak menurut mayoritas ulama fikih. Dengan demikian, maka salah satu pihak dalam akad ini tidak diperbolehkan membatalkannya tanpa persetujuan pihak lain atau tanpa ada alasan yang membenarkan untuk merusak akad, seperti sebab aib pada barang yang disewakan. Membatalkan akad jika

[27] Zaenal Abidin, *"Fiqih Muamalah"*, (: Zabags Qu Publish, 2022) hlm. 89

penyewa tidak mungkin untuk mengambil manfaat dari barang yang disewanya.[28]

Sedangkan menurut istilah, para ulama dan ahli berbeda-beda mendefinisikan ijarah, antara lain:

1. Menurut hanafiyah, *ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
2. Menurut malikiyah, *ijarah* adalah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk Sebagian yang dapat dipindahkan.
3. Menurut Syaikh Syihab Al-din dan Syaikh Umairah, bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui Ketika itu.
4. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib, bahwa *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.
5. Menurut Sayyid Sabiq, *ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.
6. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijarah* adalah akad yang objeknya adalah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.

[28] M. Pudjiraharjo, Nur Faizin M, *"Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*" (Malang: Universitas Brawijaya, 2019) hlm. 65

7. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.
8. Menurut Trisadini P.Usanti, *ijarah* adalah akad sewa-menyewa barang antara pemberi sewa *(mu'ajir)* dengan penyewa *(musta'jir),* setelah masa sewa berakhir barang sewaan dikembalikan kepada *mu'ajir.*
9. Menurut Ismail, *ijarah* adalah kontrak sewa antara pihak yang menyewakan dan pihak penyewa, Dimana pihak penyewa harus memayar sewa sesuai dengan perjanjian, dan pada saat jatuh tempo, aset yang disewa harus dikembalikan kepada pihak yang menyewakan. Biaya pemeliharaan atas asset yang menjadi objek sewa menjadi tanggungan pihak yang menyewakan.[29]

Ijarah dapat disimpulkan bahwa dalam menerjemahkan *ijarah* tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas. Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan jumlah tertentu yang dalam hal ini dapat dikategorikan dalam kontrak kerja. *Ijarah* mempunyai peranan penting dalam kehidupan sehari-hari karena kita tidak sanggup mengerjakan dan menyelesaikan urusan kita dengan kemampuan kita

[29] Darwis Harahap, Arbanur R., *"Fiqih Muamalah 1",* (Medan: Merdeka kreasi group, 2021) hlm. 134-135

sendiri. Karena itu kita terpaksa menyewa tenaga atau mempekerjakan orang lain yang mampu melakukannya dengan imbalan pembayaran yang disepakati oleh kedua belah pihak atau menurut adat kebiasaan yang berlaku. Dalam hubungan ini syariat islam memikulkan tanggung jawab kedua belah pihak. Pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan itu sesuai denga nisi kontraknya, dan pihak pengusaha wajib memberikan upah atas pekerjaannya.[30]

2. Dasar Hukum Ijarah

Dasar hukum berupa Ijma' yang terjadi sejak zaman para sahabat sampai sekarang ini, Dimana umat islam sepakat akan bolehnya akad ijarah, karena Masyarakat dan manusia secara umum membutuhkan manfaat atau jasa dengan menggunakan akad sewa aini sebagaimana mereka juga membutuhkan barang dan benda yang diperjualbelikan. Wahbah Zuhaili berpendapat bahwa pada saat akad jual beli diperbolehkan maka akad Ijarah ini seharusnya juga diperbolehkan.[31]

Adapun sumber hukum islam yang disepakati jumhur ulama adalah Al-Qur'an, Hadist, Ijma' dan Qiyas. Para jumhur Ulama juga sepakat dengan urutan dalil-dalil tersebut diatas (Al-Qur'an, Sunnah, Ijma' dan Qiyas), namun dari kalangan Mu'tazilah menempatkan akal dalam urutan pertama sebelum Al-Qur'an, Sunnah, Ijma' dan Qiyas.

---

[30] Ahmad Nilnal Muna C. dkk, *Buku Ajar Fikih Muamalah*, (Pekalongan: PT Nasya Expanding Management, 2023) hlm. 39

[31] M. Pudjihardjo, Nur faizin M, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, (Malang: UB Press, 2019) hlm. 67

1. Al-Qur'an

Al-qur'an merupakan sumber hukum pertama bagi umat islam. Al-qur'an diturunkan sebagai petunjuk dan kabar gembira bagi orang-orang yang beriman. Untuk mengaplikasikan (penggunaan atau penerapan) al-qur'an sebagai petunjuk gidup, Alloh SWT menjadikan baginda rosul SAW sebagi contoh ideal dan suri tauladan bagi orang-orang beriman.

Penjelasan ijarah atau pembayaran upah dalam Al-qur'an surat Al-Qashas ayat 26, yaitu:

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖاِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ

> "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". (Q.S. Al-Qashas :26)[32]

Dasar hukum yang lazim digunakan adalah Al-qur'an surat at-Talaq ayat 6;

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَآرُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُواْ عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِن كُنَّ أُوْلَٰتِ حَمْلٍ فَأَنفِقُواْ عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَأْتَمِرُواْ بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُۥٓ أُخْرَىٰ

> "tempatkanlah mereka (para istri yang dicerai) Dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Jika mereka (para istri yang dicerai) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan

[32] Zaenal Abidin, *Fiqih Muamalah,* (Zabags Qu Publish, 2022) hlm. 91

(anak-anakmu) maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik dan jika kamu sama-sama menemui kesulitan (dalam hal penyusuan), maka Perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." [33]

2. Hadist

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجِمُ وَلَمْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا أَجْرَهُ

"Telah menceritakan kepada kami Abu Nu'aim telah menceirtakan kepada Mis'ar dari 'Amru bin 'amir berkata: aku mendengar Anas r.a berkata :Nabi SAW berbekam dan beliau tidak pernah menzhalimi upah seorangpun." (HR. Bukhari No. 2119)

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيُّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْد بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"telah menceritakan kepada kami Al-Abbas bin Al-Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id Bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah SAW bersabda: "berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (H.R. Ibn Majah No, 2434)

Sedangkan landasan sunnahnya dapat dilihat pada sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dari Ibnu Abbas bahwa Nabi Muhammad SAW telah bersabda: "Berbekamlah kamu, lalu berikanlah olehmu upah kepada tukang bekam itu. Hadis yang

[33] Kementrian Republik Indonesia, Al-qur'an dan Terjemahan Juz 1-30 (Bandung: CV Nur Alam Semesta), hlm 559

diriwayatkan oleh Abu Daud dan An Nasa'I dari Abi Waqqash r.a berkata: "dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar membayarnya dengan uang emas atau perak".[34]

Pada prinsipnya dasar hukum diatas memberi Gambaran setiap muslim untuk melakukan hal baik dalam ijarah, baik dengan pengertian sewa maupun upah. Sewa berarti memberi kesempatan kepad pihak penyewa dan yang menyewakan, saling tanggung jawab sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing, demikian halnya memberi upah kepada pekerja seharusnya disesuaikan kesepakatan Bersama dan jangan sampai merugikan kedua belah pihak. [35]

3.) Ijma'

Mengenai ijarah ini juga sebenarnya mendapatkan ijma' ulama, berupa kebolehan seorang muslim untuk membuat dan melaksanakan akad ijarah atau perjanjian sewa-menyewa. Para ulama sepakat bahwa ijarah itu dibolehkan dan tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini. Jelaslah bahwa Alloh SWT. Telah mensyariatkan ijarah ini yang tujuannya untuk kemaslahatan umat, dan tidak ada larangan untuk melakukan

[34] Puji Kurniawan, "Analisis Kontrak Ijarah" *Jurnal EL-Qanuny* Vol.4 No. 2, 2018, hlm. 203

[35] Abu Azam AL Hadi, *"Fikih Muamalah Kontemporer"* (Depok: Kharisma Putri Utama Offset, 2017) hlm. 83

kegiatan ijarah. Jadi, berdasarkan nash al-qur'an, Sunnah (hadist) dan ijma' tersebut diatas dapat ditegaskan bahwa hukum ijarah atau upah mengupah boleh dilakukan dalam islam asalkan kegiatan tersebut sesuai dengan syara'.[36]

3. Rukun dan syarat Ijarah

Agar transaksi sewa menyewa atau upah mengupah menjadi sah harus terpenuhi rukun dan syaratnya. Adapun yang menjadi rukun ijarah menurut Hanafiyah adalah ijab Kabul dengan lafaz *ijarah* atau *isti'jar.* Rukun *ijarah* menurut jumhur ulama ada tiga, yaitu 1) *aqidain* yang terdiri dari *mu'jir* dan *musta'jir*, 2) *ma'qud 'alaih* yang terdiri dari ujrah dan manfaat, 3) *shigat* yang terdiri dari ijab dan kabul.

Berikut diuraikan rukun dan syarat dari ijarah.

a. Dua orang yang berakad (*mu'jir dan musta'jir)* disyaratkan:
    1. Berakal dan mumayiz. Namun, tidak disyaratkan baligh. Ini berarti para pihak yang melakukan akad ijarah harus sudah cakap bertindak hukum sehingga semua perbuatannya dapat dipertanggung jaawabkan. Maka, berdasarkan hal ini tidak boleh diabenarkan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum mumayiz, dan tidak berakal.
    2. *An-taradin,* artinya kedua belah pihak berbuat atas kemauan sendiri, sebaliknya, tidak dibenarkan melakukan upah-

[36] Taufiqur Rahman, *Buku Ajar Fiqih Muamalah Kontemporer* (Jawa Timur: Academica Publication, 2021) hlm. 175

mengupah atau sewa menyewa karena paksaan oleh salah satu pihak ataupun dari pihak lain. Sebagaimana firman alloh Swt. Dalam surat An-Nisa' ayat 29:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَأْكُلُوْٓا اَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ اِلَّآ اَنْ تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوْٓا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيْمًا

"wahai orang-orang yang beriman, jangan kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa penjagaan atas dasar suka sama suka dianatara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya alloh adalah maha penyayang kepadamu."

b. Sesuatu yang diakadkan (barang dan pekerjakan), disyaratkan

1. Objek yang disewakan dapat diserah terimakan baik manfaat maupun bendanya. Maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat diserahterimakan. Ketentuan ini sama dengan dilarang melakukan jual beli yang tidak dapat diserah terimakan.
2. Manfaat dari objek yang di ijarahkan harus sesuatu yang dibolehkan agama (*mutaqawwimah)* seperti menyewa buku untuk dibaca dan menyewa rumah untuk ditempati. Atas dasar itu, para fuqaha sepakat menyatakan, tidak boleh melakukan ijarah terhadap perbuatan maskiat, seperti menggaji seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, menyewakan rumah untuk prostitusi dan lain sebagainya yang mengarah kepada perbuatan maksiat.
3. Manfaatkan dari objek yang akan di ijarahkan harus diketahui sehingga perselisihan dapat dihindari.

4. Manfaat dari objek yang akan disewakan dapat dipenuhi secara hakiki maka tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak dapat dipenuhi secara hakiki, seperti menyewa orang bisu untuk berbicara.
5. Jelas ukuran dan batas waktu ijarah agar terhindar dari perselisihan.
6. Perbuatan yang diupahkan bukan perbuatan yang fardhu atau diwajibkan kepada *muajir* (penyewa), seperti shalat, puasa, haji, imamah shalat, azan dan iqamah.
7. Manfaat yang disewakan menurut kebiasaan dapat disewakan, seperti menyewakan toko, computer maka tidak boleh menyewakan pohon untuk menjemur pakaian, karena hal ini diluar kebiasaan.

c. Upah/ Imbalan, disyaratkan

1. Upah/ imbalan berupa benda yang diketahui yang dibolehkan memanfaatkannya *(mal mutaqaqqim*). Dalam hadis nabi dijelaskan dari Abu Hurairah dan Abu Said keduanya berkata: "Siapa yang melakukan upah mengupah maka hendaklah ia ketahui upahnya".

2. Sesuatu yang berharga atau dapat dihargai dengan uang sesuai dengan adat kebiasaan setempat.

3. Upah/ imbalan tidak disyaratkan dari jenis yang diakadkan, misalnya sewa rumah dengan sebuah rumah, upah mengerjakan

sawah dengan sebidang sawah. Syarat seperti ini sama dengan riba

d. *Shigat*, (ijab kabul)

Adalah ucapan yang dilontarkan ooleh pihak majikan dan karyawan. Dalam sighat syaratnya harus ada ijab dan Kabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk membayar pekerja sedangkan Kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan. Misalnya *mu'jir* berkata: "Saya pekerjakan anda dalam proyek ini selama dua bulan dengan upah perhari Rp. 25.000,00," kemudian *musta'jir* menjawab *"Saya bersedia."*[37]

Menurut ulama Hanafiyah, rukun Ijarah adalah ijab dan qabul antara lain menggunakan kalimat: *al-ijarah, al-isti'jar, al-iktira'* dan *al-ikra.*

Adapun menurut jumhur ulama, rukun ijarah ada 3, yaitu:

a.) *Aqid* (orang yang akad)

Orang yang berakad harus baligh, berakal dan tidak terpaksa atau disadari kerelaan dari dua pihak yang melakukan akad ijarah tersebut.

b.) *Ma'qud 'alaihi* (ujrah dan manfaatnya)

[37] Chyntia Tulusiawati, dkk. "Fiqih" (Jombang: Universitas KH.A.Wahab Hasbullah, 2021) hlm. 42

Ialah manfaat dari barang sewaan bukan barangnya, karena manfaat itulah yang diambil, dan biaya sewa sebanding dengan manfaat yang diambil bukan sebanding dengan nilai barang. [38]

c.) Ujrah didalam akad ijarah harus diketahui, baik dengan langsung dilihat ataupun disebutkan kriterianya secara lengkap semisal 'seratus ribu rupiah.'

Adapun manfaat ujroh:

1. Barang yang disewakan harus mutaqawwamah (bernilai secara syariat), maklum, mampu diserahkan, manfaat dirasakan oleh pihak penyewa, manfaat yang diperoleh pihak penyewa bukan berupa barang.
2. Mengetahui manfaat dengan sempurna barang yang diakadkan, sehingga mencegah terjadinya perselisihan.
3. Kemanfaatan benda dibolehkan menurut syara'
4. Objek transaksi akad itu (barangnya) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, dan realita.

d.) S*higat* akad

Shigat (kalimat yang digunakan transaksi) seperti perkataan pihak yang menyewakan, "saya menyewakan mobil ini padamu selama sebulan dengan biaya/upah satu juta rupiah/" dan pihak penyewa menjawab "saya terima. Sebagaimana transaksi-transaksi

[38] Syaikh Abdurrahman Al-Juzairi*, Fikih Empat Madzhab Jilid 4*, (Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2015) hlm. 157

yang lain, didalam ijarah juga disyaratkan shigat dari pihak penyewa dan pihak yang menyewakan dengan bentuk kata-kata yang menunjukan terhadap transaksi ijarah yang dilakukan sebagaimana contoh diatas.[39]

Menurut madzhab Hambali, Syarat ijarah ini terdiri atas empat jenis persyaratan, yaitu:

a.) Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqad)*

Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqad)* berkaitan dengan 'aqid, akad, dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan 'aqid adalah berakal, dan mumayyiz menurut Hanafiah, dan baligh menurut Syafi'iyah dan Hanabilah. Dengan demikian, akad ijarah tidak sah apabila pelakunya *(mu'jir dan musta'jir*) gila atau masih dibawah umur. Menurut malikiyah, tamyiz merupakan syarat dalam sewa-menyewa dan jual beli, sedangkan baligh merupakan syarat untuk kelangsungan *(nafadz*). Dengan demikian, aapabila anak yang mumayyiz menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin walinya.[40]

b.) *Syarat nafadz* (berlangsungnya akad)

Untuk kelangsungan (nafadz) akad ijarah disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah (kekuasaan), seperti akad yang

[39] Tuti Anggraini, *"Buku Ajar Desain Akad Perbankan Syariah"* (Medan: Merdeka Kreasi, 2021) hlm. 107-108

[40] Ahmad Wardi Muslich, "*Fiqh Muamalat*" (Jakarta: Amzah, 2010) hlm. 321

akan dilakukan oleh fudhuli, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut hanafiah dan malikiyah statusnya mauquf (ditangguhkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Akan tetapi, menurut syafi'iyah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti halnya jual beli.

c.) Syarat sahnya ijarah

Untuk sahnya ijarah harus dipenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan 'aqid (pelaku), ma'qud 'alaih (objek), sewa atau upah (ujrah) dan akadnya sendiri. Syarat-syarat tersebut adalah sebagai beriku:

1. Persetujuan kedua belah pihak, sama seperti dalan jual beli. Dasarnya adalah dalam surah an-nisa (4) ayat 29:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوٓا أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوٓا أَنفُسَكُمْ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

"Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu, sesungguhnya alloh adalah maha penyayang kepadamu."

2. Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad (manfaat) tidak jelas, sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad ijarah tidak sah, karena dengan demikian, manfaat tersebut tidak bisa diserahkan, dan tujuan akad tidak tercapai.

Kejelasan tentang objek akad ijarah bisa dilakukan dengan menjelaskan:

a.) Objek manfaat.

Penjelasan objek manfaat bisa dengan mengetahui benda yang disewakan. Apabila seseorang mengatakan, "saya sewakan kepadamu salah satu rumah ini", maka akad ijarah tidak sah, karena rumah yang mana yang akan disewakan belum jelas.

b.) Masa manfaat

Penjelasan tentang masa manfaat diperlukan dalam kontrak rumah tinggal berapa bulan atau tahun, kios, atau kendaraan, misalnya berapa hari disewa.

c.) Jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh tukang dan pekerja. Penjelasan ini diperlukan agar antara kedua belah pihak tidak terjadi perselisihan. Misalnya pekerjaan membangun rumah sejak fondasi sampai terima kunci, dengan model yang tertuang dalam gambar. Atau pekerjaan menjahit baju jas lengkap dengan celana dan ukurannya jelas.

3. Objek akad ijarah harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i. dengan demikian, tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki seperti menyewakan kuda yang binal untuk dikendarai. Atau tidak bisa dipenuhi secara

syar'I, seperti menyewa tenaga Wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid, atau menyewa dokter untuk mencabut gigi yang sehat, atau menyewa tukang sihir untuk mengajar ilmu sihir.

Sehubung dengan syarat ini Abu Hanifah dan ufar berpendapat bahwa tidak boleh menyewakan benda milik Bersama tanpa mengikut sertakan pemilik Syarikat yang lain, karena manfaat benda milik Bersama tidak bisa diberikan tanpa persetujuan semua pemilik. Akan tetapi menurut jumhur *fuqaha* menyewakan barang milik Bersama hukumnya dibolehkan secara mutlak, karena manfaatnya bisa dipenuhi dengan cara dibagi antara pemilik yang satu dengan pemilik yang lain. [41]

4. Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh syara'. Missal menyewa buku untuk dibaca, dan menyewa rumah untuk tempat tinggal. Dengan demikian, tidak boleh menyewakan rumah untuk membunuh orang lain, atau menganiaya nya karena dalam hal ini berarti mengambil upah untuk perbuatan maksiat.
5. Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardhu an bukan kewajiban orang yang disewa *(ajir)* sebelum dilakukannya ijarah. Hal tersebut karena seseorang yang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakannya, tidak berhak menerima upah atas pekerjaan itu.

[41] Ahmad Wardi Muslich, Fiqh Muamalat, hlm. 323

Dengan demikian, tidak sah menyewakan tenaga untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang sifatnya taqarrub dan taat kepada alloh, seperti shalat, puasa, haji, menjadi imam, adzan dan mengajarkan Alqur'an, karena semuanya itu mengambil upah untuk pekerjaan yang fardhu dan wajib. Pendapat ini disepakati oleh Hanafiah dan Hanabilah. Akan tetapi, ulama *mutaakhkhirin* dari Hanafiah mengecualikan dari ketentuan tersebut dalam hal mengajarkan alqur'n dan ilmu-ilmu agama. Mereka membolehkan mengambil upah untuk pekerjaan tersebut dengan menggunakan *istihsan,* setelah orang-orang kaya dan *Baitul mal* menghentikan pemberian imbalan kepada mereka. Apabila tidak ada orang yang mengajarkan alqur'an dan ilmu-ilmu agama karena kesibukan mencari nafkah dengan Bertani dan berdagang misalnya, maka alqur'an dan ilmu-ilmu agama akan hilang, dan Masyarakat akan bodoh. Oleh karena itu, dibolehkan mengambil upah untuk mengajarkan alqur'an dan ilmu-ilmu agama.

Malikiyah dan Syafi'iyah berpendapat bahwa ijara untuk mengajarkan alqur'an hukumnya boleh, karena hal itu merupakan sewa-menyewa untuk pekerjaan tertentu dengan imbalan tertentu pula. Hal tersebut didasarkan kepada hadis nabi: "Bahwa sesungguhnya Rasullulloh bersabda:

sesungguhnya perbuatan yang paling berhak untuk mengambil upah adalah kitabulloh". (HR. Al-Bukhari).

Disamping mengajarkan Al-qur'an, Malikiyah juga membolehkan mengambil upah untuk adzan beserta imam dan mengurus masjid, tidak untuk shalatnya, sebagaimana mereka dan syafi'iyah membolehkan ijarah utnuk haji, sesuai dengan perintah Rasulullah kepada salah seorang sahabat untuk melakukan haji bagi orang lain. Syafi'iyah juga membolehkan ijarah untuk haji, memandikan mayit, menalkinkan, dan menguburkannya. Abu Hanifah tidak membolehkan mengambil upah untuk memandikan mayit, tetapi ia membolehkan ijarah untuk menggali kubur dan memikul jenazah. Para ulama sepakat membolehkan mengambil upah untuk mengajarkan ilmu hisab (matematika), *khath*, *lughah* (Bahasa), adab (sastra), fiqh dan hadist serta membangun masjid dan madrasah.

6. Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya maka ijarah tidak sah. Dengan demikian, tidak sah ijarah atas perbuatan taat karena manfaatnya untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.
7. Manfaat *ma'qud 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad ijarah maka ijarah

tidak sah. Misalnya, menyewa pohon untuk menjemur pakaian. Dalam contoh ini *ijarah* tidak dibolehkan, karena manfaat yang dimaksudkan oleh penyewa yaitu menjemur pakaian, tidak sesuai dengan manfaat pohon itu sendiri. [42]

d.) Syarat mengikatnya akad (*syarat luzum*)

Pada dasarnya setiap akad itu sifatnya mengikat *(lazim).* Untuk mengikatnya *(lazim-nya*) suatu akad, seperti jual beli dan ijarah, disyaratkan tidak adanya kesempatan *khiyar* (pilihan), yang memungkinkan di fasakh-nya akad oleh salah satu pihak. Apabila didalam akad tersebut terdapat khiyar, seperti *khiyar syarat, khiyar aib, atau khiyar ru'yat,* maka akad tersebut tidak mengikat (lazim) bagi orang yang memiliki hak khiyar tersebut. Dalam kondisi seperti itu ia boleh membatalkan akad atau menerimanya.[43]

Agar akad ijarah itu mengikat, diperlukan dua syarat:

1. Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat (aib) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benta yang disewa itu. Apabila terdapat suatu cacat (aib) yang demikian sifatnya, maka orang yang menyewa (*musta'jir)* boleh memilih antara meneruskan ijarah dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya. Misalnya Sebagian rumah yang akan disewa runtuh, kendaraan yang dicarter rusak atau mogok. Apabila

[42] Ahmad Wardi Muslich, Fiqh Muamalat, hlm. 326
[43] Ahmad Wardi M, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah) 2010, hlm. 82

rumah yang disewa itu hancur seluruhnya maka akad ijarah jelas harus fasakh (batal) karena ma'qud 'alaih rusak total, dan hal itu menyebabkan fasakh-nya akad.

2. Tidak terdapat *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan akad ijarah. Misalnya udzur pada salah seorang yang melakukan akad, atau pada sesuatu yang disewakan. Apabila terdapat udzur, baik pada pelaku maupun pada ma'qud 'alaih, maka pelaku berhak membatalkan akad. Ini menurut Hanafiah akan tetapi, menurut jumhur ulama, akad ijarah tidak batal karena adanya udzur, selama objek akad yaitu manfaat tidak hilang sama sekali.

4. Macam-macam ijarah

Dilihat dari segi objeknya, akad al-ijarah dibagi para ulama fikih menjadi dua macam, yaitu: yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan (jasa). *Al-ijarah* yang bersifat manfaat adalah sewa-menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan obyek sewa menyewa.

Al-ijarah yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara mempekerjakan seseorang utuk melakukan sesuatu pekerjaan. *Al-ijarah* seperti ini, menurut para ulama fikih hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan tukang Sepatu. *Al-ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji

seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu karena sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti buruh pabrik, tukang jahit, dll. Kedua bentuk *al-ijarah* terhadap pekerjaan ini (buruh pabrik, tukang, pembantu dll.), menurut ulama fiqih, hukumnya boleh.[44]

Ijarah dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. *Ijarah* murni

   Adalah suatu transaksi sewa menyewa atas suatu barang, pihak yang memiliki barang menerima fee atas jasa sewa yang ia berikan dalam periode tertentu, stelah akad selesai penyewa akan mengembalikan barang sewaan kepada pemilik asli barang.

2. *Ijarah Muntahia-bit Tamlik*

   Akad sewa menyewa ini adalah kombinasi dari dua akad yaitu akad *ba'I* dan akad ijarah. Pada *ijarah muntahia bit tamlik* terdapat dua skim, yaitu menggunakan *promise to hibah* atau *promise to sell. Promis to sell* merupakan janji beli setelah masa penyewaan, sedangkan *promise to hibah* adalah janji untuk memberikan barang secara hibah setelah akad ijarah usai. [45]

   Ketentuan tentang *al-ijarah al-Muntahiyah bit-tamlik*:

   1. Pihak yang melakukan ijarah al-muntahiyah bit-tamlik harus melaksanakan akad ijarah terlebih dahulu. Akad pemindahan

[44] Muhammad Sauqi, *"Fiqih Muamalah",* (Banyumas : Cv Pena Persada, 2022) hlm. 114

[45] Muslimin*, Filsafat Hukum Ekonomi Syariah,* (Tangerang Selatan: PustakaPedia, 2022) hlm. 100

kepemilikan, baik dengan jual beli atau pemberian, hanya dapat dilakukan setelah masa ijarah selesai.

2. Janji pemindahan kepemilikan yang disepakati di awal akad ijarah adalah wa'd, yang hukumnya tidak mengikat. Apabila janji itu ingin dilaksanakan, maka harus ada akad pemindahan kepemilikan yang dilakukan setelah masa ijarah selesai.[46]

Ijarah muntahiyah bit tamlik berbeda dengan transaksi sewa biasa, dengan keterangan sebagai berikut;

a.) Kontrak perpaduan antara transaksi jual beli dengan Ijarah muntahiyah bit tamlik, terdiri atas dua transaksi (akad), yaitu akad sewa sampai pada batas waktu tertentu, serta akad pemindahan kepemilikan objek sew aitu diakhiri masa perjanjian yang independent baik dengan akad jual beli atau hibah. Dalam konteks ini diakhiri masa sewa pemilik barang berjanji juga akan menjual barang tersebut kepada penyewa, atau dengan akad hibah.

b.) Biaya sewa dibayarkan penyewa, biasanya lebih besar dari sewa biasa. Ketika biaya sewa lunas dibayarkan diakhir masa, pemilikan barang akan bergeser kepada penyewa dengan akad yang independen, baik dengan akad jual beli atau hibah. [47]

[46] Mardani, Hukum Perikatan Syariah di Indonesia, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013) hlm. 157

[47] Windari, "Kontrak Jasa: Ijarah dan Ijarah Muntahiyah Bit Tamlik", *Al- Masharif:Jurnal Ilmu Ekonomi Keislaman,* Vol. 11 No. 1, 2024, hlm. 50

Jenis al-ijarah dalam hukum islam adalah sebagai berikut:

1. *Al-ijarah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut *mustajir*, pihak pekerja disebut *ajir* dan upah yang dibayarkan disebut *ujrah.*
2. *Al-ijarah* yang berhubungan dengan sewa asset atau property, yaitu memindahkan hak untuk memakai dan menggunakan asset atau property tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk al-ijarah ini hamper sama dengan *leasing* (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*lessee*) disebut mustajir, pihak yang menyewakan (*lessor)* disebut *mu'jir/mu'ajir* dan biaya sewa disebut *ujrah*.[48]

Menurut Antonio (2001) terdapat dua macam ijarah, *yaitu Ijarah 'ala al-manafi dan ijarah 'ala-'amaal.*

a.) Ijarah atas manfaat *(Ijarah 'ala al-manafi')*

Ijarah 'ala al-manafi yaitu ijarah yang obyek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati, mobil atau motor untuk dikendarai, dan lain-lain. Dalam ijarah tidak diperbolehkan menjadikan objeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara. Dalam

[48] Ahmad Syaichoni, *Fikih Muamalah Konsep Dasar Transaksi Bisnis Islam,* (Yogyakarta: Bintang semesta media, 2023) hlm. 78 -79

hal ini para ulama berbeda pendapat mengenai akad ijarah ini dinyatakan ada. Karena akad ijarah memiliki sasaran manfaat dari beda yang disewakan, maka pada dasarnya penyewa berhak untuk memanfaatkan barang itu sesuai dengan keperluannya, bahkan dapat meminjamkan atau menyewakan kepada pihak lain sepanjang tidak mengganggu dan merusak barang yang disewakan.

b.) ijarah atas pekerjaan (*ijarah 'ala-'amaal)*

ijarah 'ala- 'amaal adalah *ijarah* yang objek akadnya jasa atau pekerjaan, seperti membangin Gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijarah* ini sangat terkait dengan masalah upah mengupah. Karena itu pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh *(ajir). Ajir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu *ajir khass* dan *ajir musytarak.*

Ajir khass adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individual dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga dan sopir. Sedangkan *ajir musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Dia mendapatkan upah karena profesinya, misalnya pengacara dan konsultan. Pembagian *ajir* mempunyai akibat terhadap tanggung jawab masing-masing.[49]

5. Batal dan Berakhirnya Ijarah

[49] Zaenal Abidin, "Fiqih Muamalah",hlm. 101

Ijarah merupakan suatu jenis akad yang lazim dilakukan sehingga tidak dibolehkan adanya *fasakh* (pembatalan) pada salah satu pihak. Ijarah adalah akad pertukaran kecuali apabila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh*. Hal-hal yang mewajibkan *fasakh* adalah sebagai berikut:

1. adanya kecacatan pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya.
3. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur'alaih),* seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan.
4. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan dan berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.[50]

Menurut Sayyid Sabiq transaksi ijarah menjadi batal dan berakhir dengan sejumlah keadaan berikut:

1. Terjadinya cacat baru pada barang sewaan ditangan musta'jir atau munculnya Kembali cacat lama pada barang.
2. Rusaknya barang sewaan, seperti rumah menjadi runtuh atau hewan menjadi mati.
3. Rusaknya barang yang diupahkan, seperti baju yang diupahkan untuk dijahit. Sebab, mustahil memenuhi pekerjaan setelah barang tersebut rusak.

[50] Rohmansyah, "*Ibadah dan Mu'amalah",* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021), hlm.199

4. Terpenuhinya manfaat yang telah ditransaksikan, selesainya pekerjaan, atau berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan. Ini semua tidak berlaku jika terdapat alasan-alasan yang bisa dibenarkan untuk melarang pembatalan transaksi. Misalnya, masa sewa sebidang tananh telah habis sebelum tanaman siap panen, maka tanah tersebut tetap berada di tangan *musta'jir* (penyewa) sampai dia memanen tanamannya. Ini dimaksudkan agar *musta'jir* tidak mengalami kerugian karena harus memanen tanamannya sebelum usia panen.
5. Menurut kalangan madzhab Hanafi, transaksi ijarah boleh dibatalkan secara sepihak (oleh *musta'jir*) karena adanya alasan yang bisa dibenarkan. Misalnya, seseorang menyewa sebuah toko untuk berdagang, tapi barang-barang dagangannya kemudian terbakar, dicuri, atau dirampok. Dalam konteks seperti ini, *musta'jir* dibolehkan membatalkan transaksi. [51]

Mengenai berakhirnya akad al-ijarah, para ulama fiqih menyatakan bahwa akad al-ijarah akan berakhir jika:

a.) Objek hilang atau musnah

b.) Tenggang waktu yang disepakati dalam akad ijarah telah berakhir apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa makai a

[51] Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya Al-Faifi, *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar,) hlm. 810

berhak menerima upahnya. Kedua hal ini sepakati oleh semua ulama fiqih.

c.) Menurut ulama hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad al-ijarah menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad al-ijarah tidak batal dengan wafatnya seseorang yang berakad, karena manfaat menurut mereka, boleh diwariskan.

d.) Apabila ada udzur pada salah satu pihak yang bertransaksi ijarah.[52]

6. Hak dan Kewajiban Dalam Ijarah

Para pihak yang melaksanakan transaksi ijarah memiliki hak dan kewajiban tertentu, yang antara lain:

a.) Pemberi sewa berkewajiban menyediakan aset yang disewa dan menjamin apabila timbul kecacatan terhadap barang sewa. Dalam penyediaan aset ini, pemberi sewa dapat membuat, membeli, atau menyewa barang yang akan disewakan termasuk melengkapi dan menyediakan sarana yang diperlukan sesuai dengan manfaat yang akan diperoleh oleh penyewa. Begitu pula apabila ada kecacatan dari barang sewa yang menyebabkan kerusakan manfaat dari objek barang sewa, pemberi sewa berkewajiban menjelaskan kecacatan tersebut kepada penyewa, dan apabila cacat tersebut diketahui setelah terjadinya akad, maka pemberi sewa memberikan hak opsi

[52] Iwan Permana, *Hadits Ahkam Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020) hlm. 267

(khiyar) kepada penyewa untuk membatalkan akad sewa atau mendapat pengurangan atas pembayaran imblan sewa.

b.) Penyewa berkewajiban untuk menjaga keutuhan aset yang disewa dan membayar sewa. Para ulama sepakat bahwa aset yang disewa adalah Amanah ditangan penyewa. Namun, apabila aset yang disewa rusak tanpa pelanggaran dari yang dibolehkan atau lalai dalam menjaganya dari pihak penyewa, maka ia tidak bertanggung jawab atas kerusakan tersebut, karena Ketika penyewa di izinkan oleh pemberi sewa untuk menikmati manfaat dari aset yang disewa ia tidak dianggap sebagai penjamin dari aset yang di sewa itu.

c.) Berkaitan dengan pemeliharaan terhadap asset yang disewa, kedua belah pihak dapat merinci hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan kebiasaan dan kelaziman dalam Masyarakat. Misal, penyewa dapat meminta pemberi sewa untuk melaksanakan pemeliharaan objek sewa untuk memastikan penggunaan yang berkelanjutan (contoh, oli yang diperlukan untuk mesin dan peralatannya), atau untuk memungkinkan aset itu terus memberikan manfaat, sehingga diminta pemeliharaan dilakukan secara periodik.[53]

Menurut konsep hukum islam antara yang melakukan akad harus bertemu pada suatu tempat, bila tidak maka akadnya tidak sah kecuali

[53] Andri Soemaitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer,* (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019) hlm. 121-122

bila ucapannya telah sampai pada pihak kedua serta menerimanya. Shigat akad boleh dilakukan secara lisan ataupun tertulis. Ajaran islam juga membolehkan ijab dan Kabul melalui wakil para pihak. Konsep ajaran islam telah mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha yang dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Pekerja wajib melaksanakan seluruh peraturan yang telah ditetapkan majikan.

   Semua buruh yang terikat dengan perjanjian kerja dalam suatu pekerjaan yang telah disetujui bersama, makai a berkewajiban menaati dan melaksanakannya, supaya tidak merugikan kedua belah pihak. Pekerja haarus benar-benar bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah disanggupi dan dipercayakan kepadanya.
2. Pekerja berhak mendapatkan upah yang wajar dan rasional

   Menetapkan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syariah. Bukanlah pekerjaan mudah. Kompleksitas permasalahannya terletak pada ukuran apa yang dipergunakan, yang dapat membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.
3. Tanggung jawab *musta'jir*

   Pekerjaan adalah orang yang kepercayaan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus selesai dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan keduanya. Maka seorang pekerja tidak boleh melakukan akad kerja dengan orang lain sebelum

pekerjaannya dengan orang yang pertama selesai dilaksanakan. Bila juga dilakukan maka akad ijarah menjadi fasid dan konsekuensinya adalah upah dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh pekerja.

Pekerja bertanggung jawab terhadap barang yang diupahkan, artinya pekerja harus memberikan ganti rugi terhadap barang yang diupahkan bila terjadi kerusakan, hanya selama barang tersebut berada ditangan pekerja, tetapi barang yang diupah berada dibawah control pengusaha "dalam masa pengupahan", maka pekerja tidak bertanggung jawab terhadap barang yang rusak.

4. Pengusaha dan pekerja berhak membatalkan ijarah

Hukum asal pada akad ijarah adalah luzum. Karenanya kedua belah pihak dapat dipaksa mentanfizkan akad ijarah itu.

Dalam pada itu para fuqaha menetapkan bahwa pengusaha boleh membatalkan atau meneruskan akad lantara adanya udzur yang datang pada kemudian. Umpamanya seseorang mengupahkan ahli masak, kemudian ia tidak jadi membuat walimah, maka dalam hal ini boleh dibatalkan akad yang telah dilakukan, namun ia harus menggantikan kerugian pihak kedua, terhadap kerugian yang timbul lantaran pembatalan akad.[54]

[54] Safwan, "Sistem Upah Dalam Perspektif Hukum Islam", *Jurnal Tahqiqa*, Vol. 17, No.1, 2023, hlm. 37-38

Pekerja pun dapat membatalkan ijarah bila didapati ada udzur yang mengharuskan terjadinya fasakh, seperti pekerja tidak mampu lagi bekerja, karena sakit atau hal-hal lain yang menyebabkan ia tidak mungkin melakukan tugas kewajibannya.

Dalam melakukan pembayaran upah terhadap pekerja pihak pengusaha perlu memperhatikan tentang syarat-syarat upah atau ujrah agar tidak memanipulasi memberikan upah terhadap pekerja, sehingga pekerja merasa terdzalimi oleh pengusaha, karena tidak memberikan upahnya sesuai syarat-syarat yang berlaku dalam agama islam.

7. Hikmah Ijarah

Tujuan dibolehkannya upah (*ujrah*) pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materi. Namun, itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang dilakukan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada alloh SWT. Adapun hikmah disyariatkannya upah adalah:

a.) Membina ketentraman dan kebahagiaan.

b.) Dengan adanya ijarah akan mampu membina Kerjasama antara *mu'jir* dan *mus'tajir* sehingga dapat menciptakan kedamaian dihati mereka. Dengan diterimanya upah dari orang yang memakai jasa, maka orang yang menerima upah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-harinya. Apabila kebutuhan hidup terpenuhi maka musta'jir akan dapat beribadah kepada alloh stw dengan tenang.

Ijarah juga memiliki dampat positif terhadap Masyarakat terutama dalam bidang ekonomi.

c.) Memenuhi nafkah keluarga. Salah satu kewajiban seorang muslim adalah memberikan nafkah kepada keluarganya.

d.) Memenuhi hajat hidup Masyarakat. Dengan adanya transaksi ijarah khususnya yang terkait dengan jasa.[55]

B. Upah

1. Pengertian Upah Gantungan

Dalam teori ekonomi, upah dapat dipahami sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi. Tenaga kerja memperoleh imbalan atas jasanya yang disebut upah.[56] Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 88A dan Pasal 88B, upah adalah hak pekerja/buruh yang timbul sejak terjadinya hubungan kerja dengan pengusaha dan berakhir saat hubungan kerja berakhir. Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil, serta menjadi dasar dalam perhitungan hak dan kewajiban lain seperti pesangon maupun pajak penghasilan[57]

---

[55] Machnunah Ani Zulfah, "*Fiqih*" hlm. 44

[56] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid. 2, (Yogyakarta:Dana Bhakti Wakaf, 1995) hlm.100

hlm 36

[57] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 88A dan Pasal 88B, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, hlm. 121–122.

Gantungan adalah penundaan, perbuatan yang ditunda. Jadi upah gantungan dapat di definisikan sebagai imbalan atas pekerja yang melakukan sebuah pekerjaan, tetapi adanya penahanan atau penundaan di dalam membayarkan upah kepada pekerja atau adanya penahanan upah pekerja dalam satu hari dalam satu minggu yang di gantung oleh pemberi kerja. Hal tersebut yang menjadikan adanya keresahan dari pekerja mengenai pengupahan dengan system upah gantungan ini.

2. Jenis-jenis upah

Ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut;

b. Upah nominal

Yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industru atau Perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, Dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering disebut uga upah uang *(money woges)* sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya. [58]

c. Upah nyata (*real woges)*

[58] Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1998, hlm.100

Adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

d. Upah Hidup

Upah hidup, dalam hal ini upah yang diterima karyawan itu relative cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga Sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iutanasuransi jiwa, Pendidikan dan beberapa lainnya.[59]

e. Upah minimum (*minimum wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan karyawan dalam suatu Perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti sederhana, *cost of living* perlu diperhatikan dalam penentuan upah. Tujuan penentuan upah minimum, yaitu:

1. Memonjolkan arti peranan tenaga kerja (buruh atau karyawan) sebagai sub system yang kreatif dalam suatu system kerja.

[59] Aryntika Cahyantini,dkk., *Ekonomi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatera Barat: Gita Lentera, 2024) hlm79-80

2. Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material yang kurang memuaskan.
3. Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
4. Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam bekerja.

f. Upah wajar (*fair wages)*

Adalah upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup. [60]

3. Sistem pembayaran upah

Beberapa cara mengenai sistem pembayaran upah dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam, yaitu:

a. Sistem upah jangka waktu

Sistem ini Adalah system pemberian upah menurut jangka waktu tertentu. Misanya harian, mingguan atau bulanan.

b. Sistem upah potongan

[60] Aryntika Cahyantini,dkk., "Ekonomi", hlm 81

Sistem ini umumnya adalah untuk mengganti system upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya. Manfaat pengupahan system ini adalah:

1. Pekerja/ buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat
2. Produktivitas makin meningkat
3. Alat-alat produksi akan digunakan secara intensif.

Adapun keburukannya adalah:

1. Pekerja/ buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan
2. Pekerja/ buruh kurang menjaga keselamatannya.
3. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.
4. Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan. Untuk menampung keburukan sistem upah potongan ini maka diciptakanlah sistem upah gantungan, yaitu gabungan antara upah minimumnya sehari dengan jumlah hasil pekerjaannya sehari.

c. Sistem upah permufakatan

Adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok terentu, yang selanjutnya nantinya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya. Misalnya, pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar

dan mengangkut barang dan sebagainya. Tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Sistem pengupahan ini sangat mirip upah Borongan terkadang sering kali sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan biasa, Dimana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan. [61]

d. Sistem skala upah berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi dipasaran. Jika harga naik maka jumlah upahnya pun akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upah pun turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem upah indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem upah ini, itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem pembagian keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila Perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun. [62]

---

[61] Endeh Suhartii, "*Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah,* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020) hlm. 58

[62] Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta Timur: Prenada Group, Divisi Kencana, 2019) hlm. 86-87

Menurut Buchari Alma, metode pembayaran upah dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem upah menurut waktu

   Adalah upah tetap yang dikaitkan dengan waktu. Ini berarti upah yang tetap jumlahnya per periode yang besarnya tidak dikaitkan dengan prestasi yang diberikan oleh sebab itu, pembayaran berdasarkan jam, minggu atau bulan.

   Menurut Moekijat, "Sebagian upah berdasarkan waktu digunakan karena kebiasaan, karena sulitnya menentukan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, dan karena sikap dan praktek manajemen yang ceroboh."

   Pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Adapun kelemahan system upah ini adalah tidak mendorong karyawan untuk memaksimalkan penggunaan tenaganya: upah sama rata bagi buruh yang rajin dan yang malas; berdasarkan waktu lebih menyulitkan dalam merencanakan dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

2. Sistem upah Prestasi

   Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau pedagang per unit produksi yang diselesaikan. Sistem ini mempunyai kebaikan seperti: ada dorongan untuk bekerja lebih giat, buruh yang rajin menerima gaji yang lebih tinggi. Perhitungan harga pokok akan lebih baik. Adapun kelemahannya adalah sebagai berikut; "bila

buruh tidak memberikan prestasi berarti tidak mendapat upah, buruh mungkin kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Sehingga peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan karena buruh tidak berhati-hati.

3. Upah Borongan

   Upah Borongan merupakan sistem kombinasi upah dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pengupahan berdasarkan besarnya volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai tepat waktunya ditetapkan upah dalam rupiah.

4. Sistem upah premi

   Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang dilakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada Perusahaan. Sistem upah premi ini diberlakukan karena pimpinan inin mengadakan perbaikan secara perlahan-lahan dengan cara persiapan pekerjaan bagi buruh agar bekerja lebih baik, standarisasi dari kualitas material, perbaikan metode kerja, serta Pendidikan dan pelatihan para pekerja.[63]

Pengaturan pengupahan tenaga kerja UMKM berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Pengupahan bagi tenaga kerja pada sektor

[63] Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*", Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, Vol. 17 No.3, 2017, hlm. 404-405

UMKM telah diatur melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ciptakerja maupun UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Ciptakerja. Penerima kerja pada sektor UMKM mengenai penetapan pengupahan didasarkan pada Pasal 90B ayat(1), (2) dan (3) UU Nomor 6 Tahun 2023 sebagaimana;

1. Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil
2. Upah pada Usaha Mikro dan Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di Perusahaan
3. Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.Perbedaan dari penetapan upah antara tenagakerja UMKM dengan tenagakerja lainnya adalah bahwa penetapan upah bagi karyawan UMKM ditetapkan berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja. Penetapan upah berdasarkan kesepakatan bagi tenagakerja UMKM harus didasarkan pada persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat. Pada dasarnya upah minimum sebagai jaring pengaman bagipekerja untuk memperoleh upah sesuai dengan standar kehidupan yang layak. Kolerasi pengupahan didasarkan minimum dengan kehidupan yang layak maka wajib ditentukan indikator-indikator baik keadaan ekonomi wilayah tersebut sehingga para pekerja mendapatkan dampak yang cukup atas pemenuhan hidupnya melalui upah yang telah diberikan oleh pemberi kerja tersebut.Pengecualian pengupahan tenagakerja

UMKM berdasarkan minimum dikarenakan adanya perlakuan khusus sehingga dapat mengembangkan dan memajukan usahanya secara fleksible.[64]

4. Ketentuan pembayaran upah

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Dalam hadist Rosulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

b. Upah dibayarkan secara layak

Upah layak adalah upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum regional (UMR) atau upah minimum pekerja (UMP). Upah minimum regional (UMR/UMP) disetiapa daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Dengan adanya upah minimum maka

[64] Didi Nazmi, *"Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektik Hak Asasi Manusia*", Jurnal Unes Law Review Vol. 6 No. 2 desember 2023, hlm 6

pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh atau pekerja.

c. Upah dibayarkan secara proporsional

Jika para pekerja tidak menerima upah secara proporsional, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidak adilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industry dalam bentuk aksi pemogokan kerja.

d. Upah dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.

Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan. [65]

[65] Fauzi Caniago, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam", *Jurnal TEXTURA* Vol. 5 No. 1 tahun 2018, hlm 46-47

5. Kebijakan pengupahan

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yaitu;

a. Upah minimum.
b. Upah kerja lembur.
c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
g. Denda dan potongan upah.
h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan. [66]

Lain halnya dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah mereka memberikan upah pada pekerja disesuaikan dengan biaya hidup dalam batas yang sangat minimum. Oleh karena itu setiap orang harus diberikan imbalan penuh sesuai dengan hasil kerjanya dan tidak boleh seorangpun yang diberlakukan secara tidak adil, maka dalam hal ini peran pemerintah sangat penting dalam mempertimbangkan Tingkat

[66] Lidia Febrianti, dkk., "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam", *Journal of Economic, Business and Accounting 5 (2)* ,1759

upah yang ditetapkan supaya dantara pekerja dan majikan atau pengusaha tidak terjadi penganiayaan dan ketidakadilan. Agar Tingkat upah ini dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara layak, maka pemerintah harus menetapkan upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan kerja yang disesuaikan berdasarkan Tingkat harga dan biaya hidup.

Islam memberikan dasar dalam melaksanakan penentuan upah yang adil, yaitu supaya pihak pengusaha dalam menentukan upah berdasarkan keadilan, sebagaimana firman Alloh SWT, QS. Al-Nahl ayat 90:

إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُ بِٱلۡعَدۡلِ وَٱلۡإِحۡسَٰنِ وَإِيتَآيِٕ ذِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَيَنۡهَىٰ عَنِ ٱلۡفَحۡشَآءِ وَٱلۡمُنكَرِ وَٱلۡبَغۡيِۚ يَعِظُكُمۡ لَعَلَّكُمۡ تَذَكَّرُونَ

> "sesungguhnya Alloh menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat Kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan alloh melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil Pelajaran." (QS. Al-Nahl: 90).[67]

6. Tujuan Pemberian Upah

Menurut Payaman Simanjuntak, pada umumnya system pengupahan bagi pekerja didasarkan pada tida tujuan atau fungsi upah sebagai berikut:

a. Menjamin kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini dimaksudkan agar pekerja dan keluarganya

[67] Ana Annisa'tun, "Ketentuan Menurut UU No, 33 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam" *Maliyah, Vol. 1 No. 1, 2011*, hlm. 73

dapat hidup secata layak untuk menopang produktivitas kerja karena mereka tidak terbebani mencari suber penghasilan lain.

b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja pekerja. Besaran upah yang diterima pekerja hendaknya seimbang dengan besaran jasa dan hasil kerja yang telah diberikan pekerja kepada Perusahaan.

c. Menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Intensif diberikan agar para pekerja termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. [68]

[68] Lamijan, Jamal Wiwoho, "Upah Kerja Dan Keadilan", (Banyumas: Pena Persada, 2021) hlm. 43

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik pembayaran upah dengan sistem gantungan dari perspektif fikih muamalah, sebagaimana yang diterapkan di CV Laa Tanza, Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research).* yang dimaksud dengan *field research* adalah penelitian secara langsung kepada objek atau subjek secara langsung untuk mendapatkan data dan deskripsi yang jelas dan konkrit tentang hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.[69] Dalam pelaksanaannya, peneliti terjun secara langsung ke Lokasi penelitian agar mendapatkan informasi yang dibutuhkan dengan cara melakukan wawancara. Dengan dilakukannya penelitian maka akan menghasilkan informasi secara langsung dari para pihak mengenai praktik upah-mengupah yang diterapkan oleh CV Laa Tanza. Oleh karena itu, penelitian kualitatif ini dipilih oleh penulis berdasarkan tujuan penelitian yang ingin mendapatkan informasi mengenai praktik upah sistem gantungan yang dilakukan oleh pemilik usaha atau majikan kepada buruh atau pekerjanya yang dilakukan di CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen.

[69] Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2008). Hlm 117

Pada penggunaan metode kualitatif ini, penulis mengetahui keadaan lapangan dan memperoleh informasi dari beberapa *informan* untuk memperoleh informasi, diantaranya:

a. Rohmah selaku pemilik usaha /owner CV. Laa Tanza, Kebumen
b. Supri selaku pekerja dibagian mencetak kulit
c. Nur selaku pekerja dibagian produksi
d. Anisah selaku pekerja dibagian goreng
e. Umi selaku pekerja dibagian produksi
f. Yanti selaku pekerja dibagian produksi
g. Erni selaku pekerja dibagian pengemasan
h. Sri selaku pekerja di bagian produksi

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dilakukannya penelitian. Lokasi penelitian ini adalah CV. Laa Tanza**,** yang beralamat di Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 6 bulan (bulan juni sampai bulan desember), disesuaikan dengan ketersediaan informan dan kondisi di lapangan.

Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu CV Laa Tanza, Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen. Objek penelitiannya yaitu bagaimana praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan yang dilakukan antara pemilik usaha dan karyawannya. Penelitian ini difokuskan kepada praktik pembayaran upah sistem gantungan yang terjadi di CV Laa Tanza, Kabupaten Kebumen.

C. Subjek Dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto, subjek penelitian merupakan sebuah benda, hal atau orang yang menjadi tempat adanya penelitian melekat serta menjadi faktor dari permasalahan yang akan dipecahkan dalam suatu perjanjian. Sedangkan menurut Muhammad Idrus, subjek penelitian merupakan individu, benda, atau organisme yang dijadikan sebagai informan yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data penelitian.[70] dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitiannya yaitu pemilik usaha yang memberikan pekerjaan (pihak pertama), para karyawan (pihak kedua). Para pihak yang dinilai mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan pembayaran upah, akan diwawancarai agar mendapatkan informasi yang tepat.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian bisa diartikan sebagai variable penelitian, fenomena atau konsep yang memiliki variasi atau ragam nilai baik dari segi bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan lainnya.[71] Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitiannya yaitu bagaimana praktik pembayaran upah sistem gantungan yang dilakukan antara pemilik usaha dan karyawan.

[70] Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antarasi Press, 2019) hlm. 61

[71] Rahmadi, Pengantar , hlm 49

D. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari penelitian yang dapat memberikan data-data yang dibutuhkan. Sumber data bisa diperoleh dengan cara mengamati, membaca atau bertanya mengenai informasi yang berkaitan dengan penelitian. apabila sumber data didapatkan melalui Teknik kuesioner dan wawancara, maka sumber datanya disebut dengan responden yaitu orang yang memberikan respon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti baik tertulis maupun lisan. [72]

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

   Sumber data primer adalah data atau informasi yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui teknik observasi dan wawancara mendalam. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan melakukan wawancara kepada informan yang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*. Informan yang dipilih merupakan karyawan CV. Laa Tanza yang memenuhi tiga kriteria utama, yaitu mereka yang telah bekerja lebih dari dua tahun, menjadi tulang punggung keluarga sebagai pencari nafkah utama, serta berstatus sebagai orang tua tunggal (single parent). Kriteria ini dipilih dengan pertimbangan bahwa informan dengan latar belakang tersebut memiliki pengalaman yang cukup panjang dan relevan dalam menghadapi sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan. Selain para karyawan,

[72] Rahmadi, *Pengantar Metodologi*, hlm 59.

pemilik usaha juga diwawancarai untuk memperoleh data dan sudut pandang dari pihak pemberi kerja terhadap sistem pembayaran upah yang diterapkan.

CV. Laa Tanza memiliki sebanyak 12 orang pekerja aktif. Dari jumlah tersebut, 7 orang dipilih sebagai narasumber karena memenuhi kriteria purposive sampling yang telah ditentukan. Selain para pekerja, wawancara juga dilakukan terhadap pemilik usaha sebagai narasumber tambahan, guna memperoleh informasi dari perspektif pihak pemberi kerja terkait latar belakang, sistem pelaksanaan, serta pertimbangan dalam penerapan sistem pembayaran upah di CV. Laa Tanza.

2. Sumber Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi dan peraturan perundang-undangan. Data sekunder tersebut dapat dibagi menjadi:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian.[73]

1) Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tahun 2003 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

[73] Hidayat Febrial, "Analisis Terhadap Wewenang dan Tanggung Jawab Penjamin Emisi Efek Dalam Proses Penawaran Umum (initial public offering/IPO) (Depok: Universitas Indonesia, 2009). Hlm 10

2) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2025

b. Bahan hukum sekunder

bahan hukum sekunder adalah buku-buku dan tulisan-tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian ini.[74]

c. Bahan hukum tertier

Bahan hukum tertier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, dan sebagainya. [75]

E. Teknik Pengambilan Sample

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara sengaja dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1 (satu) orang pemilik usaha, yang memahami secara menyeluruh sistem pembayaran upah yang diterapkan.

[74] Hidayat Febrial, "Analisis Terhadap Wewenang dan Tanggung Jawab Penjamin Emisi Efek Dalam Proses Penawaran Umum (initial public offering/IPO) (Depok: Universitas Indonesia, 2009). Hlm 10

[75] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum,* (Jakarta: Sinar Grafika) 2009, hlm. 106

- 7 (tujuh) orang karyawan, yang menjadi pihak penerima upah dalam sistem gantungan.

Pemilihan *informan* dilakukan dengan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terhadap praktik yang diteliti. Jumlah informan bersifat fleksibel dan akan disesuaikan apabila dibutuhkan tambahan informan hingga tercapai *data saturation* (ketercukupan data).

F. Metode Pengumpulan Data

beberapa metode yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi

   Obsevasi pada penelitian ini dilakukan di CV. Laa Tanza Kabupaten Kebumen. Pada pengamatan ini focus kepada praktik pembayaran upah yang dilakukan pemilik usaha kepada para pekerja/ buruh di CV tersebut. Dari hasil observasi yang telah dilaksanakan, dapat dipahami bahwa praktik pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak CV mengalami keterlambatan atau penundaan.

   Selain itu, metode observasi dilakukan penulis agar dapat mengetahui Bagaimana kesesuaian antara praktik pembayaran upah yang dilakukan pemilik usaha CV Laa Tanza Kebumen, dengan teori-teori fikih muamalah yang berkaitan dengan transaksi tersebut yang dalam hal ini adalah teori akad *ijarah* dan keterlambatan pembayaran dalam islam.

   Dalam hal ini perlu dikaji terkait pengertian akad *ijarah*, rukun-rukun akad *ijarah*, syarat *ijarah*, macam-macam ijarah serta berakhirnya akad

ijarah. Selain itu, perlu juga dikaji mengenai teori keterlambatan pembayaran upah dalam islam.

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu kegiatan tanya jawab dengan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara (*interviewer*) dan yang diwawancara *(interviewee*) tentang masalah yang diteliti, dimana pewawancara bermaksud memperoleh persepsi, sikap dan pola pikir dari yang diwawancarai yang relevan dengan masalah penelitian, kepada seseorang yang diwawancarai, atau *informan*.[76] dalam penelitian ini terkait pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti oleh peneliti kepada pemilik usaha dan pekerja di CV. Laa Tanza, Kebumen.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang ditujukan berdasarkan objek penelitian skripsi ini. Pengumpulan bahan dalam metode pengumpulan data ini melalui cara mengumpulkan buku yang dianalisis.[77] Dokumentasi yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan data-data penelitian, (seperti kwitansi pembayaran) serta dengan rekaman yang didokumentasikan yang berisi hasil wawancara antara penulis dengan para *informan*. Selain itu terdapat dokumen terekam yang berupa foto-foto yang berkaitan dengan objek penelitian. Dengan adanya

[76] Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif : teori dan praktik*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013) hlm 162

[77] Soejono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Peneraan* (Jakarta: Rineka, 1999), hlm 8

dokumentasi, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai objek penelitian, sehingga mudah dipahami.

G. Metode Analisis Data

1. Reduksi Data *(Data Reduction)*

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang paling, dicari dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data bisa dilakukan dengan jalan melakukan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti. Proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada dalam data penelitian. Dengan kata lain proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus-menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan nti dari data yang diperoleh dari hasil penggalian data.[78]

Dalam penelitian ini, penulis akan meringkas hasil pengumpulan data yang sudah didapatkan menjadi konsep penelitian. Pengumpulan data yang dilakukan secara detail sehingga dapat diringkas yang kemudian dapat disajikannya konsep penelitian. Data lapangan tersebut dilakukan melalui wawancara yang kemudian akan diambil kesimpulannya agar menjadi ringkas. Adanya Langkah reduksi ini memudahkan penulis dalam melakukan penyajian data penelitian.

2. Penyajian Data *(Data Display)*

[78] Akif Khilmiyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta; Penerbit Samudra Biru) 2016, hlm 332

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tertata yang memberi kemungkinan adanya penarikan Kesimpulan. Tahap ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tertata sehingga adanya penarikan Kesimpulan, hal ini dilakukan dengan alas an data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.[79]

Setelah dilakukannya reduksi data, kemudian Langkah selanjutnya peneliti melakukan penyajian data agar didapatkannya Kesimpulan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data yang sudah didapatkan akan disajikan dalam bentuk teks naratif. Dalam penyajiannya, akan dipaparkan mengenai hasil dari informasi yang telah dilakukan dilapangan, yang kemudian akan dilakukan penarikan Kesimpulan, sehingga pembaca lebih mudah untuk memahami.

3. Penarikan Kesimpulan/ *Verification*

Penarikan Kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil Tindakan. Langkah ketiga dalam analisis data dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan Kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masik bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat, yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

[79] Yoesoep Edhie R. dkk, *Integrasi Metode Kuantitatif & Kualitatif* (Panduan Praktis Penelitian Campuran) (DIY ; PT. Green Pustaka Indonesia) 2024, hlm. 118

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau Gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-reamng atau bahkan gelap, sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan ini dapat berupa kausal atau interaktif, maupun hipotesis atau teori.[80]

Setelah melakukan penyajian data, penulis melakukan penarikan Kesimpulan dari penelitian ini. Dari penelitian ini, penulis melakukan penarikan Kesimpulan sesuai dengan data-data yang diperoleh, dan berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, sehingga dapat ditemukan jawaban mengenai rumusan masalah yang sudah disampaikan sebelumnya.

Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut terkait Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan Perspektif Fikih Muamalah (Studi kasus CV. Laa Tanza, kabupaten Kebumen).

[80] M. Askari Zakariah, dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development* (Sulteng: Yayasan PonPes Al-Mawaddah Warrahmah, 2020) hlm 56-57

BAB IV

PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH SISTEM GANTUNGAN DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH

A. Gambaran Umum Tentang CV. Laa Tanza Kabupaten Kebumen

Kabupaten kebumen adalah salah satu kabupaten di provinsi jawa Tengah. Letak geografis Kabupaten Kebumen terletak antara 77,42 LS dan 109,29 BT dengan luas wilayah 128.111,50 Ha atau 1.281.115 KM2 dengan batas wilayah :

Sebelah Utara dengan Kabupaten Wonosobo

Sebelah Timur dengan Kabupaten Purworejo

Sebelah Barat dengan Kabupaten Banyumas dan Kabupaten Cilacap.

Sebelah Selatan dengan Samudra Hindia.

Kondisi wilayah Kabupaten kebumen merupakan daerah pantai dan pegunungan dan sebagian besar merupakan dataran rendah.

Wilayah Hukum Pengadilan Negeri Kebumen meliputi seluruh wilayah daerah Kabupaten Kebumen yang terdiri dari 26 Kecamatan dan 461 Desa/kelurahan.

Ditahun 2023 tercatat sebanyak 1.399.976 jiwa yang rata-rata sumber utama pendapatannya dari sektor pertanian. [81]

CV. Laa Tanza yang ber alamat di desa jatimulyo, kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen ini bergerak dalam bidang pembuatan makanan ringan

[81] https://kebumenkab.bps.go.id/id/statistics-table/2/NjAwIzI= -.html

atau snack yang Bernama “Sumpia Udang”. Makanan ini adalah makanan tradisional yang terbuat dari kulit lumpia yang berisikan ebi/ udang yang jemur kemudian dihaluskan. Awal mula terbentuknya usaha ini dimulai pada 12 Februari 2016, Dimana ibu Rohmah sebagai pemilik usaha, melihat peluang besar bahwa disekitar lingkungan rumahnya masih jarang yang memperoduksi makanan ringan. Selain itu ibu Rohmah juga sudah mempunyai pengalaman dan pernah bekerja di pabrik pembuatan “sumpia udang”, karena beliau merasa mampu lalu membuka usaha sendiri yang didukung oleh suaminya. Awalnya hanya mampu mempekerjakan 1, 2 orang namun seiring berjalannya waktu, para pekerja terus bertambah. Dan sekarang sudah terdapat 12 orang karyawan yang bekerja. Untuk menjalankan usaha ini, owner dibantu oleh 12 karyawan dengan bagian-bagiannya masing-masing. Yang terdiri dari bagian mencetak kulit 2 orang, lalu bagian pengisi bumbu ada 6 orang, selanjutnya bagian menggoreng 2 orang dan pengemasan 2 orang.

Para pekerja setiap hari dari sabtu sampai minggu. Pekerja mulai bekerja pada pukul 8 pagi sampai pukul 16.00 WIB atau 4 sore. Dalam sehari para karyawan bekerja 8 jam. Target pemasaran dari pemilik usaha adalah warung, toko oleh-oleh, pasar dan tempat perbelanjaan lainnya. CV ini juga menerima pemesanan dari para Masyarakat sekitar untuk oleh-oleh saudara atau untuk acara lainnya.

Adapun Tujuan dari pemilik usaha mendirikan bisnis ini selain untuk membantu ekonomi keluarga, juga untuk membantu para ibu rumah tangga

disekitar agar mempunyai kegiatan yang positif. Dan juga agar para Wanita termotivasi kalau ternyata kaum Perempuan juga bisa menghasilkan dan membantu perekonomian keluarga.

B. Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan Di CV. Laa Tanza

Pengupahan merupakan salah satu sistem akuntansi yang penting dalam membina hubungan antara karyawan dan pemilik usaha. Baik dalam suatu Perusahaan maupun dalam sebuah instansi atau Lembaga tertentu. “karena bisa dikatakan usaha ini belum ditetapkan secara resmi, maka pemilik usaha belum bisa memberikan upah secara maksimal juga target pemasaran yang belum mencapai target pertahunnya”. Dan tunjangan pun sudah ada, seperti tunjangan hari raya. [82] menurut beliau menyebutkan bahwasannya tunjangan diberikan sesuai dengan kemampuan pemilik usaha dan owner juga sudah memikirkan apa yang dibutuhkan dari para karyawannya yang semuanya para ibu rumah tangga.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap pembayaran upah sistem gantungan yang dilakukan CV. Laa Tanza, kabupaten Kebumen, yang diperoleh dari proses wawancara langsung kepada responden, buku-buku dan sumber lain yang berkaitan dengan judul peneliti “Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan Perspektif Fikih Muamalah”, yang kemudian akan dianalisis secara sistematis semaksimal

[82] Wawancara pemilik usaha, Rabu, 25 september 2024

mungkin untuk menjawab permasalahan dalam penelitian berdasarkan Fikih Muamalah.

Praktik Pembayaran Upah yang dilakukan oleh pemilik usaha yaitu dengan memberikan upah yang berupa uang. Waktu pemberian upah yang dilakukan oleh owner setiap satu minggu sekali. Jumlah upah yang diberikan tentu berbeda satu sama lain, tergantung dengan kesulitan bagian pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.1 Responden

NO	NAMA	BAGIAN
1.	Ibu Supri	Menyetak kulit
2.	Ibu Yanti	Produksi
3.	Ibu Erni	Pengemasan
4.	Ibu Nur	Produksi
5.	Ibu Sri	Produksi
6.	Ibu Anisah	Goreng
7.	Ibu Umi	Produksi

Sumber: Sumber yang diolah secara pribadi tahun 2025

Berdasarkan data diatas diambil dari hasil peneliti yang terjun langsung ke lapangan untuk melakukan wawancara dan menggali informasi terkait pihak-pihak yang berkaitan dengan praktik pembayaran upah yang mana data diatas, peneliti ambil sampelnya yaitu dari pemilik usaha/ *owner* dan para pekerja di CV. Tersebut.

Pada dasarnya dalam praktik pembayaran upah ini mengandung unsur yang dapat merugikan karyawan, karena terjadinya penundaan atau keterlambatan dalam pembayaran upah, yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. yang seharusnya pemberian upah dilakukan dalam waktu seminggu sekali, ini bisa terkadang 2,3 minggu sekali. Dimana menurut penjelasan pemilik usaha kendala yang terjadi karena adanya uang yang terlambat dibayarkan oleh pihak toko tempat penjualan snack.[83]

Proses dari pembayaran upah sendiri biasanya dilakukan dalam seminggu sekali yang seharusnya dilakukan dihari sabtu. Adapun menurut pemilik usaha kendala yang terjadi saat pemberian upah yaitu uang yang belum dibayarkan oleh pihak toko yang menjadi tempat penjualan dari produk tersebut.

Praktik Upah mengupah biasanya dibayarkan secara tunai. Praktiknya sama dengan pemberian upah pada umumnya, yaitu selesai bekerja maka upah akan segera diberikan dengan sejumlah uang, namun yang dilakukan CV mengalami keterlambatan dalam pembayaran yang menurut pemilik usaha karena terjadinya kendala di toko tempat Dimana produk di perjual belikan.

Nominal upah yang diberikan juga berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Seperti upah pekerja yang mencetak kulit, sebesar Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah)/ hari, dibagian pengemasan, sebesar Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah)/ hari, Upah di bagian penggorengan Rp

[83] Hasil wawacara pemilik usaha, hari Rabu, 2 Oktober 2024

50.000,00 (Lima Puluh ribu rupiah)/ hari dan untuk bagian melipat/ produksi itu di hitung per kilo.an dan satu kilo nya Rp 500.00, (lima ratus rupiah). Adapun waktu pemberian upah tersebut dilakukan seminggu sekali, apabila terajdi keterlambatan bisa sampai dua minggu atau tiga minggu sekali.

Menurut ibu supri selaku pekerja di bagian mencetak kulit, dalam hal ini beliau menjelaskan selama bekerja belum pernah terjadi masalah, Cuma untuk pengupahan kadang terkendala adanya keterlambatan pembayaran setiap pembayaran upah biasanya mengalami keterlambatan selama 1 sampai dua minggu. [84] Begitu juga menurut ibu Nur yang setuju akan hal tersebut, yaitu dengan terlambatnya pemberian upah.[85] Menurut ibu anisah yang sudah bekerja lumayan lama, beliau juga berpendapat akan adanya kendala saat pembayaran upah dilakukan. Yaitu sering terjadinya penundaan dalam pembayaran upah dari waktu yang telah ditentukan.[86] ibu Umi selaku pekerja lain juga setuju akan hal tersebut, dengan terjadinya penundaan dalam pengupahan yang tidak tepat waktu.[87] Dengan terjadinya kendala saat pembayaran upah jadi karyawan juga merasa dirugikan.

Menurut para karyawan yang bekerja meskipun terjadi keterlambatan saat pembayaran mereka tidak bisa protes, karena sudah diberikan pekerjaan dan bisa membuat mereka berpenghasilan yang pada dasarnya semua pekerja merangkul para ibu-ibu rumah tangga agar mempunyai kegiatan positif dan bisa membantu perekonomian keluarga.

[84] Wawancara ibu Supri sebagai pekerja, sabtu, 5 oktober 2024
[85] Wawancara ibu Nur sebagai pekerja, jum'at, 11 oktober 2024
[86] Wawancara ibu Anisah sebagai pekerja, selasa, 15 oktober 2024
[87] Wawancara ibu Umi sebagai pekerja, sabtu 5 oktober 2024

C. Akad *Ijarah* Dalam Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan di CV. Laa Tanza Kebumen

Dalam kehidupan manusia saling membutuhkan untuk bisa hidup, karena manusia sifatnya saling membutuhkan, manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Adanya upah-mengupah ini merupakan salah satu kerja sama yang memberikan keuntungan bagi masing-masing pihak, yang sebelumnya sudah disepakati dulu dalam perjanjian. Sebagai seorang muslim, dalam setiap kegiatan ekonominya tentu harus sesuai dengan prinsip-prinsip muamalah. Kegiatan muamalah merupakan salah satu Upaya Masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga perlunya penerapan muamalah yang sesuai dengan prinsip-prinsipnya agar tidak melanggar aturan dari Alloh SWT.

Adanya praktik pembayaran upah ini perlu dilihat dari perspektif fikih muamalah. Hal ini dikarenakan sebagai seorang muslim hendaknya melakukan kegiatan muamalah sesuai dengan syara'. Dalam hal ini akad yang sesuai antara praktik upah dan teori akad ijarah mengenai rukun dan syaratnya.

1. *'Aqadain* (orang yang berakad)

   'Aqadain atau orang yang berakad adalah salah satu unsur terpenting yang harus terdapat dalam akad ijarah. Dalam '*aqadain* terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu berakal, *baligh, mumayyiz*

dan orang yang dibenarkan secara hukum untuk melakukan akad. Jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka akadnya tidak sah.

'Aqadain dibagi menjadi dua, yaitu *musta'jir* dan *mu'ajir. Musta'jir* adalah orang yang membutuhkan jasa/ tenaga. Sedangkan *mu'ajir* adalah orang yang mempunyai keahlian. Disini *mu'ajir* berhak menerima upah dari tenaga kerja yang telah ia lakukan, dan *musta'jir* berhak mendapatkan tenaga/ jasa dari upah yang telah dibayarkan kepada *mu'aji*r.

Disini yang menjadi *musta'jir* (orang yang membutuhkan jasa) adalah ibu Rohmah selaku pemilik usaha. Sedangkan yang menjadi *mu'ajir* (orang yang mempunyai keahlian) adalah para karyawan Dimana karyawan adalah sebagai pihak yang menyewakan tenaganya sebagai pekerja/ buruh. Para karyawan bekerja dari pukul 8 pagi sampai pukul 4 sore atau sekitar 8 jam sehari. Karyawan tersebut bekerja sebagai pengelola sekaligus penanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing, seperti menyiapkan alat-alat produksi, dan lain-lain.

Dalam karyawan CV. Laa Tanza maupun pemilik usaha, memunyai usia diatas 20 tahun, hal itu dapat dipastikan bahwa diatara keduanya sudah memenuhi kriteria sebagai seorang *musta'jir* maupun *mu'ajir* karena bekerja atas kerelaannya sendiri tanpa paksaan. Meskipun pemilik industry tidak menentukan syarat-syarat tertentu bagi calon karyawannya, namun *owner* CV. Laa Tanza tidak mempekerjakan orang yang belum baligh dan tak cakap bertindak hukum.

Berdasarkan penjelasan diatas, akad ijarah yang dilaksanakan oleh CV. Laa Tanza sebagai *musta'jir* dan karyawannya sebagai *mu'ajir* adalah sah menurut ketentuan akad ijarah. Karena kedua nya sudah memenuhi syarat dalam melakukan akad *ijarah*.

2. *Ma'qud 'alaih* (Objek atau pekerjaan)

Dari segi objeknya, akad ijarah yang digunakan pada CV. Laa Tanza adalah akad ijarah jasa atau pekerjaa (*ijarah 'ala al-'amaal),* akad ijarah ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seorang pekerja dengan membayar upah. Menurut ulama fikih, *ijarah* seperti ini boleh hukumnya apabila jenis pekerjaan itu jelas, misalnya buruh, tukang batu, tukang kayu dan lainnya.

Ajir (pekerja atau buruh) dibagi menjadi dua macam, yang diantaranya:

i. *Ajir khass*, merupakan pekerjaan atau buruh yang melakukan pekerjaan secara individual dalam waktu tertentu. Menurut empat ulama madzhab, *ajir khass* tidak bertanggung jawab terhadap kerusakan atau hilangnya sesuatu saat ia bekerja, selama itu bukan kelalaiannya.

j. *Ajir Musytarik*, merupakan seorang yang bekerja dengan berprofesi tanpa terikat dengan orang tertentu. Disini mendapatkan upah atas profesinya, misalnya pengacara dan konsultan.

Karyawan di CV. Laa Tanza ini termasuk kedalam jenis *mu'ajir khass*. Dimana bekerja dalam waktu tertentu yakni dari jam 8 sampai pukul 4 sore atau sekitar 8 jam dalam sehari. Dan disini karyawan tidak

bertanggung jawab apabila terjadi kerusakan selama itu bukan kelalaiannya dalam bekerja.

3. *Sighat* (ijab dan Qabul)

Dari istilah shigat ijab qabul tentu sangat diperlukan pada saat penggajian agar yang namanya pembayaran upah/ gaji itu aman dari segi dunia dan akhiratnya terkhusus tidak jauh dari syariat islam.

Ijab dan qabul merupakan rukun terpenting dalam akad. Ijab dan Kabul juga mempunyai syarat-syarat tertentu, yaitu jelas dan mudah dipahami. Ijab adalah suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan qabul yaitu suatu pernyataan menerima dari pihak kedua atas penawaran yang dilakukan oleh pihak pertama.

Ijab qabul yang dilakukan CV. Dan pekerja dilakukan secara lisan, yang memberi pengertian dengan jelas tentang adanya ijab dan Kabul. Didalam kesepakatan perjanjian kerja diantara pemilik usaha dan para karyawannya, pemilik usaha menjelaskan secara langsung tugas dan tanggug jawab pekerja kepada seluruh karyawannya.

Dalam CV. Laa Tanza, *sighat* akad dinyatakan dengan jelas terhadap perjanjian kerja, jam kerja pengupahan dan sebagainya, namun diantara kedua belah pihak terjadi perbuatan yang merugikan pihak karyawan Dimana sighat akad dalam proses pengupahannya tidak sesuai dengan perjanjian awal, bahkan saat pemberian upah mengalami keterlambatan dalam pembayaran.

Dari hal ini, dapat diketahui bahwa sighat akad (ijab dan qabul) dilaksanakan secara langsung antara pemilik usaha dengan calon karyawannya. Namun disini masih terjadi ketidak sesuaian pemenuhan sighat akad terhadap pembayaran upah tenaga kerja pada karyawannya. Hal ini jelas dapat meyebabkan masalah dikemudian hari dan lebih baik apabila hal ini dihindari.

4. *Ujrah* atau upah

Akad ijarah jasa atau pekerjaan (*ijarah 'ala al-'amaal)* berkaitan erat dengan upah mengupah. Sistem penentuan upah dalam islam tidaklah disebutkan secara rinci. Dalam al-qur'an maupun sunnah hanya disebutkan syarat-syarat pokok mengenai hal tersebut, yaitu pemilik usaha harus memberikan upah kepada para pekerjanya atas jasa yang sudah mereka berikan, sedangkan pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Secara umum, rumus pengupahan dalam islam yaitu upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, memberikan upah yang layak, membayarkan upah sebelum keringatnya kering, dan memberikan upah secara adil.

Dalam praktik pembayaran upah tenaga kerja di CV. Laa Tanza Nominal upah yang diberikan berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Seperti upah pekerja yang mencetak kulit, sebesar Rp 50.000,.(lima puluh ribu rupiah) perhari dibagian pengemasan, sebesar Rp 50.000,(lima puluh ribu rupiah) perhari, Upah di bagian penggorengan Rp 50.000,(lima puluh ribu rupiah)- perhari dan untuk

bagian melipat/ produksi itu di hitung per kilo.an dan satu kilo nya Rp 500.00,(lima ratus rupiah)-. Adapun waktu pemberian upah tersebut dilakukan seminggu sekali, dan sudah diketahui oleh pihak penerima upah atau para pekerja.

Upah gantungan diperbolehkan dalam Islam dengan syarat adanya kejelasan akad, persetujuan kedua belah pihak, dan tidak adanya unsur dzalim. Namun, Islam lebih mengutamakan pembayaran yang dilakukan tepat waktu untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Dari penjelasan mengenai rukun akad diatas dapat diketahui bahwa upah-mengupah di CV Laa Tanza desa Jatimulyo, Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen ini sudah memenuhi rukun akad ijarah.

Selanjutnya perlu ditinjau mengenai praktik pembayaran upah dengan syarat-syarat akad ijarah agar dapat diketahui mengenai keabsahan praktik pembayaran upah perspektif akad *ijarah.*

1. Syarat Terjadinya Akad (*syarat in 'iqad)*

   Syarat terjadiya akad mengatur mengenai *'aqid,* akad, dan objek akad. Menurut Hanafiyah, syarat yang berhubung dengan 'aqid harus berakal dan mumayiz. Dalam praktiknya, pembayaran upah dilakukan oleh orang yang sehat jasmani dan Rohani, serta mampu membedakan mana yang baik dan mana yang buruk. Sedangkan menurut Syafi'iyyah dan Hanabilah syarat berkaitan dengan 'aqid para pihak yang berakad harus baligh. Upah-mengupah di CV Laa Tanza, Kabupaten Kebumen sudah dilakukan oleh pihak-pihak yang

usianya sudah lebih dari 17 tahun, sehingga sudah bisa dikatakan *baligh.* Kemudian menurut Malikiyah, syarat upah-mengupah harus tamyiz. Seperti yang sudah dijelaskan diatas, para pihak yang melakukan upah-mengupah bisa membedakan mana yang baik dan mana yang buruk.

2. Syarat Kelangsungan Akad *(Nafaz)*

   Untuk kelangsungan *(nafaz)* akad ijarah disyaratkan terpenuhinya hak milik atau kekuasaan. Pada syarat kelangsungan akad ini orang yang melakukan akad harus pemilik yang mempunyai kekuasaan. Apabila tidak memiliki kepemilikan atau kekuasaaan maka akad tidak bisa dilangsungkan.

3. Syarat Sahnya *Ijarah*

   a. Kedua belah pihak setuju dengan akad yang dilakukan, seperti jual beli. Dalam melakukan upah-mengupah di CV Laa Tanza antara pemilik usaha dan para pekerja, setuju dengan perjanjiannya.

   b. Objek akad yaitu harus jelas, agar tidak terjadinya kemungkinan adanya perselisihan. Objek akad dalam hal ini Jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja. Penjelasan ini diperlukan agar antara kedua belah pihak tidak terjadi perselisihan.

   c. Objek akad *ijarah* bisa dipenuhi. Dalam melakukan upah-mengupah harus sesuai agar bisa digunakan semestinya.

   d. Manfaat dari objek akad harus manfaat yang dihalalkan oleh syara'. Manfaat dari pembayaran upah ini jelas untuk memenuhi

kebutuhan keluarga dan digunakan untuk kebaikan. Dan tidak bertentangan dengan *syara'*.

e. Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardhu an bukan kewajiban orang yang disewa *(ajir)* sebelum dilakukannya ijarah. Hal tersebut karena seseorang yang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakannya, tidak berhak menerima upah atas pekerjaan itu. Dengan demikian, tidak sah menyewakan tenaga untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang sifatnya taqarrub dan taat kepada alloh, seperti shalat, puasa, haji, menjadi imam, adzan dan mengajarkan Alqur'an, karena semuanya itu mengambil upah untuk pekerjaan yang fardhu dan wajib.

f. Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya maka ijarah tidak sah. Dengan demikian, tidak sah ijarah atas perbuatan taat karena manfaatnya untuk orang yang mengerjakan itu sendiri.

g. Manfaat *ma'qud'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijarah*, yang biasa berlaku umum. Tujuan dilakukannya pembayaran upah agar terpenuhinya kebutuhan pemilik usasaha atau para pekerja, serta mendapatkan keuntungan dunia dan akhirat.

4. Syarat mengikatya Akad *(Syarat Luzum)*

a. *Objek* Benda yang disewakan harus terhindar dari cacat (aib) yang menyebabkan terhalangnya pemanfaatan atas benta yang disewa itu. Apabila terdapat suatu cacat (aib) yang demikian sifatnya, maka orang yang menyewa (*musta'jir)* boleh memilih antara meneruskan ijarah dengan pengurangan uang sewa dan membatalkannya. Misalnya Sebagian rumah yang akan disewa runtuh, kendaraan yang dicarter rusak atau mogok. Apabila rumah yang disewa itu hancur seluruhnya maka akad ijarah jelas harus fasakh (batal) karena *ma'qud 'alaih* rusak total, dan hal itu menyebabkan fasakh-nya akad.
b. Tidak terdapat *udzur* (alasan) yang dapat membatalkan akad ijarah. Misalnya udzur pada salah seorang yang melakukan akad, atau pada sesuatu yang disewakan. Apabila terdapat udzur, baik pada pelaku maupun pada ma'qud 'alaih, maka pelaku berhak membatalkan akad. Ini menurut Hanafiah akan tetapi, menurut jumhur ulama, akad ijarah tidak batal karena adanya udzur, selama objek akad yaitu manfaat tidak hilang sama sekali.[88]

Berdasarkan penjelasan mengenai syarat-syarat dilakukannya akad ijarah, dapat diketahui bahwa pada praktik pembayaran upah yang dilakukan CV Laa Tanza ini sudah sesuai dengan syarat-syarat pada akad ijarah karena terpenuhi segala aspeknya.

[88] Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah) 2010

UIN
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus CV. Laa Tanza, Kabupaten Kebumen). Dapat disimpulkan bahwa:

1. Dalam Praktik Pembayaran Upah ini dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha yang memberikan upah dan para pekerja yang menerima upahnya. Praktik Upah mengupah biasanya dibayarkan secara tunai. Dalam hal ini Praktiknya sama dengan pemberian upah pada umumnya, yaitu selesai bekerja maka upah akan segera diberikan dengan sejumlah uang, namun yang dilakukan CV mengalami keterlambatan dalam pembayaran yang menurut pemilik usaha karena terjadinya kendala di toko tempat Dimana produk di perjual belikan. Upah yang diberikan sesuai dengan bagian pekerjaan masing-masing dan tentu saja berbeda jumlahnya sesuai tingkat kesulitan. Upah diantaranya upah pekerja yang mencetak kulit sebesar Rp 50.000,00.(lima puluh ribu rupiah) perhari, dibagian pengemasan, sebesar Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah). perhari, Upah di bagian penggorengan Rp 50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) perhari dan untuk bagian melipat/ produksi itu di hitung per kilo.an dan satu kilo nya Rp. 500.00,(lima ratus rupiah). Dan upah diberikan setiap satu minggu sekali.

2. Praktik Pembayaran Upah Sistem Gantungan yang terjadi di CV Laa Tanza menurut Fikih Muamalah yaitu, keterlambatan atau penundaan pembayaran upah itu dilarang dalam islam karena termasuk perbuatan dzalim. Namun, Upah gantungan ini diperbolehkan dalam Islam dengan syarat adanya kejelasan akad, persetujuan kedua belah pihak, dan tidak adanya unsur dzalim. Namun, Islam lebih mengutamakan pembayaran yang dilakukan tepat waktu untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan pekerja. Karena hal tersebut merujuk dalam syarat sah keabsahan akad *ijarah*.

   Sejalan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, diatur bahwa pengusaha wajib membayar upah secara tepat waktu sesuai kesepakatan atau perjanjian kerja. Penundaan pembayaran upah yang tidak dibenarkan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja, yang bertentangan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam ketentuan tersebut. Undang-undang ini menegaskan pentingnya perlakuan yang adil dan beradab terhadap pekerja dalam rangka menjamin kesejahteraan dan keadilan sosial.

B. Saran

1. Kepada pihak CV hendaknya lebih tepat waktu dalam memberikan upah atau gaji. Dan juga memperhatikan lagi kebutuhan karyawan, seperti ditambahnya tunjangan selain di hari raya, kalau bisa upahnya dinaikan. Karena dari pihak pekerja tidak berani meminta kenaikan gaji karena alasan tidak enak hati.

2. Kepada para pekerja jika ingin ada yang disampaikan, langsung bilang saja dengan pemberi upah nya, sampaikan saja keluh kesah yang dialami pada saat bekerja jika itu memang merugikan para pekerja atau buruh.

3. Untuk pemerintah daerah Diharapkan agar dapat melakukan pengawasan lebih intensif terhadap praktik ketenagakerjaan di sektor Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM),. Pemerintah daerah juga diharapkan aktif melakukan sosialisasi terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan serta mendorong pelaku usaha untuk mengimplementasikan sistem pengupahan yang adil, tepat waktu, dan sesuai syariat Islam bagi pelaku usaha Muslim. Selain itu, pemerintah dapat menyediakan layanan mediasi atau konsultasi ketenagakerjaan untuk membantu menyelesaikan konflik atau pelanggaran hak-hak pekerja di tingkat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abidin, Zaenal "*Fiqih Muamalah*", Zabags Qu Publish, 2022

Ahmad Nilnal Muna C. dkk, *Buku Ajar Fikih Muamalah, Pekalongan*: PT Nasya Expanding Management, 2023

Ahmad Syaichoni, *Fikih Muamalah Konsep Dasar Transaksi Bisnis Islam*, Yogyakarta: Bintang semesta media, 2023

Ahmad Wardi Muslich, "*Fiqh Muamalat*" Jakarta: Amzah, 2010

Akif Khilmiyah, *Metode Penelitian Kualitatif* , Yogyakarta; Penerbit Samudra Biru, 2016

Al hadi, Abu Azam "*Fikih Muamalah Kontemporer*" Kharisma Putri Utama Offset, 2017

Andri Soemaitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019

Aryadi, dkk, *Fikih Muamalah*, Yogyakarta: K-Media, 2020

Aryntika Cahyantini,dkk., *Ekonomi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sumatera Barat: Gita Lentera, 2024

Darwis Harahap, Arbanur R., "*Fiqih Muamalah 1*", Medan: Merdeka kreasi group, 2021

Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemhannya, Penerbit Mulia Abadi : Bekasi,

Dinda Husnul Hotimah, *Teks Laporan Hasil Observasi & Teks Eksposisi*, medan : Guepedia, 2022

Endeh Suhartii, "*Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020

Ghazaly, Abdul Rahman, dkk. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana, 2010

Ghofur, Ruslan Abdul, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* Lampung: Arjasa Pratama 2020

Hendra, M Zuhirsyan, *Perbankan Syariah dalam Perspektif Praktis dan Legalitas*, Medan :Merdeka kreasi group, 2021

Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif : teori dan praktik*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013

Iwan Permana, *Hadits Ahkam Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2020

Kementrian Republik Indonesia, Al-qur'an dan Terjemahan Juz 1-30 (Bandung: CV Nur Alam Semesta

Lamijan, Jamal Wiwoho, "*Upah Kerja Dan Keadilan*", Banyumas: Pena Persada, 2021

M. Askari Zakariah, dkk., *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development* (Sulteng: Yayasan PonPes Al-Mawaddah Warrahmah, 2020

M. Pudjihardjo, Nur faizin M, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*, Malang: UB Press, 2019

M. Yazid Affandi, *Fiqih muamalah dan implementasinya dalam lembaga keuangan syariah*. Yogyakarta: Logung Pustaka

Mardani, *Hukum Perikatan Syariah di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013

Mayasurru Lasiyama, *Analisis Strategi Pemasaran Islam dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha di Allbe There Online Shop Ponorogo*, Pekalongan: PT.Nasya Expanding Management, 2022

Muhammad Sauqi, "*Fiqih Muamalah*", Banyumas : Cv Pena Persada, 2022

Muslimin, *Filsafat Hukum Ekonomi Syariah*, Tangerang Selatan: PustakaPedia, 2022

Nailufar, Eva Zulfa, *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam*, serang : A-empat2014

Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antarasi Press, 2019

Rohmansyah, "*Ibadah dan Mu'amalah*", Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021

Romdoni Muslim, *"300 Hadist Akhlak",* Jakarta: Restu Ilahi, 2004

Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Lampung: Arjasa Pratama, 2020

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013

Siregar, Hariman Surya, Koko Khoirudin, *Fikih Muamalah*, Bandung; PT Remaja Rodakarya, 2019

Soejono dan Abdurrahman, *Metode Penelitian Suatu Pemikiran dan Peneraan* (Jakarta: Rineka, 1999

Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian* Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2008

Syahrum, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2007

Syaikh Abdurrahman Al-Juzairi, *Fikih Empat Madzhab Jilid 4*, Jakarta Timur: Pustaka Al-Kautsar, 2015

Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya Al-Faifi, *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar

Taufiqur Rahman, *Buku Ajar Fiqih Muamalah Kontemporer*, Jawa Timur: Academica Publication, 2021

Tuti Anggraini, "*Buku Ajar Desain Akad Perbankan Syariah*",Medan: Merdeka Kreasi, 2021

Umar Sidiq, Moh. Miftachui Choiri, Metode Kualitatif Dibidang Pendidikan *Ponorogo*; CV Nata Karya, 2019

Yoesoep Edhie R. dkk, *Integrasi Metode Kuantitatif & Kualitatif (Panduan Praktis Penelitian Campuran)* (DIY ; PT. Green Pustaka Indonesia) 2024

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenada Group, Divisi Kencana, 2019

B. SKRIPSI

Agnes Clara Rahmawati, *"Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi kasus pada counter Banana Nugget De BANANAS di swalayan Laris Kartasura)"*, (Surakarta : Institut Agama Islam, 2020)

Chyntia Tulusiawati, dkk. *"Fiqih"*, Jombang: Universitas KH.A.Wahab Hasbullah, 2021

Inayah Indar Parawansa, *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Karyawan (studi kasus di Rumah Makan Godong Gedang Ngaliyan Semarang)"*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2023).

Istiqomawati, *"Tinjauan Hukum Ekoni Syariah Terhadap Praktik Pengambilan Upah Jasa Pada Transaksi BRI Link (studi kasus agen BRI Link Amelia desa Tambahsari Kecamatan Pati kabupaten pati)"*, (Semarang: Universitas Negeri Walisongo, 2022)

Siti Maesaroh, *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (studi di kampung Argomulyo kecamatan Banjit kabupaten Way kanan)"*, (Lampung: Universitas Negeri Raden Intan, 2019).

C. JURNAL

Ana Annisa'tun, *"Ketentuan Menurut UU No, 33 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam"* Maliyah, Vol. 1 No. 1, 2011,

Caniago Fauzi, *"Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam"* Jurnal Textura Vol. 5 No. 1 Tahun 2018

Dewi, Novi Yanti Sandra *"Pengupahan Dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam"*, Jurnal Econetica, Vol. I, no. 2, 2019,

Lidia Febrianti, dkk., *"Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam"*, Journal of Economic, Business and Accounting 5 (2) ,1759

Munib, Abdul. *"Hukum Islam Dan Muamalah (Asas-Asas Hukum Islam Dalam Bidang Muamalah)"*, Al-Ulum: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Keislaman. Vol 5. No. 1, 2018. 72-80.

Oki Wahyu Budijanto, *"Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM"*, Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Vol. 17 No.3, 2017, 404-405

Puji Kurniawan, *"Analisis Kontrak Ijarah"* Jurnal EL-Qanuny Vol.4 No. 2, 2018, 203

Safwan, *"Sistem Upah Dalam Perspektif Hukum Islam"*, Jurnal Tahqiqa, Vol. 17, No.1, 2023, 37-38

Windari, *"Kontrak Jasa: Ijarah dan Ijarah Muntahiyah Bit Tamlik"*, Al-Masharif:Jurnal Ilmu Ekonomi Keislaman, Vol. 11 No. 1, 2024,

Zainul Musthofa, Siti Aminah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sewa Menyewa (Ijarah) Tanah Kas Desa, Al Mawashid: Journal of Economics Islamic Business) Vol. 1 No. 1, 2021, 51-52

D. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 *tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.)

Lampiran I

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

i. Owner/ Pemilik Usaha

Nama : Ibu Rohmah

Umur : 39 tahun

Keterangan : owner/ Pemilik Usaha

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : ibu rohmah

2. Kapan usaha ini di dirikan?

   Jawab : 12 februari 2016

3. Berapa jam karyawan sehari bekerja?

   Jawab : dimulai dari jam 8.00 pagi sampai jam 16.00 sore

4. Bagaimana awal mula tercipta ide usaha ini?

   Jawab : karena melihat banyaknya ibu rumah tangga yang menganggur jadi membuka usaha ini agar para ibu rumah tangga mempunyai kegiatan positif.

5. Berapa jumlah karyawan disini? Dan apa saja bagian bagian nya?

   Jawab : jumlah keseluruhan ada 12 orang, terdiri dari 2 dibagian percetakan kulit, 6 dibagian produksi/ nglempit, 2 dibagian penggorengan dan 2 dibagian pengemasan.

6. Kapan waktu pembayaran upah dilakukan?

   Jawab : setiap 1 minggu sekali, dihari sabtu

7. Bagaimana sistem pengupahan terhadap karyawan?

Jawab : sebenarnya system.nya Borongan Cuma terkadang terjadi keterlambatan pembayaran jadi para pekerja menyebutnya gantungan.

8. Apa ada bukti pada saat pemberian upah? Misal kwintansi

   Jawab : ada, Cuma tidak boleh dipublikasikan.

9. Apa ada kendala saat waktu pemberian upah?

   Jawab : belum adanya pembayaran dari pihak toko yang menjadi tempat penjualan produk.

10. Apa tujuan anda mendirikan usaha ini?

    Jawab : untuk memberikan kegiatan positif khusus nya para ibu rumah tangga agar mempunyai penghasilan dan dapat membantu ekonomi keluarga.

ii. Karyawan / Pekerja

Nama : Supri

Umur : 33 tahun

Keterangan : Produksi/ Nglempit

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : Ibu Supri

2. Sudah berapa lama anda kerja disini?

   Jawab : 3 tahun

3. Ibu disini bekerja dibagian apa?

   Jawab : menyetak kulit.

4. Berapa jam ibu bekerja dalam sehari?

Jawab : kalo saya sekitar 3 sampai 5 jam.an, soalnya saya bikinnya dari sebelum subuh, lalu sebelum jam 8 kulit harus sudah ada untuk siap diproduksi.

5. Apa ada alasan mengapa ibu bekerja disini?

   Jawab : ya supaya ada kegiatan lain

6. Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan waktu gajian?

   Jawab : menurut saya belum, karena terkadang kendala saat pembayaraan upah mengalami keterlambatan dari 1 sampai 2 minggu.

7. Menurut ibu, apa sistem pembayaran upah disini sudah dilakukan dengan baik?

   Jawab : ya, sudah baik

UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : yanti

Umur : 48 tahun

Keterangan : Produksi/ Nglempit

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : Ibu Yanti

2. Sudah berapa lama anda kerja disini?

   Jawab : 4 tahun

3. Ibu disini bekerja dibagian apa?

   Jawab : produksi/ nglempit

4. Berapa jam ibu bekerja dalam sehari?

   Jawab : jam 8.00 pagi sampai jam 16.00 sore, kalau lagi banyak pesanan bisa sampai malam.

5. Apa ada alasan mengapa ibu bekerja disini?

   Jawab : ya biar ada kegiatan lain.

6. Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan waktu gajian?

   Jawab : ya sudah sesuai, Cuma terkadang terjadi keterlambatan dalam pembayaran biasanya terjadi 4,5 hari penundaan.

7. Menurut ibu, apa sistem pembayaran upah disini sudah dilakukan dengan baik?

   Jawab : ya, sudah

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ibu Erni

Umur : 39 tahun

Keterangan : Produksi/ Nglempit

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : Ibu Erni

2. Sudah berapa lama anda kerja disini?

   Jawab : 2 tahun

3. Ibu disini bekerja dibagian apa?

   Jawab : produksi/ nglempit

4. Berapa jam ibu bekerja dalam sehari?

   Jawab : jam 8.00 pagi sampai jam 16.00 sore

5. Apa ada alasan mengapa ibu bekerja disini?

   Jawab : ya kalau kumpul sama ibu ibu lain dengan hal positif

6. Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan waktu gajian?

   Jawab : ya sudah sesuai dan tepat waktu.

7. Menurut ibu, apa sistem pembayaran upah disini sudah dilakukan dengan baik?

   Jawab : menurut saya sudah baik.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ibu Nur

Umur : 45 tahun

Keterangan : Produksi/ Nglempit

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : Ibu Nur

2. Sudah berapa lama anda kerja disini?

   Jawab : 2 tahun

3. Ibu disini bekerja dibagian apa?

   Jawab : produksi/ nglempit

4. Berapa jam ibu bekerja dalam sehari?

   Jawab : jam 8.00 pagi sampai jam 16.00 sore, apabila lagi memproduksi sedikit bisa pulang lebih awal.

5. Apa ada alasan mengapa ibu bekerja disini?

   Jawab : agar tidak bosan dirumah, jika suami kerja dan anak sekolah.

6. Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan waktu gajian?

   Jawab : sudah, Cuma terkadang terlambat dalam waktu pembayaran.

7. Menurut ibu, apa sistem pembayaran upah disini sudah dilakukan dengan baik?

   Jawab : menurut saya sudah belum, karena ada keterlambatan dalam pemberian upah.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ibu Sri

Umur : 46 tahun

Keterangan : Produksi/ Nglempit

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : Ibu Sri

2. Sudah berapa lama anda kerja disini?

   Jawab : 3 tahun

3. Ibu disini bekerja dibagian apa?

   Jawab : produksi/ nglempit

4. Berapa jam ibu bekerja dalam sehari?

   Jawab : dari jam 8.00 pagi sampai jam 16.00 sore, jika sedang memproduksi sedikit bisa pulang lebih awal.

5. Apa ada alasan mengapa ibu bekerja disini?

   Jawab : karena butuh pekerjaan.

6. Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan waktu gajian?

   Jawab : sesuai, tetapi terkadang saat sudah waktunya terjadi keterlambatan, bisa sampai seminggu an.

7. Menurut ibu, apa sistem pembayaran upah disini sudah dilakukan dengan baik?

   Jawab : menurut saya sudah baik.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ibu Anisah

Umur : 45

Keterangan : goreng

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : Ibu Anisah

2. Sudah berapa lama anda kerja disini?

   Jawab : 5 tahun

3. Ibu disini bekerja dibagian apa?

   Jawab : saya disini dibagian goreng nya.

4. Berapa jam ibu bekerja dalam sehari?

   Jawab : tidak mesti, kadang pagi sampai siang, kalau siang belum ada bahan yang digoreng ya bisa malam nya saya ngerjainnya.

5. Apa ada alasan mengapa ibu bekerja disini?

   Jawab : alasannya ya untuk nambahin penghasilan rumah tangga.

6. Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan waktu gajian?

   Jawab : sudah sih, tapi beberapa kali terjadi keterlambatan dalam pembayaran.

7. Menurut ibu, apa sistem pembayaran upah disini sudah dilakukan dengan baik?

   Jawab : menurut saya belum. Karena terkadang terjadi penundaan saat pembayaran upah.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ibu Umi

Umur : 41 tahun

Keterangan : Produksi/ Nglempit

1. Dengan ibu siapa?

   Jawab : Ibu Umi

2. Sudah berapa lama anda kerja disini?

   Jawab : 3 tahun

3. Ibu disini bekerja dibagian apa?

   Jawab : produksi/ nglempit

4. Berapa jam ibu bekerja dalam sehari?

   Jawab : jam 8.00 pagi sampai jam 16.00 sore, terkadang kalau mencetak kulit sedikit ya bisa selesai lebih cepat.

5. Apa ada alasan mengapa ibu bekerja disini?

   Jawab : untuk mendapatkan uang tambahan.

6. Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan waktu gajian?

   Jawab : menurut saya belum, soalnya beberapa kali terjadi keterlambatan dalam pembayaran.

7. Menurut ibu, apa sistem pembayaran upah disini sudah dilakukan dengan baik?

   Jawab : menurut saya belum, karena pembayaran tidak diberikan tepat waktu.

Lampiran 2

Wawancara dengan owner/ pemilik usaha (Rabu, 25 september 2025)

Wawancara dengan ibu supri bagian mencetak kulit (sabtu, 5 oktober 2024)

Wawancara dengan ibu yanti bagian produksi (selasa, 8 oktober 2024)

Wawancara dengan ibu erni bagian pengemasan (selasa 8 oktober 2024)

Wawancara dengan ibu Nur bagian produksi (jum'at, 11 oktober 2024)

Wawancara dengan ibu Sri bagian produksi (sabtu, 12 oktober 2024)

Wawancara dengan ibu Anisah bagian menggoreng (selasa, 15 oktober 2024)

Wawancara dengan ibu Umi bagian produksi (sabtu, 5 oktober 2024)

Lampiran 3

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap	: Zulfi Mar'atun Nafingah
NIM	: 1917301023
Tempat/ Tgl. Lahir	: Kebumen, 15 Juli 2000
Alamat	: Jatimulyo, Rt 04/ Rw 03, Kecamatan Alian, Kabupaten Kebumen
Nama Ayah	: Mahrom
Nama Ibu	: Siti Solihatun

B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

a.	SD/MI	: MI MA'ARIF JATIMULYO
b.	SMP/MTS	: Mts An-Nawawi 03, Kebumen
c.	SMA/MA	: MAN 1 KEBUMEN
d.	S1	: Fakultas Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Purwokerto, 15 februari 2025

Zulfi M Nafingah

NIM. 1917301023