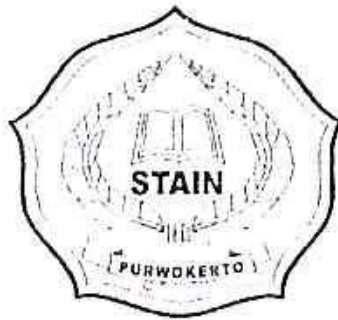


**PANDANGAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM  
PEMBERIAN UPAH BORONGAN  
(Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Hukum Islam

Disusun Oleh:

Nama : Imam Nurdiman  
NIM : 00265011  
Prodi/Jur : Syari'ah/MUA

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN) PURWOKERTO**

**2004**



DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN)PURWOKERTO

Alamat: Jln. Jend. A. Yani No. 40. A Telp. (0281) 63553 Purwokerto 53123

Ridwan, M.Ag  
Dosen STAIN Purwokerto

**NOTA PEMBIMBING**

Hal : Pengajuan Skripsi  
Sdr. Imam Nurdiman  
Lamp : 6 (enam) eksemplar

Purwokerto, 28 Agustus 2004  
Kepada Yth.  
Bapak Ketua STAIN Purwokerto  
di  
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.


Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan skripsi saudara :

Nama : Imam Nurdiman  
NIM : 00265011  
Jurusan : Syari'ah  
Prodi : Mu'amalah  
Judul : PANDANGAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PEMBERIAN  
UPAH BORONGAN (Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun "Mluku"  
Purwokerto)

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat di munaqasyahkan.  
Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing

  
RIDWAN, M.Ag  
NIP. 150299956



DEPARTEMEN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN) PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A. Telp. 0281-35624 Purwokerto 53126

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Imam Nurdiman  
NIM : 00265011  
Jurusan : Syari'ah  
Prodi : Mu'amalah  
Judul : **PANDANGAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PEMBERIAN  
UPAH BORONGAN (Studi Kasus di Perusahaan Sohun "Mluku"  
Purwokerto)**

Telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri  
(STAIN) Purwokerto pada tanggal :

8 September 2004

dan dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir dalam rangka menyelesaikan studi Program  
Sarjana Strata Satu (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam.

Dewan Munaqasyah

Purwokerto, 8 September 2004

Ketua Sidang

Drs. Munjin, M.Pd.I  
NIP. 150 253 871

Sekretaris Sidang

Ridwan, M.Ag  
NIP. 150 299 959

Pembimbing

Ridwan, M. Ag  
NIP. 150 299 959

Penguji I

Drs. H. Syifa'at, M.Ag  
NIP. 150 253 870

Penguji II

Drs. F. Aminudin Aziz, M.M  
NIP. 150 272 603

Mengetahui/Mengesahkan  
Ketua STAIN Purwokerto



Drs. H. Khariri, M.Ag  
NIP. 150 221 223

## MOTTO

لَنْ تَنَالُوا الْبِرَّ حَتَّى تُنْفِقُوا مِمَّا تُحِبُّونَ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ اللَّهَ بِهِ عَلِيمٌ  
(آلِ عِمْرَانَ : ٩٢)

*Artinya : Kamu sekali-kali tidak sampai kepada kebajikan (yang sempurna) sebelum kamu menafkahkan sebagian harta yang kamu cintai. Dan apa saja yang kamu nafkahkan maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya (Ali Imran: 92).*

*Hati yang patah bukanlah dalih untuk melangkah dengan goyah, tapi merupakan peringatan agar melangkah tak lagi salah.*

*Seseorang yang bahagia bukanlah orang yang berada dalam seperangkat keadaan yang pasti, tetapi lebih merupakan dengan seseorang dengan perangkat yang sikap yang pasti*

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selamanya berarti dalam hidupku :

- Bapak dan ibu tercinta, yang dengan ketulusannya senantiasa memberikan kepercayaan dan bantuan kepada penulis baik materiil maupun moril.
- Kakak dan adik-adikku, yang telah membekali doa.
- Seseorang yang selalu memberi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Teman-teman senasib seperjuangan, khususnya MUA' 2000 (Fitri Cs, Titiek Cs, Hanif Cs, Kusnaeti Cs, Desi Cs) dan Warga Masjid SPN (Apri Cs).

6. Bapak Ridwan, M.Ag, Ketua Prodi Al-Ahwal As-Syakhsiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto dan sekaligus sebagai pembimbing yang dengan ikhlas dan sabar telah memberi perhatian, petunjuk dan bimbingan kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.
7. Suraji, M.Ag, Ketua Prodi Mu'amalah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
8. Segenap dosen dan karyawan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto.
9. Saudari Nur Inayah yang telah memberi motivasi dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah, penulis inemohon agar budi baik yang telah mereka berikan mendapat imbalan yang setimpal dan menjadi amal shaleh yang diterima oleh-Nya.

Penulis menyadari akan segala kebenarannya dan keterbatasan skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Purwokerto, Agustus 2004

Penulis



Imam Nurdiman  
00265011

## PEDOMAN TRANSLITASI ARAB – INDONESIA

### Konsonan Tunggal

ا	-	د	d	ض	dh	ك	k
ب	b	ذ	dz	ط	th	ل	l
ت	t	ر	r	ظ	zh	م	m
ث	ts	ز	z	ع	'	ن	n
ج	j	س	s	غ	gh	و	w
ح	h	ش	sy	ف	f	ه	h
خ	kh	ص	sh	ق	q	ء	,
						ي	y

### Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap disebabkan oleh *saddah* ditulis rangkap.

Contoh : ربنا : rabbana.

### 1. Vokal Pendek, Vokal Panjang dan Diftong

1. *Fathah* ditulis a, *kasrah* ditulis i, *dhammah* ditulis u.
2. Bunyi a panjang ditulis a, bunyi i panjang ditulis i, dan bunyi u panjang ditulis u.
3. او ditulis au, اي ditulis ai.

### 2. Kata Sandang Alif Lam ( ال ) ditulis "al" bila diikuti huruf qamariyah

Contoh : البدر : al – badru

Kata sandang alif lam ( ال ) yang diikuti huruf syamsiyah, huruf “ ا ” diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang mengikuti kata sandang itu :

Contoh : الدهر : ad - dahru

∴ Huruf (ta'marbutah) pada akhir kata

a. Bila dimatikan ditulis dengan huruf h, kecuali untuk kata-kata arab yang sudah diserap menjadi bahasa Indonesia, seperti : shalat, zakat dan sebagainya.

Misalnya Rifa'ah رفاة

b. Bila dihidupkan karena dirakaikan dengan kata lain ditulis t.

Contoh : Hujjatul Islam : حجة الاسلام

#### VI. Singkatan-singkatan

SAW : Sallaallahu 'Alaihi Wassalam

SWT : Subhanahu Wata'alla

tp : tanpa penerbit

ttp : tanpa tempat penerbit

tth : tanpa tahun terbit

hlm : halaman

dkk : dan kawan-kawan

Ra : Radiyallahu 'Anhu

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Telaah Pustaka.....	9
F. Metode Penelitian.....	12
G. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II KONSEP DASAR <i>IJARAH</i> (UPAH MENGUPAH).....	19
A. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ijarah</i> .....	19
1. Pengertian <i>Ijarah</i> .....	19
2. Dasar Hukum <i>Ijarah</i> .....	22

B.	Rukun, Syarat, Macam-macam dan Hikmah <i>Ijarah</i> .....	29
1.	Rukun dan Syarat Sah <i>Ijarah</i> .....	29
2.	Macam <i>Ijarah</i> .....	38
3.	Hikmah <i>Ijarah</i> .....	39
C.	Hak-hak Penerimaan Upah, Pembatalan dan Berakhirnya <i>Ijarah</i>	39
1.	Hak-hak Penerimaan Upah .....	39
2.	Pembatalan dan Berakhirnya <i>Ijarah</i> .....	40
 BAB III TINJAUAN UMUM DAN SISTEM PENGUPAHAN		
	PERUSAHAAN MIE SOHUN “MLUKU” PURWOKERTO....	42
A.	Gambaran Umum Perusahaan Mie Sohun “Mluku” Purwokerto	42
1.	Letak Geografis dan Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
2.	Sejarah Perkembangan Perusahaan .....	43
3.	Struktur Organisasi .....	52
B.	Upah dan Sistem Pengupahan.....	47
1.	Pengertian Upah .....	47
2.	Fungsi Tujuan dan Faktor yang Mempengaruhi .....	49
3.	Macam-macam Sistem Upah .....	52
C.	Praktek Sistem Pemberian Upah di Perusahaan Mie Sohun	
	“Mluku” Purwokerto.....	54
1.	Sistem <i>Aqad</i> (Perjanjian Kerja) Perusahaan Tersebut .....	54
2.	Sistem Pemberian Upah Borongan di Perusahaan Tersebut..	59

BAB IV	SISTEM PEMBERIAN UPAH BORONGAN DI PERUSAHAAN MEI SOHUN “MLUKU” PURWOKERTO DITINJAU DARI HUKUM ISLAM .....	63
A.	Dampak Pelaksanaan Sistem Pemberian Upah.....	63
1.	Aspek <i>Maslahat</i> .....	64
2.	Aspek <i>Madlarat</i> .....	65
B.	Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pemberian Upah Borongan.....	66
BAB V	PENUTUP.....	85
A.	Kesimpulan.....	85
B.	Saran-saran.....	85
C.	Penutup.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

# BAB I

## PENDAHULUAN



### A. Latar Belakang Masalah

Hukum Islam adalah hukum yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, dengan nash-nash yang bersifat abadi, dinamis, fleksibel dan universal. Ketentuan-ketentuannya tidak dibatasi oleh ruang dan waktu, sehingga hukum Islam mampu memenuhi dan melindungi kepentingan manusia di setiap saat dan dimanapun ia berada.<sup>1</sup>

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan manusia lain untuk melakukan kerjasama dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, kerjasama tersebut dapat dilihat dalam “*ijarah*”. Boleh dikatakan bahwa *ijarah* merupakan salah satu bentuk aktivitas antara dua pihak yang berakad guna meringankan salah satu pihak atau saling meringankan, serta merupakan salah satu bentuk tolong menolong yang diajarkan oleh agama.<sup>2</sup>

Dengan *berijarah* manusia dapat hidup berkecukupan, sehingga mereka mampu melaksanakan ibadah dengan tenang. Maka wajar apabila para ulama membolehkan *ijarah* dan bahkan diperlukan, meskipun ada pendapat yang melarang tapi itu dianggap tidak ada.<sup>3</sup>

Praktek *ijarah* telah lama dilakukan sebelum Islam datang, sebagaimana dikisahkan dalam firman Allah SWT :

قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ  
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِكَ وَإِنِّي خَائِفٌ مِّنْكَ الْخَائِفُونَ أَلَمْ يَكُنْ لَكَ كَفَالَةٌ خَالِدَةٌ فِي حَيَاتِهِمْ إِنَّهُمْ كَانُوا عَلِيمِينَ

<sup>1</sup> Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, Cet. III, Logos, Jakarta, 1999, hlm. 46-50.

<sup>2</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Cet. II, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 30.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 30.

حَجَّجْتُ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (الْقَصَصُ: ٢٦-٢٧)

Artinya :

"Salah seorang dari dua orang 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. Berkatalah dia (Syu'aib): Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah satu dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik." (Qs. Al-Qashhash: 26-27)<sup>4</sup>

Setelah Islam datang praktek *ijarah* juga dilakukan oleh Rasulullah yang kemudian diikuti oleh para sahabatnya, seperti dikisahkan dalam hadits Nabi

SAW :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا وَاسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ ثُمَّ مِنْ بَنِي عَبْدِ بَنِي عَدِي هَادِيًا خَيْرِيًّا خَيْرِيًّا الْخَيْرِيَّتِ الْمَاهِرَ بِالْإِهْدَايَةِ قَدْ غَمَسَ يَمِينُ حِلْفٍ فِي آلِ الْعَاصِ بْنِ وَاثِلٍ وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارِ قُرَيْشٍ فَأَمِنَاهُ فَدَفَعْنَا إِلَيْهِ رَاغِلَتَيْهِمَا وَوَعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ فَأَتَاهُمَا بِرَاغِلَتَيْهِمَا ... (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya :

"Dari Aisyah ra, Nabi dan Abu Bakar pernah mempekerjakan seorang laki-laki dari Bani Ad-diili kemudian dari Abdullah bin 'Adii untuk dijadikan petunjuk jalan yang khirit, artinya yang sangat mahir dalam bidang penunjuk jalan yang telah mengikat perjanjian dengan sumpah dalam keluarga Al-Ash bin Wa'il, sedang dia adalah pemeluk agama kafir Quraisy, maka beliau berdua mempercayainya, lalu menyerahkan dua kendaraan unta kepada seorang laki-

<sup>4</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 613.

*laki itu dan dijanjikan menjemput di gua Tsur sesudah tiga malam, maka diapun datang menjemputnya dengan membawa kedua kendaraannya” (HR. Bukhari)<sup>5</sup>*

Kata “Ijarah” adalah berasal dari bahasa Arab “*Al-ajru*” dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “upah dan sewa” yang tentunya mengakibatkan adanya perbedaan makna operasionalnya, sewa biasanya digunakan untuk benda sementara upah digunakan untuk tenaga kerja, seperti karyawan (buruh) yang bekerja di suatu perusahaan (pabrik) dengan upah (gaji) tertentu.<sup>6</sup>

“Ijarah” (sistem upahan) dalam suatu perusahaan menciptakan hubungan timbal balik dan kerjasama antara pengusaha (majikan) dan karyawan dalam rangka untuk mendapatkan keuntungan. Namun demikian dalam usaha tersebut Islam menuntut kepada mereka untuk selalu mengingat hak Allah dan usaha tersebut harus menuruti peraturan-peraturan yang berlaku baik ketentuan syariat Islam maupun ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam suatu negara sehingga tidak ada individu-individu atau kelompok-kelompok lain yang dirugikan.<sup>7</sup>

Pengusaha wajib memberikan upah yang sesuai kepada karyawan, begitu pula sebaliknya karyawan harus bekerja dengan tekun dan baik, sehingga tercipta keseimbangan antara hak yang diperoleh dengan kewajiban yang ditunaikan.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Bukhari dari Ibrahim bin Musa dari Hisam dari Ma'mar dari Juhriy dari Urwah bin Zubair dari Aisyah dari Nabi SAW. Lihat Imam Abu Abdullah Muhammad bin Ismail Al Bukhari, *Shahih Bukhari*, Juz. III, Mesir, tth, hlm. 48.

<sup>6</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Cet. 1, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 113.

<sup>7</sup> Sayyid Sabiq, *Anashirul Qur'wah Fil Islam*, Alih Bahasa Haryono, S. Yusuf, Cet. I, PT. Intermas, Jakarta, 1981, hlm. 101-102.

<sup>8</sup> Masjfuk Zuhdi, *Studi Islam*, Jilid. III, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 91.

Pengisapan terhadap buruh yang dilakukan oleh para majikan dilarang oleh agama<sup>9</sup>, sebagaimana dalam firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ... (النِّسَاءُ: ٢٩)

Artinya :

"Hai orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu ... "(QS. An-Nisa: 29)<sup>10</sup>

Ketetapan "ijarah" juga disebutkan dalam hadits Nabi SAW :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ  
أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya :

"Dari Abdullah bin Umar, dia berkata, Rasulullah bersabda: "berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya".(HR. Ibnu Majah)<sup>11</sup>

Untuk mencegah terjadinya *wan prestasi* baik dari pihak pengusaha maupun karyawan yang nantinya mengakibatkan kerugian terhadap salah satu pihak, maka masing-masing pihak harus mengadakan kesepakatan/perjanjian kerja yang tentunya dengan tidak terlepas dari ketentuan-ketentuan atau syarat-syarat yang telah ditentukan baik oleh syari'at Islam maupun ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

<sup>9</sup> M.A. Mannan, *Islamic Economic Theory and Practice*, Ed., H.M. Sonhaji, dkk, PT. Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1997, hlm. 116.

<sup>10</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Op. Cit.*, hlm. 122.

<sup>11</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Ibn Majah Abbas bin Walid Ad-Damasqiy dari Wahb bin Jarrah bin Athiyah As-Salami dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdullah bin Umar dari Nabi SAW. Lihat dalam Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Jil. II, Daru Al-Fikr, Mesir, tth, hlm. 20.

Upah sebagai suatu imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas termasuk jumlahnya, ujudnya dan juga waktu pembayarannya, karena hal ini merupakan salah satu syarat sahnya suatu perjanjian.<sup>12</sup> Penentuan upah tersebut berdasarkan kesepakatan masing-masing pihak dengan mengacu pada peraturan yang berlaku pada suatu daerah tertentu yang dituangkan dalam perjanjian kerja.

Dalam memberikan upah kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan apakah upah yang diberikan tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya atau tidak. Dan sistem pengupahan yang bagaimana yang harus digunakan sehingga nantinya baik pihak pengusaha ataupun karyawan tidak dirugikan, dan ini tentunya dipertimbangkan dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

Dalam suatu perusahaan yang hasil produksinya dapat diukur menurut jumlah banyaknya, jumlah beratnya atau dapat diukur dengan ukuran yang lain, maka perusahaan tersebut biasanya menggunakan sistem pemberian upah potongan (borongan).<sup>13</sup> Dalam perusahaan yang menggunakan sistem ini mereka atau karyawan yang mampu menghasilkan produksi yang banyak, maka upah yang didapatkan akan banyak pula. Begitu pula sebaliknya mereka yang bermalas-malasan akan mendapatkan upah yang sedikit, karena upah didasarkan pada seberapa banyak produksi yang dihasilkan. Hal ini terlihat pada Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto. Di mana dengan hasil produksinya yang dapat diukur, maka relevan sekali apabila perusahaan tersebut menggunakan sistem pengupahan borongan.

---

<sup>12</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. II. Sinar Grafika, Jakarta, 2000, hlm. 153.

<sup>13</sup> Endang Widuri, *Masalah Upah dan Perlindungan Pengupahan*, Makalah Mata Kuliah Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, STAIN Purwokerto, 2002, hlm. 62.

Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto menurut Pak Sutatmo (Pimpinan Perusahaan) menggunakan sistem pemberian upah borongan, namun dalam hal penentuan upahnya perusahaan tersebut melakukan *aqad* (kesepakatan/perjanjian kerja) yang sangat sederhana. Penentuan upah dan waktu pembayaran yang merupakan salah satu syarat syahnya suatu *aqad* tidak disebutkan secara jelas dalam *aqad* yang mereka lakukan.<sup>14</sup>

Akibat dari *aqad* dan prosedur yang sederhana itu seseorang bisa menjadi karyawan dan langsung bekerja, namun loyalitas dan disiplin karyawan menjadi kurang, sebagian mereka masuk dan keluar kerja dengan seenaknya. Hal ini tentunya dapat merugikan pihak perusahaan, karena dengan tidak disiplinnya karyawan mengakibatkan produksi perusahaan menurun dan sering kali hasil produksi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan *aqad* yang sederhana itu pula jumlah upah dan waktu pembayaran kurang jelas. Penentuan upah didominasi oleh pihak perusahaan. Hal ini menyebabkan ada sebagian karyawan yang merasa dirugikan karena upah yang diberikan dianggap kurang sesuai dengan jerih payah kerja mereka. Akibatnya sebagian mereka sering mangkir kerja.<sup>15</sup>

Dari kenyataan di atas, maka penyusun bermaksud mengadakan penelitian apakah sistem upah borongan yang dilakukan oleh Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam atau belum.

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo (Pimpinan Perusahaan), Tanggal 10 Mei 2004.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo, Tanggal 14 Mei 2004.

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari pemahaman yang kurang tepat terhadap judul skripsi ini, maka perlu penyusun pertegas maksud dari judul tersebut :

### 1. Hukum Islam

Adalah ka'idah, azas, prinsip atau aturan yang digunakan untuk mengembalikan masyarakat Islam, baik berupa ayat Al-Qur'an, hadits Nabi, pendapat Sahabat dan Tabi'in maupun pendapat yang berkembang di suatu masa dalam kehidupan umat Islam.<sup>16</sup>

### 2. Sistem

Adalah seperangkat aturan, prinsip, fakta dan sebagainya yang digolongkan atau disusun dalam bentuk yang teratur untuk menunjukkan rencana logis yang berhubungan dengan berbagai bagian<sup>17</sup>.

### 3. Upah Borongan

Adalah upah yang dibayar kepada karyawan yang menjalankan segala macam pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dari permulaan sampai terwujudnya hasil akhir yang dikehendaki.<sup>18</sup> Dalam istilah lain upah borongan sering disebut juga sebagai upah potongan, upah menurut prestasi kerja, dan upah menurut kesatuan hasil. Mereka menggunakan istilah tersebut karena melihat objeknya yang dapat diukur.<sup>19</sup>

Di sini penulis menggunakan istilah upah borongan karena istilah ini lebih dikenal dan banyak digunakan oleh perusahaan. Karena praktek dan

<sup>16</sup> Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Cet. I, PT. Ikhtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 1997, hlm. 575.

<sup>17</sup> Peter Salim dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Pers, Jakarta, 1991, hlm. 1442.

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 1690.

<sup>19</sup> Endang Widuri, *Loc. Cit.*, hlm. 62, et. al

objek dari sistem pemberian upah borongan itu bermacam-macam, maka dalam skripsi ini penulis membatasi pada sistem pemberian upah borongan yang dilakukan oleh perusahaan, dalam hal ini Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto yang beralamat di Desa Arcawinangun RT 02 RW 03 Kecamatan Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penegasan istilah di atas, maka fokus masalah yang diteliti adalah bagaimana sistem pemberian upah borongan di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto, apa *maslahat* dan *madllarat* dari sistem pemberian upah borongan tersebut dan bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem pemberian upah borongan yang berlaku di Perusahaan tersebut.

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dan manfaat yang diharapkan dari penulisan skripsi ini, di antaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian upah borongan di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto.
2. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem pemberian upah borongan tersebut.
3. Untuk mengetahui *maslahat* dan *madllarat* dari sistem pemberian upah borongan tersebut.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan terhadap Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto, yaitu berupa hasil penelitian untuk menambah khasanah perpustakaan.
2. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti khususnya dan para pembaca pada umumnya.
3. Setiap pihak yang melakukan sistem pengupahan borongan serta pihak-pihak yang berwenang mengetahui tentang hukum dan manfaat serta mudharat dari sistem pengupahan tersebut.

#### E. Telaah Pustaka

Pembahasan mengenai *ijarah* (upah mengupah/sewa) disinggung oleh Al-Qur'an dalam beberapa ayatnya, selain itu pembahasan *ijarah* terdapat dalam kitab-kitab hadits dan fiqh baik yang klasik maupun modern. Mengenai *ijarah* juga banyak dibahas dalam berbagai buku lain yang pembahasannya dimasukkan ke dalam bab upah.

Dalam Q.S. An-Nisa: 29 disinggung bahwa setiap orang beriman dilarang memakan harta sesamanya dengan cara *bathil* kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku suka sama suka<sup>20</sup>.

Begitu pula dalam kitab hadits seperti yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa setiap pengusaha harus membayar upah karyawan sebelum keringatnya

---

<sup>20</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Loc.Cit.*, hlm. 122.

kering<sup>21</sup>. Meskipun hadits tersebut memerlukan penafsiran yang lebih mendalam. Selain itu juga Bukhari dalam beberapa haditsnya menyinggung tentang upah begitu juga Muslim dan yang lainnya.

Dalam kitab fiqh, para ulama memasukkan pembahasan *ijarah* dalam bab *fiqh mu'amalah*, namun dalam pembahasannya ada beberapa ulama yang mengartikan makna operasional *ijarah* ke dalam sewa menyewa yakni mengambil manfaat dari barang dan ada pula yang mengartikan *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah-mengupah)<sup>22</sup>. Tetapi banyak juga yang mengartikan *ijarah* sebagai upah mengupah dan sewa menyewa. Terlepas dari itu, Abdurrahman Al-Jaziri banyak membahas *ijarah*, baik mengenai pengertian *ijarah*, rukun dan syaratnya.<sup>23</sup>

Ibnu Rusyd menerangkan bahwa syara' tidak melarang sewa manfaat dan pekerjaan asalkan tidak bertentangan dengan syara'<sup>24</sup>. Sayyid Sabiq menjelaskan tentang "*ijarah*" lebih rinci dari mulai pengertian syarat dan rukun *ijarah* dan hal-hal lain yang berkaitan dengannya, beliau menjelaskan tentang hak menerima upah adalah sebagai berikut :

1. Selesai bekerja, berpedoman pada hadits Ibnu Majah di atas.
2. Mengalirnya manfaat jika *ijarah* untuk barang.
3. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung.

<sup>21</sup> Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Loc. Cit.*, hlm. 200.

<sup>22</sup> Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Cet. I, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2001, hlm. 122.

<sup>23</sup> Abdurrahman Al-Jaziry, *Al-Fiqh 'Ala Madzabih Al-Arba'at*, Juz. III, Daru Al-Fikr, Mesir, tth, hlm. 94-95.

<sup>24</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayah Al-Mujtahid*, Alih Bahasa Abdurrahman Al-Haris Abdullah, Juz. III, CV. Asy-Syifa, Semarang, 1990, hlm. 196.

4. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat yaitu mempercepat bayaran.<sup>25</sup>

Helmi Karim menjelaskan beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam aktivitas *ijarah*, yakni para pihak yang *beraqad* harus kemauan sendiri, tanpa adanya unsur penipuan dan pemberian upah harus sesuatu yang bernilai.<sup>26</sup>

Penulis buku yang lain seperti Rahmat Syafe'i membagi "*ijarah al-'amal*" ke dalam dua bagian yaitu :

a. *Ijarah Khusus*

Yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja, hukumnya orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

b. *Ijarah Musytarak*

Yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama dan hukumnya boleh bekerjasama dengan orang lain.<sup>27</sup>

Suhrawardi K. Lubis menjelaskan bahwa dalam *berijarah* diperlukan adanya suatu *aqad* untuk menjaga *wan prestasi* dari suatu pihak. Dia memberikan ketentuan dalam suatu perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diperjanjikan haruslah mubah dan halal.
2. Manfaat yang diperjanjikan harus diketahui dengan jelas.
3. Upah harus diketahui dengan jelas baik jumlahnya, wujudnya dan juga waktu pembayarannya.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Juz. III, Daru Al-Kutub Al-Arabi, Bairut, tth, hlm. 205.

<sup>26</sup> Helmi Karim, *Op. Cit.*, hlm. 35-36.

<sup>27</sup> Rachmat Syafe'i, *Op. Cit.*, hlm. 133-134.

<sup>28</sup> Suhrawardi, K. Lubis, *Loc. Cit.*, hlm. 153.

Selain dalam kitab-kitab fiqih di atas banyak pula buku-buku umum yang membahas tentang upah, seperti Lalu Husni, dia menjelaskan tentang perjanjian kerja, perlindungan buruh, dan sebagainya,<sup>29</sup> Susilo Martoyo menjelaskan tentang kompensasi (upah), faktor-faktor yang mempengaruhinya, fungsi upah serta macam-macam sistem pemberian upah dan sebagainya.<sup>30</sup> Selain itu Vitriani menerangkan tentang upah, macam-macam sistem pengupahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan sebagainya.<sup>31</sup>

Dari berbagai literatur-literatur yang penulis utarakan di atas, sepanjang pengetahuan penulis, penulis belum menemukan literatur yang secara khusus membahas tentang sistem pemberian upah borongan dalam pandangan hukum Islam, khususnya dalam praktek di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Karena dilihat dari segi wilayahnya yang hanya meliputi daerah atau subjek yang sangat sempit, maka penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan studi kasus. Penelitian kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga dan gejala tertentu.<sup>32</sup>

<sup>29</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Cet. III, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2003, hlm. 39, 115.

<sup>30</sup> Djumadi, *Perjanjian Kerja*, Cet. IV, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hlm. 16, 39, 79.

<sup>31</sup> Vitriani, *Analisis Pengaruh Tingkat Absensi Terhadap dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pabrik Soun Mluku Purwokerto*, Skripsi Fakultas Ekonomi, UNSOED, 2004, hlm. 17-20.

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. V, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta, 2004, hlm. 120.

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui prosedur dan teknik dalam pengumpulan data,<sup>33</sup> dalam hal ini data yang diperoleh dari Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto yang ada kaitannya dengan penelitian ini yakni sistem pemberian upah borongan.

### b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data, dokumentasi dan arsip-arsip resmi<sup>34</sup> serta literatur-literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

## 3. Metode Pengumpulan Data

### a. Observasi

Yaitu studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena-fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan.<sup>35</sup>

Di sini penulis melakukan observasi langsung untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dengan terjun langsung ke lapangan.

### b. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.<sup>36</sup>

Metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan data yang perlu adanya penjelasan dari *informan*. Dalam pelaksanaannya penulis langsung

---

<sup>33</sup> Saefuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet. 1, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998, hlm. 35.

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid. II, Cet. XXXI, Andi, Yogyakarta, 2001, hlm.

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 193.

bertatap muka dengan subjek penelitian yang meliputi pimpinan dan karyawan di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto.

c. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dokumen seperti monografi dan catatan-catatan yang ada kaitannya dengan penelitian<sup>37</sup>

Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data-data dari sumber-sumber yang berupa catatan penting.

4. Metode Analisis Data

Yaitu cara menguraikan atau menjelaskan data yang dianggap penting sehingga keadaan menjadi jelas.<sup>38</sup>

Adapun metode yang penulis gunakan untuk menganalisis data adalah:

a. Analisa Data *Kualitatif*

Yaitu suatu analisa yang lebih menekankan pada penyimpulan deduktif dan induktif serta analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah.<sup>39</sup> Dengan kerangka berfikir sebagai berikut :

- 1). Metode *Induktif* adalah cara menganalisa data yang berpangkal tolak dari data yang bersifat khusus dan mempunyai unsur-unsur yang sama kemudian *digeneralisasikan* menjadi suatu kesimpulan yang bersifat umum.<sup>40</sup>

<sup>37</sup> Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 206.

<sup>38</sup> Saefudin Azwar, *Metode Penelitian*, Cet. I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998, hlm. 77.

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 5.

<sup>40</sup> Sutrisno Hadi, *Op. Cit.*, hlm. 42.

2) Metode *deduktif* yaitu cara menganalisa data yang berpangkal tolak dari data yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.<sup>41</sup>

b. Metode *Urf*

Metode ini penulis gunakan untuk menganalisa data dengan menggunakan kaidah-kaidah yang ada kaitannya dengan *urf* yang kemudian ditarik kesimpulan. Sementara *urf* itu sendiri yaitu suatu (perbuatan) yang jiwa merasa tenang melakukannya, karena sejalan dengan akal sehat dan diterima oleh tabi'at sejahtera.<sup>42</sup> ✓

### G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran dalam memahami skripsi ini, maka perlu penyusun kemukakan sistematika pembahasannya, yaitu sebagai berikut :

- Bab I : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, telaah pustaka, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- Bab II : Dalam bab ini membahas tentang konsep dasar *ijarah* (upah/sewa) yang meliputi, pengertian, dasar hukum, rukun dan syarat, hikmah *ijarah*, hak-hak penerimaan upah, serta pembantalan dan berakhirnya *ijarah*.
- Bab III : Dalam bab ini membahas tinjauan umum Perusahaan Sohun "Mluku" Purwokerto yang meliputi, letak geografis, sejarah singkat perkembangan perusahaan serta struktur organisasi. Di sini pula disajikan pengertian dan tujuan upah secara umum, macam-macam

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 36.

<sup>42</sup> Muslih Usman, *Kaidah-kaidah Ushuliyah dan Fiqhiyah*, Cet III, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 141.

sistem pemberian upah, praktek sistem pemberian upah borongan di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto.

BAB IV Dalam bab ini membahas tentang pandangan hukum Islam terhadap sistem pemberian upah borongan dan akibat dari sistem upah borongan yang meliputi *maslahat* dan *madlarat* dan juga status hukum dari sistem upah borongan tersebut.

BAB V Dalam bab ini penyusun sajikan tentang penutup yang meliputi kesimpulan, saran-saran dan kata penutup.

## KERANGKA SKRIPSI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Penegasan Istilah
- C. Rumusan Masalah
- D. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- E. Telaah Pustaka
- F. Metode Penelitian
- G. Sistematika Penulisan

BAB II KONSEP DASAR *IJARAH* (UPAH MENGUPAH)

- A. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijarah*
- B. Rukun, Syarat dan Hikmah *Ijarah*
- C. Hak-hak Penerimaan Upah, Pembatalan dan Berakhirnya *Ijarah*

### BAB III TINJAUAN UMUM DAN SISTEM PENGUPAHAN PERUSAHAAN

#### MIE SOHUN "MLUKU" PURWOKERTO

- A. Letak Geografis dan Sejarah Singkat Perusahaan
- B. Struktur Organisasi dan Produk Perusahaan
- C. Pengertian, Fungsi, Tujuan Upah dan Macam-macam Sistem Pengupahan
- D. Praktek Sistem Pemberian Upah Borongan di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto.

### BAB IV SISTEM PEMBERIAN UPAH BORONGAN DI PERUSAHAAN MIE SOHUN "MLUKU" PURWOKERTO DITINJAU DARI HUKUM ISLAM

- A. Akibat dari Pelaksanaan Sistem Pemberian Upah Borongan
  - 1. *Aspek Maslahat*
  - 2. *Aspek Madllarat*
- B. Pandangan Hukum Islam terhadap Sistem Pemberian Upah Borongan

### BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran-saran
- C. Penutup

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN-LAMPIRAN

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## BAB II

### KONSEP DASAR *IJARAH* (UPAH MENGUPAH)



#### A. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijarah*

##### 1. Pengertian *Ijarah*

Pada bagian ini penyusun akan mengemukakan pengertian *ijarah* baik secara *etimologi* maupun secara *terminologi*. Kata "*ijarah*" berasal dari bahasa Arab yaitu "*al-ajru*" yang secara *etimologi* berarti "*al-iwadhu*" (ganti). Oleh sebab itu kata "*ats-tsawab*" (pahala) dinamai "*ajrun*" (upah)<sup>1</sup>, namun Wahbah Al-Zuhaili mengartikan *ijarah* secara *etimologi* sebagai "*bai'u al-manfa'at*" (menjual manfaat).<sup>2</sup>

Secara *terminologi* *ijarah* adalah *aqad* terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu pula.<sup>3</sup> Adapun *aqad* sebagaimana dikemukakan Ulama fiqh, adalah perikatan yang ditetapkan dengan *ijab* dan *qabul* berdasarkan ketentuan syara' yang berdampak pada objeknya.<sup>4</sup> Namun demikian, para ulama mendefinisikan *ijarah* bermacam-macam sebagaimana dikutip oleh Wahbah Al-Zuhaili, seperti Ulama Hanafiyah mendefinisikan *ijarah* sebagai berikut :

عَقْدٌ عَلَى الْمُنَافِعِ بِعَوَضٍ

<sup>1</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, Juz. III, Daru Al-Kutub Al-Arabi*, Bairut, tth, hlm. 198, et. al.

<sup>2</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqhu Al-Islami Wa'adilatuh, Juz. IV, Daru Al-Fikr*, 1989, hlm. 731.

<sup>3</sup> Abu Bakr Jabir Al-Jazairi, *Minhaju Al-Muslimi*, Alih Bahasa Fadhli Bahri, Cet. IV, Daru Al-Falah, Jakarta, 2002, hlm. 523.

<sup>4</sup> Rahmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, Cet. I, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2001, hlm. 44.

Artinya :

“*Aqad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti*”<sup>5</sup>

Menurut Ulama Syafi’iyah *ijarah* adalah :

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنفَعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مَّبَاحَةٍ قَابِلَةٌ لِلْبُذْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَاضٍ مَّعْلُومٍ

Artinya :

“*Aqad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima penggantian atau kebolehan dengan pengganti tertentu.*”<sup>6</sup>

Menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah *ijarah* adalah :

تَمْلِكُ الْمَنَافِعِ شَيْئًا مَّبَاحًا مَدَّةً مَّعْلُومَةً بِعَوَاضٍ

Artinya :

“*Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan mengganti*”<sup>7</sup>

Selain ulama tersebut di atas masih banyak ulama lain yang memberikan definisi *ijarah*, seperti Sayyid Sabiq memberikan definisi sebagai berikut :

<sup>5</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Op. Cit.*, hlm. 732. Namun Abdurrahman Al-Jaziri mengutip pendapat Ulama Hanafiyah dengan redaksi yang berbeda yaitu:

عَقْدٌ يَقِيدُ تَمْلِيكَ مَنفَعَةٍ مَّعْلُومَةٍ مَّقْصُودَةٍ مِنَ الْعَيْنِ الْمَسْتَأْجَرَةِ بِعَوَاضٍ

Artinya : “*Aqad untuk membolehkan manfaat diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan*”. Lihat Abdurrahman Al-Jaziri, *Al-Fiqhu ‘ala Madzahibi Al-Arba’at*, Juz. III, Daru Al-Fikr, Mesir, tth, hlm. 36.

<sup>6</sup> *Ibid.*, 732. Dalam hal ini Abdurrahman Al-Jaziri memberikan kutipan yang sama. Lihat Abdurrahman Al-Jaziri, *Op. Cit.*, hlm. 38.

<sup>7</sup> *Ibid.*, Lihat juga Rahmat Syafe’i, *Op. Cit.*, hlm. 122. Dalam hal ini Abdurrahman Al-Jaziri mengutip pendapat ulama Malikiyah dengan definisi yang berbeda pula, yaitu:

تَسْمِيَةُ التَّعَاقُدِ عَلَىٰ مَنفَعَةٍ الْأَدْمِيِّ بِعَوَاضٍ مَّنْقُولَةٍ

Artinya : “*Nama bagi aqad-aqad untuk kemanfaatan yang bersifat mamusia dan untuk sebagian yang dapat dipindah.*”. Lihat Abdurrahman Al-Jaziri, *Op. Cit.*, hlm. 97.

## عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَاضٍ

Artinya :

“Suatu jenis *aqad* untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.”<sup>8</sup>

Sulaiman Rasyid mendefinisikan *ijarah* sebagai *aqad* atas manfaat yang dimaksud lagi diketahui, menurut syarat-syarat yang akan datang.<sup>9</sup> Hendi Suhendi mendefinisikan *ijarah* adalah menukar sesuatu dengan imbalannya, diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi sewa menyewa yang disebut “*baiu' al-manafi*” (menjual manfaat) dan upah mengupah yang disebut “*baiu' al-quwati*” (menjual tenaga atau kekuatan).<sup>10</sup>

Jumhur Ulama Fiqh berpendapat bahwa *ijarah* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya. Oleh karena itu, mereka dilarang menyewakan pohon untuk diambil buahnya, sapi untuk diambil susunya, sumur untuk diambil airnya, karena semacam itu bukan mengambil manfaat dari bendanya tetapi mengambil hasil dari benda tersebut.<sup>11</sup>

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah *aqad* pengambilan manfaat atas suatu benda atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan jumlah imbalan tertentu pula. Jadi dalam hal ini benda tidak berkurang sama sekali, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda tersebut baik berupa manfaat barang seperti menyewakan kendaraan, rumah maupun berupa manfaat pekerjaan seperti buruh (karyawan).

<sup>8</sup> Sayyid Sabiq, *Loc. Cit.*, hlm. 198.

<sup>9</sup> Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, Attahiriyah, Jakarta, tth, hlm. 290.

<sup>10</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Cet. 1, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 115.

<sup>11</sup> Rahmat Syafe'i, *Loc. Cit.*, hlm. 122.

## 2. Dasar Hukum *Ijarah*

Hampir semua Ulama Ahli Fiqh sepakat, bahwa *ijarah* disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakati adalah Abu Bakar Al-Aslam, Isma'il Ibnu Aliyah, Hasan Al-Basri, Al-Qasyani, An-Nahrawi dan Ibnu Kaisan, mereka menganggap bahwa *ijarah* adalah jual beli kemanfaatan, sementara manfaat tidak dapat dipegang (tidak ada) dan sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual beli.<sup>12</sup>

Walaupun ada pendapat yang melarang *ijarah*, tetapi oleh Jumhur Ulama pandangan yang ganjil itu dianggap tidak ada.<sup>13</sup>

Jumhur Ulama berpendapat disyariatkannya *ijarah* berdasarkan pada Al-Qur'an, As-Sunnah dan Ijma'.

### a. Al-Qur'an

Firman Allah SWT :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مِّنْ اسْتَأْجَرْتِ الْقُوِيَّ  
 الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ  
 تَأْجِرْنِي ثَمَنِي حَجَجٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ  
 أَنْ أَسْأَلَكَ عَلَيْكَ قَلْبِي سَتَجِدُنِي إِِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ  
 (الْقَصَصُ : ٢٦-٢٧)

<sup>12</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Op. Cit.*, hlm. 730.

<sup>13</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*. Cet. II, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 30.

Artinya :

"Salah seorang dari dua orang 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". Berkatalah dia (Syuaib) : "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah satu dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik." (QS. Al-Qashash: 26-27)<sup>14</sup>

Ayat di atas menandakan bahwa praktek *ijarah* telah dilaksanakan sebelum Islam datang, dan pada ayat tersebut mengisyaratkan bahwa bagi seorang majikan (pengusaha) harus bisa memilih pekerja (karyawan) yang benar-benar dapat dipercaya dan mampu menjalankan usahanya, supaya perusahaan yang dia miliki dapat maju dan berkembang dengan baik. Namun demikian terhadap pengusaha dilarang memberikan pekerjaan yang sangat memberatkan terhadap karyawan mereka harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dengan diimbangi oleh upah yang memadai.

Firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ... (النِّسَاءُ : ٢٩)

Artinya :

"Hai orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka ... ." (QS. An-Nisa: 29)<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 613.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 122.

Ayat di atas memberi peringatan terhadap orang-orang mu'min supaya tidak tamak (rakus) terhadap hak orang lain dengan mengambil hak-haknya tanpa melalui jalan yang benar, oleh karena itu orang mu'min dilarang memakan harta orang lain, dan jangan bersengketa karena masalah harta dengan jalan *bathil* (curang).

Jalan *bathil* menurut syara' adalah mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak *diridlai* oleh pemiliknya atau menggunakan harta bukan pada tempatnya. Yang termasuk jalan yang *bathil* adalah : berbuat curang, menipu. Pembengkakan (*mark up*) dan sebagainya dan menggunakan harta pada jalan yang haram.

Berdasarkan ayat di atas, Al-Qur'an menetapkan beberapa kaidah mengenai harta :

- 1). Harta perseorangan dipandang sebagai harta umat seluruhnya, namun hak milik haruslah dihormati dan dipelihara orang yang mempunyai harta diwajibkan memberikan bantuan terhadap orang yang membutuhkan. Hal ini bisa direalisasikan dengan penciptaan lapangan kerja oleh para pengusaha.
- 2). Seseorang tidak boleh menyerobot harta orang lain tanpa izin pemiliknya, begitu juga seseorang tidak boleh merampas hak-hak orang lain.

Ayat di atas juga memerintahkan agar mencari harta dengan cara perniagaan (*ijarah* dan sebagainya) yang ditegakkan atas dasar persetujuan

antara kedua belah pihak atau lebih, realisasi persetujuan tersebut dinyatakan dengan melakukan *aqad* antara masing-masing pihak.<sup>16</sup>

Firman Allah SWT :

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ... (الطَّلَاق: ٢)

Artinya :

"... kemudian jika mereka menyusukan anak-anakmu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya ..." (QS. Ath-Thalaq: 6)<sup>17</sup>

Firman Allah SWT :

... قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا (الكهف: ٧٧)

Artinya :

"... Musa berkata: jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu" (QS. Al-Kahfi: 77)<sup>18</sup>

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah atas pekerjaannya begitu sebaliknya majikan wajib membayarnya.

#### b. As-Sunnah

Dasar hukum yang kedua yang digunakan Jumhur Ulama adalah As-Sunnah. Ada beberapa hadits yang dijadikan pedoman disyari'atkannya *ijarah* antara lain :

Sabda Nabi SAW :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا وَاسْتَأْجَرَ النَّبِيُّ وَأَبُوبَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي

<sup>16</sup> Hasbi Ash-Shiddiqi, *Tafsir Al-Qur'anul Al-Majid An-Nur*, Cet. II, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2000, hlm. 834-836.

<sup>17</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Op. Cit.*, hlm. 946.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 455.

الدَّيْلُ ثُمَّ مِنْ بَنِي عَبْدِ بَنِي عَبْدِ هَادِيًا خَيْرِيَّتًا الْخَرِيَّتُ الْمَاهِرُ  
 بِالْهُدَايَةِ قَدْ غَمَسَ يَمِينُ حَلْفٍ فِي آلِ الْعَاصِ بْنِ وَائِلٍ وَهُوَ عَلِيُّ  
 دِينَ كَفَّارٍ قَرِيشٍ فَأَمَّنَاهُ فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَا حِلْتَيْهِمَا وَوَعَدَاهُ غَارًا ثَوْرٍ بَعْدَ  
 ثَلَاثَ لَيَالٍ فَأَتَاهُمَا بِرَا حِلْتَيْهِمَا ۰۰۰ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya :

"Dari Aisyah ra, Nabi dan Abu Bakar pernah mempekerjakan seorang laki-laki dari Bani Ad-Diili kemudian dari Abdullah bin 'Adii untuk dijadikan petunjuk jalan yang khirit, artinya yang sangat mahir dalam bidang penunjuk jalan yang telah mengikat perjanjian dengan sumpah dalam keluarga Al-Ash bin Wa'il, sedang dia adalah pemeluk agama kafir Quraisy, maka beliau kalian berdua mempercayainya, lalu menyerahkan dua kendaraan unta kepada seorang laki-laki itu dan dijanjikan menjemput di gua Tsur sesudah tiga malam, maka diapun datang menjemputnya dengan membawa kedua kendaraannya" (HR Bukhari)<sup>19</sup>

Hadits di atas menunjukkan bahwa *ijarah* pernah dipraktekkan pada masa Nabi dan Sahabat, terbukti bahwa pada masa itu Nabi SAW dan Sahabat Abu Bakar melakukan *aqad* (perjanjian) dengan seseorang dan Bani Ad-Dili untuk menjadikannya sebagai petunjuk jalan dengan memberikan upah. Hadits ini juga memberikan petunjuk kebolehan seorang muslim untuk melakukan kerjasama dengan non muslim atas dasar saling percaya dengan *aqad* (perjanjian/kesepakatan) antar masing-masing pihak.

Sabda Nabi SAW :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :  
 أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عِرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

<sup>19</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Bukhari dari Ibrahim bin Musa dari Hisam dari Ma'mar dari Juhriy dari Urwah bin Zubair dari Aisyah dari Nabi SAW. Lihat Imam Abu Abdullah Muhammad bin Isma'il Al Bukhari, *Shahih Bukhari*, Juz. III, Mesir, tth, hlm. 48.

Artinya :

*“Dari Abdullah bin Umar, dia berkata, Rasulullah bersabda : “berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya”. (HR.. Ibnu Majah)<sup>20</sup>*

Hadits di atas memerintahkan bahwa bagi seorang pengusaha yang mempekerjakan karyawan supaya menyegerakan pemberian upahnya sesuai dengan *aqad* yang telah disepakati bersama.

Sabda Nabi SAW :

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ : نَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ  
اسْتِئْجَارِ حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ وَعَنْ التَّجَشُّسِ وَاللَّمْسِ وَإِلْتِقَاءِ الْحَجَرِ  
(رواه أحمد)

Artinya :

*“Dari Abu Sa’id, ia berkata : Rasulullah SAW melarang menyewakan buruh sebelum menjelaskan upahnya kepadanya, melarang najsy (menyuruh orang lain supaya memuji dagangannya agar laku) dengan cara meraba-raba dan lempar kerikil. (HR.. Ahmad)<sup>21</sup>*

Hadits di atas memerintahkan kepada pengusaha supaya memberitahukan upahnya kepada karyawan baik dari segi wujudnya, jumlahnya maupun waktu pembayarannya, supaya tidak terjadi perselisihan antara masing-masing pihak. Ketentuan tersebut harus dituangkan dalam kesepakatan kerja sebelum mulainya melaksanakan suatu pekerjaan.

<sup>20</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Ibn Majah Abbas bin Walid Ad-Damasqiy dari Wahb bin Suail bin Athiyah As-Salam dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdullah bin Umar dari Nabi SAW. Lihat dalam Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz. II, Daru Al-Fikr, Mesir, tth, hlm. 20.

<sup>21</sup> Al-Imam Muhammad Asy-Syaukani, *Nailu Al-Authar*, Juz. III, Mustafa Al-Babi Al-Halabi, Mesir, hlm. 329.

Sabda Nabi SAW :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : قَالَ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ : ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَتَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ : رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُؤْفِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya :

"Dari Abu Hurairah, dia berkata : Rasulullah SAW bersabda Allah Azzawajalla berfirman : ada tiga golongan yang aku jadi musuh mereka pada hari kiamat, sedangkan siapa yang jadi musuhnya pasti aku akan mengalahkannya pada hari kiamat : 1. Seseorang yang memberi (sesuatu) karena aku kemudian dia berkhianat. 2. Seseorang yang menjual orang merdeka kemudian di makan karyanya. 3. Seseorang yang mempekerjakan seorang buruh dan buruh tersebut telah memenuhi kewajibannya, tapi dia tidak memenuhi upahnya. (HR. Ibnu Majah)<sup>22</sup>

Hadits tersebut menerangkan bahwa Allah SWT akan memerangi mereka pada hari kiamat sebagai pengganti orang yang mereka *dhatimi*. Pengharaman khianat dan pembataian janji serta penjualan orang merdeka telah disepakati oleh ulama.

Kalimat "*tsaufa minhu*" maksudnya buruh telah menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna tetapi majikan tidak mau membayarnya, maka itu termasuk memakan harta orang lain secara *bathil*.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Ibnu Majah Abbas bin Walid Ad-Damasqiy dari Suwaid bin dari Yahya bin Salim, dari Ismail bin Umayyah dari Sa'ad bin Abu Sa'id Al-Maqburiy dari Abu Hurairah dari Nabi SAW, lihat dalam Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Op. Cit.*, hlm. 15.

<sup>23</sup> Ash-Shan'ani Al-Ma'rif bi Al-Amir, *Subulu As-Salam*, Juz. III, CV. Toha Putra, Semarang, tth, hlm. 80-81

Sabda Nabi SAW :

عَنْ أَبِي عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامُ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya :

“Dari Ibnu Abbas ra, ia berkata : beliau Nabi pernah berbekam dan memberi upah kepada tukang bekam”. (HR. Bukhari)<sup>24</sup>

### c. *Ijma'*

Landasan *ijma'*nya adalah para ulama bersepakat, tak ada seorangpun ulama yang membantah kesepakatan ini. Sekalipun ada beberapa ulama di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu dianggap tidak ada<sup>25</sup> kesepakatan ini diambil karena manusia membutuhkan akan adanya *ijarah* untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga apabila *aqad* jual beli terhadap benda diperbolehkan maka wajib membolehkannya *aqad ijarah* atas manfaat.<sup>26</sup>

## B. Rukun Syarat Sah, Macam-macam dan Himah *Ijarah*

### I. Rukun dan Syarat Sah *Ijarah*

Suatu bentuk (*mua'malah*) yang berhubungan dengan hukum akan menjadi sah apabila dalam melakukan transaksinya memenuhi rukun dan syarat

<sup>24</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Bukhari dari Musa bin Isma'il dari Wuhaib dari Ibnu Thawus dari ayahnya dari Ibnu Abbas dari Nabi SAW, lihat Imam Abdullah Muhammad bin Isma'il Al-Bukhari, *Op. Cit.*, hlm. 54.

<sup>25</sup> Sayyid Sabiq, *Op. Cit.*, hlm. 199.

<sup>26</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Loc. Cit.*, hlm. 731.

yang telah ditentukan oleh *syari'at* Islam, demikian juga dalam hal *ijarah*.

Dalam menentukan rukun *ijarah* terdapat perbedaan di antara para ulama. Menurut ulama Hanafiah, rukun *ijarah* itu hanya ada 1 (satu) yaitu *ijab* dan *qabul*, yang antara lain dengan menggunakan kalimat : "*al-ijarah*", "*al-isti'jar*", "*al-iktira*", dan "*al-ikra*",<sup>27</sup> yang menyatakan adanya penukaran antara si penyewa dan yang menyewa. *Ijab* dan *qabul* selain dengan ucapan bisa juga dengan isyarat, tulisan ataupun tindakan. Menurut mereka yang menjadi rukun adalah kerelaan kedua belah pihak, namun karena kerelaan itu terletak dalam hati yang tidak kelihatan, maka diperlukan adanya indikator yang menunjukkan kerelaan tersebut yaitu dengan *ijab* dan *qabul*.<sup>28</sup>

Mengenai pengertian *ijab* dan *qabul* terdapat perbedaan pendapat antara Ulama Hanafiyah dan selain Hanafiyah. Menurut Ulama Hanafiyah *ijab* adalah penetapan perbutan tertentu yang menunjukkan kerelaan yang diucapkan oleh orang pertama dan *qabul* adalah orang yang berkata setelah orang menyatakan *ijab* sedang menurut Ulama selain Hanafiyah *ijab* adalah ucapan dari orang yang menyatakan sesuatu (barang/manfaat) baik dikatakan oleh orang pertama atau kedua dan *qabul* adalah persyaratan dari orang penerima sesuatu.<sup>29</sup>

Menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* itu ada 4 (empat), yaitu orang yang *beraqad* (*Mu'ajir* : orang yang menyewakan atau orang yang memberikan upah dan *Musta'jir* : penyewa atau orang yang menerima upah), *sighat* (*ijab* dan

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 74.

<sup>28</sup> Rahmat syafe'i, *Op. Cit.*, hlm. 46.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 46.

*qabul*), *ijarah* (upah) dan manfaat.<sup>30</sup> Sementara golongan Syafi'yah, Malikiyah dan Hanabilah berpendiri bahwa rukun *ijarah* itu terdiri atas : *mu'ajjir*, *musta'jir*, *al-ma'qud 'alaih* (objek yang dijadikan sasaran yang berujud imbalan) dan *shighat*.<sup>31</sup>

Namun meskipun demikian pendapat yang dikemukakan oleh kelompok yang terakhir tadi pada *subtansinya* sama dengan Ulama Hanafiyah.

Pada sewa menyewa, pihak yang menyewa disebut *mu'ajjir* dan pihak yang menyewa disebut *musta'jir*, sementara dalam upah mengupah, *mu'ajirnya* adalah pemilik suatu usaha, sedangkan buruhnya disebut *musta'jir*.<sup>32</sup>

Adapun mengenai syarat sahnya suatu *ijarah*, hal ini sangat berkaitan dengan adanya *aqid* (orang yang *beraqad*), *nafsul aqad* (zat *aqad* itu sendiri) *ma'qud'alah* (barang yang menjadi obyek *aqad*) *ujrah* (upah)<sup>33</sup>. Dengan demikian syarat yang harus dipenuhi dalam *berijarah* adalah :

a. Yang berkaitan dengan *aqid* (orang yang *beraqad*)

Untuk sahnya *ijarah* yang harus pertama kali dilihat adalah *aqid* dan ini merupakan unsur yang paling utama, apakah *aqid* itu benar-benar telah memenuhi syarat atau tidak, sehigga segala perbuatannya dapat dipertanggung jawabkan secara hukum.

Bagi masing-masing pihak (*mua'jir* dan *musta'jir*) disyaratkan cakap untuk bertindak. Dalam hal ini para ulama berpendapat kecakapan bertindak

<sup>30</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Loc. Cit.*, hlm. 731.

<sup>31</sup> Abdurrahman, Al-Jaziri. *Op. Cit.*, hlm. 98.

<sup>32</sup> Helmi Karim, *Op. Cit.*, hlm. 34.

<sup>33</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Op. Cit.*, hlm. 736.

seorang ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik maupun psikis. Oleh sebab itu ulama Syafi'iyah dan Hanabilah mensyaratkan *baligh* atau tidak berakal melakukan *aqad ijarah* seperti menyewakan harta mereka atau dirinya (menjadi seorang buruh / karyawan di sebuah perusahaan), maka *ijarahnya* tidak sah.

Sementara ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa masing-masing pihak yang *beraqad* tidak harus *baligh*, tetapi anak yang *mumayyizpun* (minimam 7 tahun) boleh melakukan *aqad ijarah*, namun mereka menyatakan, apabila anak yang *mumayyiz* melakukan *aqad ijarah*, maka *aqad* itu baru dianggap sah apabila disetujui oleh walinya.<sup>34</sup> ulama Malikiyah menambahkan bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual beli sedangkan *baligh* adalah syarat penyerahan. Oleh karena itu *aqad ijarah* anak *mumayyiz* dianggap sah tetapi tergantung atas keridaan walinya<sup>35</sup>.

Kedua belah pihak yang *berijarah* harus berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Oleh karena itu *aqad ijarah* tidak sah dilakukan oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datangnya dari masing-masing pihak ataupun dari pihak lain.<sup>36</sup>

---

661. <sup>34</sup> Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Cet. 1, PT. Ikhtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, hlm.

<sup>35</sup> Rahmat Syafe'i, *Loc. Cit.*, hlm. 125.

<sup>36</sup> Helmi Karim, *Op. Cit.*, hlm. 35.

Sebagaimana firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ... (النِّسَاءُ : ٢٩)

Artinya :

"Hai orang-orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu ... " (QS An-Nisa : 29)<sup>37</sup>

Bagi orang yang *beraqad ijarah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang *di-aqadkan* dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.<sup>38</sup> Di antara untuk mengetahui *ma'qud'alah* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, batasan waktu atau menjelaskan jenis pekerjaannya.

#### 1). Penjelasan Manfaatnya

Penjelasan ini dilakukan agar manfaat benda atau pekerjaan yang dikerjakan benar-benar jelas.

#### 2). Penjelasan Waktu

Jumhur ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal terhadap lamanya *ijarah* karena tidak ada dalil yang mengharuskan membatasinya. Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan waktu awal *aqad*, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkan adanya penetapan batas waktu *ijarah*, sebab apabila tidak dibatasi dapat menyebabkan ketidak

<sup>37</sup> Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah Al-Qur'an, *Loc.Cit.*, hlm. 122.

<sup>38</sup> Hendi Suhendi, *Loc.Cit.*, hlm. 117.

tahuan waktu yang wajib dipenuhi. Untuk batasan waktu kerja tergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam *aqad*.

### 3). Penjelasan Jenis Pekerjaan

Pekerjaan yang *diaqadkan* (diperjanjikan) harus diketahui masing-masing pihak untuk memecah terjadinya perselisihan<sup>39</sup>.

#### b. Yang berkaitan dengan *Nafsu Al-Aqad* (zat *aqad*)

Mengenai zat *aqad* itu sendiri, Habsi Ash-Shiddiqi memberikan pengertian bahwa *aqad* merupakan suatu macam *tasharuf* yang dilakukan oleh seseorang dengan ketetapan syarat<sup>40</sup>. Menurut istilah Fuqaha, *aqad* adalah perikatan antara *ijab* dan *qabul* dengan cara yang dibenarkan oleh syara', yang menetapkan persetujuan di antara kedua belah pihak.<sup>41</sup>

Dari kedua pengertian di atas, lafad *aqad* bisa digunakan untuk sumpah, perjanjian, kesepakatan atau persetujuan dalam bidang mu'amalah (*ijarah*).

Akibat hukum dari *aqad* adalah mengikat terhadap masing-masing pihak yang melakukannya, yang menimbulkan suatu *hak* (kewenangan memanfaatkan sesuatu dalam kekuasaan atau milik orang lain) dan *iltizam* (seseorang yang dibebani suatu pekerjaan atau mengerjakannya untuk kemaslahatan orang lain menurut ketentuan syara').

<sup>39</sup> Rahmat Syafe'i, *Op. Cit.*, hlm. 126-127.

<sup>40</sup> Hasbi Ash-Shiddiqi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Cet. I, PT. Pustaka Rizki Putri, Semarang, 1997, hlm. 24-25.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hlm. 26.

Ada 5 (lima) unsur yang harus dipenuhi dalam pembentukan *aqad*, antara lain :

- 1). *Aqid*, terkadang masing-masing pihak terdiri dari seorang saja dan terkadang terdiri dari beberapa orang. *Aqid* ini terkadang orang yang punya hak sendiri (*aqid* asli) dan terkadang seorang yang merupakan wakilnya.
- 2). *Mahad Al-aqdi* atau *Ma'qud 'alaih* ialah benda yang menjadi obyek *aqad*.
- 3). *Maudlu al-aqdi* ialah tujuan pokok mengadakan *aqad* itu. *Maudlu al-aqdi* dipengaruhi oleh *aqad* sehingga apabila *aqadnya* berbeda maka berbeda pula *maudhunya*.
- 4). *Maudlu*, yang dalam *aqad ijarah*, adalah memiliki manfaat dengan adanya *iwadl*.
- 5). *Shighat Al-Aqdi (ijab dan qabul)*, namun ulama Hanafiyah memasukkannya ke dalam rukun *aqad*.

*Shighat al-aqdi* ini memerlukan 3 (tiga) syarat :

- a). Harus terang pengertiannya
- b). Harus bersesuaian antara *ijab* dan *qabul*
- c). Memperlihatkan kesungguhan dari pihak-pihak yang bersangkutan<sup>42</sup>

Mengenai tempat *aqad* yang merupakan tempat bertransaksinya antara kedua belah pihak yang *beraqad*, yang dengan kata lain bersatunya ucapan di tempat yang sama, maka untuk meyakinkan bahwa *ijab* dan *qabul*

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hlm. 28-29.

itu bersambung harus dipenuhi 3 (tiga) syarat antara lain:

- 1). Harus di tempat yang sama. Namun demikian dibolehkan di tempat yang berbeda asalkan sudah maklum dan masing-masing pihak memahaminya dan *qabulpun* tidak disyaratkan harus langsung dengan tujuan untuk memberikan kesempatan berpikir kepada orang yang *beraqad*.
- 2). Tidak boleh adanya penolakan juga ucapan lain yang memisahkan di antara perkataan *aqad*.
- 3). Ijab tidak boleh diulangi atau dibatalkan sebelum adanya *qabul* dan antara *ijab* dan *qabul* tidak boleh diucapkan dalam waktu yang bersamaan.<sup>43</sup>

c. Yang berkaitan dengan *ma'qud 'alaih* (objek *ijarah*)

- 1). Objek *ijarah* itu bisa diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak cacat. Dalam hal ini Ulama Fiqh sepakat bahwa tidak boleh mempersewakan objek yang mengandung kecacatan. Apabila hal demikian terjadi penyewa berhak memilih apakah akan melanjutkan *aqad* tersebut atau membatalkannya.
- 2). Objek *ijarah* merupakan sesuatu yang diharamkan oleh syara'. Oleh sebab itu Ulama Fiqh sepakat tidak boleh menyewakan objek *ijarah* untuk keperluan maksiat seperti, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain, menyewakan rumah untuk judi dan sebagainya.

---

<sup>43</sup> Rahmat Syafe'i, *Op. Cit.*, hlm. 85.

- 3). Objek *ijarah* bukan suatu kewajiban yang biasa disewakan.<sup>44</sup> Dalam hal ini Fuqaha bersepakat tentang kebolehan menyewakan rumah, kendaraan, hewan dan orang untuk perbuatan-perbuatan yang tidak dilarang oleh syara', tetapi mereka berselisih pendapat tentang persewaan tanah, air, tukang adzan, tukang mengajar Al-Qur'an dan binatang pejalan.<sup>45</sup>
- 4). Objek *ijarah* bukan suatu kewajiban bagi penyewa, seperti menyewakan orang untuk melaksanakan shalat bagi penyewa.<sup>46</sup>
- 5). Objek *ijarah* dapat dimanfaatkan kegunaannya.
- 6). Objek *ijarah* kekal zatnya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam aqad.
- 7). Objek *ijarah* merupakan hak milik dari *aqid* atau memiliki kekuasaan penuh (*ahliah*) atas objek tersebut.<sup>47</sup>

d. Yang berkenaan dengan *ujrah* (upah)

- 1). Upah disyaratkan diketahui jumlahnya baik dalam sewa menyewa maupun upah mengupah.<sup>48</sup>
- 2). Upah merupakan sesuatu yang bernilai harta
- 3). Upah/sewa menurut Madzhab Hanafi tidak sejenis dengan manfaat yang disewa. Seperti mempertukarkan pekerjaan pekerja dengan pekerjaan lain yang sama persis.<sup>49</sup>

<sup>44</sup> Abdul Aziz Dahlan, *Op. Cit.*, hlm. 85.

<sup>45</sup> Ibnu Rusyd, *Bidayah Al-Mujtahid*. Alih Bahasa Abdurrahman Al-Haris Abdullah, Juz. III, CV. Asy-Syifa, Semarang, 1990, hlm. 196.

<sup>46</sup> Abdul Al-Aziz Dahlan, *Loc. Cit.*, hlm. 662.

<sup>47</sup> Hendi Suhendi, *Op. Cit.*, hlm. 118.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 118.

<sup>49</sup> Abdul Al-Aziz Dahlan, *Loc. Cit.*, hlm. 662.

- 4). Upah dalam *aqad* upah mengupah harus diketahui dengan jelas waktu pembayarannya.<sup>50</sup>

## 2. Macam-macam *ijarah*

Dalam pembahasan ini penulis akan menjelaskan macam-macam *ijarah* dilihat dari segi objeknya. Menurut Ulama Fiqh objek *aqad ijarah* dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu yang bersifat manfaat atas suatu barang dan manfaat atas suatu pekerjaan. Yang termasuk objek *ijarah* yang bersifat manfaat seperti rumah, kendaraan, pakaian, dan lain-lain. Dalam hal ini para Ulama Fiqh sepakat membolehkannya asal tidak bertentangan dengan syara'. Adapun objek *ijarah* yang bersifat pekerjaan adalah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, seperti tukang jahit, pembantu rumah tangga, maupun buruh pabrik, asalkan jelas jenis pekerjaannya.<sup>51</sup>

Wahbah Al-Zuhaili membagi *ijarah* terhadap pekerjaan (*ijarah 'ala al-'amal*) menjadi 2 (bagian):

### a. *Ijarah khusus (ijarah al-khas)*

Yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja, hukumnya tidak boleh bekerja selain kepada orang yang telah memberinya pekerjaan.

### b. *Ijarah serikat (ijarah al mustarikh)*

Yaitu *ijarah* yang dilaksanakan secara bersama-sama atau melalui kerjasama seperti tukang celup, tukang pandai besi, tukang binatu maupun buruh pabrik,

<sup>50</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta, 2000, hlm. 153.

<sup>51</sup> Abdul Al-Aziz Dahian, *Loc. Cit.*, hlm. 662.

dan lain-lain. Hukumnya adalah dibolehkan kerjasama dengan orang lain.<sup>52</sup>

### 3. Hikmah *Ijarah*

*Ijarah* disyari'atkan karena *ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan mu'amalah yang dari kegiatan tersebut manusia mampu hidup berkecukupan, sehingga manusia sebagai makhluk Allah SWT dapat melaksanakan ibadahnya dengan tenang. Di dalam *ijarah* juga tercermin adanya kerja sama antar manusia untuk saling melengkapi kebutuhan hidupnya. Manusia membutuhkan kendaraan untuk bepergian, membutuhkan tanah untuk bercocok tanam, membunuh tenaga orang lain untuk memajukan suatu usaha, dan lain-lain. Hal tersebut membuktikan bahwa *ijarah* betul-betul dihajatkan oleh umat manusia.<sup>53</sup>

## C. Hak-Hak Penerima Upah, Pembatalan Dan Perakhirnya *Ijarah*

### 1. Hak-hak penerima upah

Adapun yang menjadi hak-hak penerima upah adalah :

- a. Selesai bekerja, hal ini berlandaskan pada hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa setiap majikan harus memberikan upah kepada buruh sebelum keringatnya kering.
- b. Mengalirnya manfaat, jika *ijarah* untuk barang, apabila manfaatnya hilang sebelum dilakukannya *ijarah*, maka *ijarahnya* batal.

<sup>52</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Op. Cit.*, hlm. 766-767.

<sup>53</sup> Sayyid Sabiq, *Op. Cit.*, hlm. 199-200.

- c. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendatangkan manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.
- d. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau mempercepat bayaran sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.<sup>54</sup>

## 2. Pembatalan dan Berakhirnya *ijarah*

*Ijarah* merupakan jenis *aqad* lazim, salah satu pihak yang *beraqad* tidak mempunyai hak *fasakh* (hak batal dan gugur), karena merupakan *aqad* pertukaran, kecuali kalau ada hal-hal yang menyebabkan wajibnya *fasakh*.

Adapun hal-hal yang menyebabkan batal dan berakhirnya *ijarah* adalah :

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang kejadian itu terjadi pada tangan penyewa. Kerusakan itu disebabkan kelalaian penyewaan sendiri. Misalnya penggunaan barang tidak sesuai dengan peruntukannya.
- b. Rusaknya barang yang disewakan, sehingga tidak dapat lagi dipergunakan sesuai dengan yang diperjanjikan. Misalnya rumah yang diperjanjikan terbakar, tapi menurut ulama lain rusaknya barang yang *dijarahkan* tidak menyebabkan batalnya *ijarah* tetapi harus diganti selama masih bisa diganti.
- c. Rusaknya barang yang diupahkan, maksudnya barang yang menjadi sebab terjadinya hubungan *ijarah* menjadi rusak. Misalnya bahan pakaian/celana yang akan dijahit mengalami kerusakan.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 205.

- d. Terpenuhinya manfaat yang *diaqadkan*, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan. Misalnya, selesainya pemanfaatan rumah yang diperjanjikan dalam waktu tertentu, atau selesainya buruh melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan.
- e. Adanya *udzur*, maksudnya adalah adanya suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin terlaksana sebagaimana mestinya. Dalam penentuan uzur ini para ulama berbeda pendapat, Ulama Hanafiyah mengatakan bahwa wafatnya salah seorang yang *beraqad* menyebabkan *ijarah*, karena *ijarah* menurut mereka tidak bisa diwariskan, sedangkan menurut Jumhur Ulama *ijarah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang *beraqad*, karena menurut mereka *ijarah* bisa diwariskan dan *ijarah* sama dengan jual beli yaitu mengikat kedua belah pihak yang *beraqad*.

Menurut Ulama Hanafiyah, jatuh *pailitnya* salah satu pihak termasuk *udzur* dan ini bisa menjadi penyebab batalnya *ijarah*, tetapi menurut Jumhur Ulama, *udzur* yang bisa membatalkan *ijarah* tersebut hanyalah apabila objeknya mengandung cacat, hilangnya dagangan penyewa toko atau manfaat yang dituju hilang.

Menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah, objek *ijarah* yang dijual kepada pihak lain tidak menyebabkan batalnya *ijarah* asal pembeli menerimanya sampai berakhirnya *ijarah*.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, hlm. 210, et. al.

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM DAN SISTEM PENGUPAHAN PERUSAHAAN MIE SOHUN “MLUKU” PURWOKERTO**

##### **A. Gambaran Umum Perusahaan Mie Sohun “Mluku” Purwokerto**

###### **1. Letak Geografis dan Sejarah Singkat perusahaan**

Lokasi Perusahaan merupakan tempat di mana perusahaan itu didirikan dan di tempat itu perusahaan melaksanakan produksinya untuk tujuan perusahaan. Dalam menentukan lokasi perusahaan, terlebih dahulu melakukan perencanaan secara matang agar tidak menimbulkan kerugian perusahaan secara terus menerus. Penentuan lokasi perusahaan terutama berdasarkan pada letak sumber tenaga kerja dan faktor lain yang menunjang.

Perusahaan Mie Sohun “Mluku” berlokasi di Desa Arcawinangun RT 02 RW 02 Kecamatan Purwokerto Timur Kabupaten Banyumas yang merupakan lokasi yang strategis. Adapun yang menjadi dasar pertimbangan perusahaan tersebut didirikan di lokasi ini adalah sebagai berikut :

###### **a. Tenaga kerja**

Di sekitar wilayah perusahaan merupakan daerah yang padat penduduknya, sehingga memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam merekrut tenaga kerja.

b. Keadaan air

Di daerah Arcawinangun ini banyak terdapat sumber air bersih yang dapat dimanfaatkan. Air yang bersih dalam volume yang banyak sangat dibutuhkan untuk memproduksi mie. Air tersebut dipakai untuk mencuci bahan baku yang akan diolah dan untuk keperluan memasak. Jernih tidaknya air yang dipergunakan dalam pengolahan akan mempengaruhi kualitas dari barang yang dihasilkan.

c. Lingkungan

Tanah kosong yang masih luas memungkinkan kemudahan bagi perusahaan untuk mengadakan *ekspansi*. Di samping itu perusahaan dalam memproduksi mie membutuhkan tanah kosong yang luas untuk penjemuran/pengeringan.<sup>1</sup>

2. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Perusahaan Mie Sohun "Mluku" merupakan perusahaan perorangan yang berdiri pada tahun 1976 yang berlokasi di Desa Arcawinangun Purwokerto Timur. Pada mulanya hanya merupakan usaha rumah tangga yang pengerjaannya dilakukan oleh keluarga dengan alat yang masih sederhana. Hasil produksi hanya untuk memenuhi permintaan konsumen yang ada di daerah setempat. Hasil penjualan semakin hari semakin meningkat sehingga

---

<sup>1</sup> Skripsi Vitriani, *Analisis Pengaruh Tingkat Absensi Terhadap dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pabrik Soun Mluku Purwokerto*, Skripsi Fakultas Ekonomi, UNSOED, 2004, hlm. 17-20. Skripsi tersebut telah dijadikan dokumen oleh Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto.

usaha semakin berkembang. Akhirnya timbul keinginan pemilik untuk memperbesar usahanya dengan jalan kerja sama dengan dua orang pengusaha lain. Nama perusahaan tersebut dikenal dengan nama Perusahaan Mie Sohun "Mluku" dan mendapat izin usaha dari pemerintah dengan nomor: 13/IV/1969 tanggal 10 April 1969.

Pada awal produksi, perusahaan hanya mempunyai satu buah mesin *pres*, setelah kurang lebih berjalan selama lima tahun, perusahaan dapat memiliki tiga buah mesin *pres*. Dikarenakan modal usaha cukup besar dan kuat untuk membiayai kegiatan perusahaan, maka timbullah keinginan para pemilik untuk mengadakan usaha sendiri-sendiri. Oleh karena itu pada tahun 1977 pengelola sekaligus pemilik perusahaan mengadakan usaha sendiri-sendiri dan seluruh modalnya dibagi rata menjadi tiga bagian.

Sejak berdiri perusahaan "Mluku" hanya memiliki 1 (satu) buah mesin *pres*, namun karena usaha yang dijalankan berhasil sampai sekarang, perusahaan telah memiliki sebanyak lima buah mesin *pres* dengan jumlah karyawan sebanyak 64 orang.

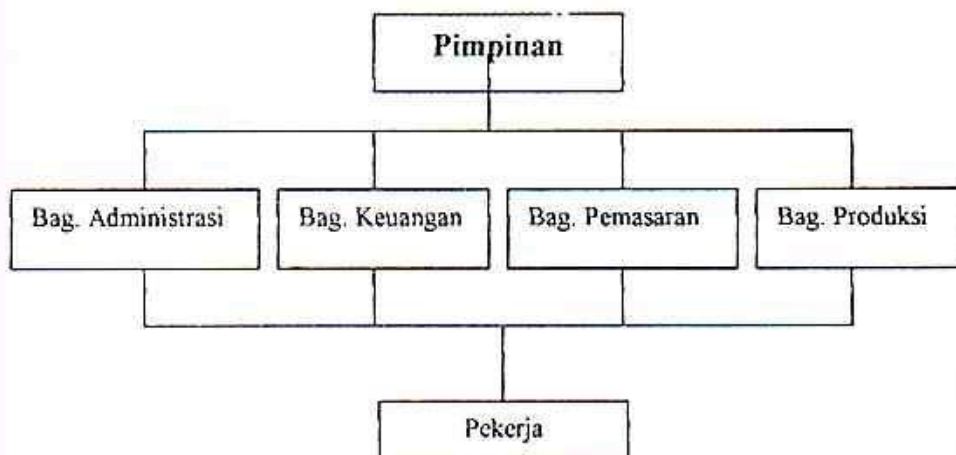
### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan satu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan hubungan antara fungsi dengan wewenang dan tanggung jawab dari fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut. Adanya struktur organisasi perusahaan

diharapkan terjalin kerja sama yang baik antara bagian yang satu dengan yang lainnya dalam organisasi tersebut.

Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto merupakan perusahaan perorangan, struktur organisasi yang digunakan adalah struktur organisasi garis, yang terdiri dari bagian administrasi, keuangan, pemasaran dan bagian produksi yang bertanggung jawab langsung kepada pimpinan perusahaan.

Adapun struktur organisasi perusahaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



Sedangkan tugas dan tanggung jawab pimpinan serta karyawan Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto adalah sebagai berikut :

a. Pimpinan Perusahaan

Mempunyai tugas memimpin dalam dalam aktivitas perusahaan, menentukan kebijaksanaan perusahaan secara menyeluruh, memberikan

pengarahan dan pengawasan langsung kepada bawahan dan mengadakan hubungan dengan pihak luar perusahaan.

b. Bagian Administrasi

Bagian ini bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi perusahaan yang meliputi kegiatan surat menyurat, pembukuan dan pembuatan catatan penting lainnya. Tanggung jawab lainnya adalah melaksanakan pengaturan personalia perusahaan.

c. Bagian Keuangan

Bagian ini bertanggung jawab atas seluruh keuangan perusahaan yang meliputi penerimaan dan pengeluaran uang, mengurus dan membukukan transaksi serta menyusun laporan keuangan setiap periode.

d. Bagian Pemasaran

Bagian ini bertugas menentukan kebijaksanaan dalam hal pemasaran hasil produksi, mengembangkan sistem pemasaran, meningkatkan volume penjualan dan mencari daerah pemasaran yang baru.

e. Bagian Produksi

Bagian ini bertanggung jawab atas kelancaran produksi mulai dari perencanaan proses produksi sampai barang siap dipasarkan dan melakukan pengawasan mutu produk dan jumlah produk.

#### f. Pekerja

Pekerja bertugas melaksanakan pekerjaan mulai peramuan bahan sampai bahan penimbangan hasil produksi.<sup>2</sup>

### B. Upah dan Sistem Pengupahan

#### 1. Pengertian Upah

Upah mempunyai peranan penting dalam suatu hubungan kerja dan dapat dikatakan, bahwa upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan pada orang (manusia/badan hukum). Suatu pengaturan upah merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan yang bersangkutan.

Upah yang merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir setelah hubungan kerja tersebut putus.

Adapun pengertian upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja dengan berpedoman atas suatu perjanjian yang disepakati pembayarannya.<sup>3</sup> Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah :

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha untuk pekerja atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk

---

<sup>2</sup> Dokumentasi dari Wawancara dengan Pak Sutatmo, Tanggal 13 Juli 2004.

<sup>3</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 116.

uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayar atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk karyawan sendiri maupun keluarganya.<sup>4</sup>

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPPN) :

Upah adalah suatu imbalan (*remuneration*) dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>5</sup>

Dalam hal ini upah sering diartikan sebagai gaji, walaupun istilahnya berbeda namun dasar tujuannya sama.

Dalam perusahaan tinggi rendahnya upah merupakan salah satu daya perangsang bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik yang mana mencerminkan sumbangan tenaga kerja pada perusahaan.

Ada beberapa perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah yaitu :

a. Upah berdasarkan prestasi

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

---

<sup>4</sup> Endang Widuri, *Masalah Upah dan Perlindungan Pengupahan*, Makalah Mata Kuliah Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan, STAIN Purwokerto, 2002, hlm. 56-57, Lalu Husni, *Loc. Cit.*, hlm. 115.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 60.

b. Upah berdasarkan lamanya kerja

Cara seperti ini sering disebut upah waktu, besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Upah berdasarkan senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa bekerja atau *senioritas* karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

d. Upah berdasarkan kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat *urgensi* kebutuhan hidup yang layak dari karyawan.<sup>6</sup>

2. Fungsi, Tujuan Upah dan Faktor yang Mempengaruhinya

Perusahaan dalam menetapkan tingkat upah kepada para tenaga kerjanya harus bersikap adil, sesuai dengan tingkat upah umum atau sesuai dengan golongan tenaga kerja tersebut menduduki jabatannya. Apabila perusahaan menetapkan upah di bawah upah umum kemungkinan akan menimbulkan keresahan, karena kemungkinan tenaga kerja tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sebaliknya apabila perusahaan menetapkan tingkat upah di atas tingkat upah yang berlaku umum akan menyebabkan harga pokok produksi naik.

---

<sup>6</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. III, BPFE, Yogyakarta, 1992, hlm. 118-120.

a. Ada beberapa fungsi upah diantaranya :

- 1). Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Dengan pemberian upah yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- 2). Memberikan penghargaan kepada tenaga kerja. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian upah yang cukup pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik ke arah pekerjaan pekerjaan yang lebih produktif.
- 3). Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat dari alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang efisien dan efektif tersebut, maka diharapkan bahwa sistem pemberian upah tersebut membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

b. Tujuan upah adalah :

- 1). Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (kebutuhan ekonomi).
- 2). Pengkaitan upah dengan produktivitas kerja. Dalam pemberian upah yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

- 3). Pengkaitan upah dengan sukses perusahaan. Makin berani perusahaan memberikan upah yang lebih tinggi menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan tersebut.
  - 4). Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian upah. Ini berarti bahwa pemberian upah yang tinggi dihubungkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan.<sup>7</sup>
- c. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah adalah :
- 1). Kebenaran dan keadilan. Hal ini mengandung pengertian bahwa pemberian upah kepada karyawan harus dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada perusahaan.
  - 2). Dana perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk dapat melaksanakan upah baik berupa *finansial* maupun *nonfinansial* amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut.
  - 3). Serikat karyawan. Serikat karyawan dapat mempengaruhi penetapan upah, sebab serikat karyawan merupakan simbol kekuatan yang akan diperhitungkan oleh pihak perusahaan. Apabila serikat karyawan kuat maka akan menaikkan upah begitu juga sebaliknya.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, hlm. 117-118.

- 4). Produktivitas kerja. Produktivitas karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan yang akan diperhitungkan dalam pemberian upahnya.
- 5). Biaya hidup. Biaya hidup yang relatif tinggi akan mengakibatkan tingginya upah.
- 6). Pemerintah. Fungsi pemerintah dalam melindungi warganya dari kesewenang-wenangan majikan akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah, karena itu pemerintah ikut menentukan upah minimum, jam kerja ataupun batas umur karyawan.<sup>8</sup>

### 3. Macam-macam Sistem Pengupahan

Dalam memberikan upah kepada tenaga kerja, perusahaan harus memperhatikan apakah upah yang diberikan tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidup tenaga kerja beserta keluarganya atau tidak, jika pemberian upah tidak memuaskan tenaga kerja, hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Ada beberapa macam sistem pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan di antaranya :

#### a. Upah menurut jangka waktu

Menurut sistem ini upah ditentukan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibedakan atas upah per jam, upah per

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, 115-116.

hari, upah per minggu dan upah per bulan.

b. Upah menurut kesatuan hasil (upah potongan/borong)

Sistem ini sering digunakan sebagai pengganti upah jangka waktu, di mana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat digunakan terhadap perusahaan yang produksinya dapat diukur.

c. Upah pemufakatan

Sistem pengupahan seperti ini pada dasarnya adalah upah potongan (borongan) untuk hasil pekerjaan tertentu, seperti pembuatan jalan, mengangkutan barang-barang dan sebagainya.

d. Skala upah berubah

Pada sistem ini terdapat pertalian antara upah dengan hasil penjualan perusahaan. Upah akan naik dan turun sesuai dengan naik dan turunnya harga barang perusahaan tersebut.

e. Upah *index*

Sistem seperti ini, besarnya upah dipengaruhi oleh naik dan turunnya angka *index* biaya kehidupan sehari-hari dari buruh.

f. Upah dengan sistem pembagian keuntungan

Menurut sistem ini selain buruh mendapatkan upah pada waktu tertentu, buruh juga akan mendapat bagian keuntungan apabila perusahaan pada akhir tahun penutupan bukunya mendapat untung.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Endang Widuri, *Op. Cit.*, hlm. 62.

Selain tersebut di atas M. Manullang menambahkan adanya sistem upah *premi* yang dibagi atas dua bagian yaitu upah yang berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak berdasar ilmu pengetahuan. Sistem upah berdasar ilmu pengetahuan dibedakan atas dua macam yaitu upah perpotong minimum dan upah perpotong maksimum, sedangkan upah tidak berdasar ilmu pengetahuan ditentukan waktu standarnya.<sup>10</sup>

### C. Sistem Pemberian Upah Borongan di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto

Ada 2 (dua) hal yang akan dikemukakan dalam pembahasan sistem pemberian upah di perusahaan ini, yaitu :

#### 1. Sistem *Aquad* (Perjanjian kerja) di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto

Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto merupakan perusahaan yang *profit oriented*. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan berbagai faktor produksi yang di antaranya adalah, tenaga kerja, tanah dan modal. Di antara faktor-faktor produksi tersebut tenaga kerja merupakan faktor terpenting, karena tenaga kerja merupakan motor penggerak terhadap faktor-faktor yang lain.

---

<sup>10</sup> M.Manullang, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Cet. VIII, PT. Rincka Cipta, Jakarta, 1993, hlm. 157-158.

Karena tenaga kerja merupakan faktor utama dalam meraih sukses suatu perusahaan, maka perusahaan inipun selalu berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional, berkualitas dan mau bekerja keras, sehingga volume produksi yang dihasilkan jadi meningkat. Untuk memperoleh tenaga kerja tersebut perusahaan ini melakukan berbagai upaya baik dari segi prosedur penerimaan karyawan maupun dari segi pemberian kompensasi.

Dalam prosedur penerimaan (*perekrutan*) karyawan, perusahaan ini berusaha melakukannya sesederhana mungkin karena selain untuk mempermudah calon karyawan juga karena melihat sasaran karyawan yang rata-rata orang tua dan berpendidikan rendah (ekonomi menengah ke bawah) yang berada di sekitar pabrik tersebut.

Dalam menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan, pihak perusahaan lebih menekankan pada unsur kelakuan baik calon karyawan, kerelaan dan keinginan untuk bekerja. Untuk mengetahui baik tidaknya seorang calon karyawan, ada beberapa langkah yang dilakukan oleh perusahaan ini di antaranya :

- a. Pihak perusahaan meminta surat rekomendasi kelakuan baik dari RT setempat. Hal ini dilakukan apabila calon karyawan tersebut baru pertama kali mau bekerja di perusahaan ini dan tidak mempunyai *relasi* (teman) yang bekerja pada perusahaan tersebut.

- b. Melakukan *interview* dengan calon karyawan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan yang mengarah kepada tujuan tersebut yaitu untuk mengetahui perilaku calon karyawan.
- c. Atau cukup dari informasi teman calon karyawan.

Apabila dalam perjanjian kerja persyaratan yang ditawarkan oleh pihak perusahaan tersebut dipenuhi, maka ketika itu ia dapat langsung bekerja dan pada hari itu pula ia mendapatkan upahnya. Dalam melakukan lamaran kerja mereka (calon karyawan) biasanya datang secara sendirian atau bersama temannya dan langsung menghadap pimpinan yang kemudian melakukan *aqad*.<sup>11</sup>

Adapun bentuk dan isi *aqad* yang dilakukan oleh Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto adalah sebagai berikut :

- a. Bentuk *Aqad*

*Aqad* dalam perusahaan ini dilakukan dalam bentuk lisan. Walaupun secara normatif bentuk tersebut tidak menjamin kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak sehingga apabila terjadi perselisihan akan menyulitkan dalam proses pembuktian, namun hal ini terpaksa dilakukan kerana melihat kemampuan sumber daya manusianya yang berpendidikan rendah. Mereka lebih senang melakukan kontrak dengan cara singkat, sederhana dan tidak berbelit-belit. Selain itu karena

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo, Tanggal 16 Juli 2004.

kelaziman (kebiasaan) mereka khususnya di perusahaan ini dan perusahaan mie sohun lain pada umumnya. Mereka melakukan dengan cara seperti itu hanya mendasarkan kepada kepercayaan dan saling memahami di antara mereka.<sup>12</sup>

b. *Isi Aqad*

Mengenai isi *aqad* yang mereka lakukan masih terdapat beberapa poin yang secara formal harus dipenuhi, seperti

1). Dalam hal penentuan upah

Upah yang merupakan tujuan pokok seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan tidak disebutkan baik jumlah, waktu maupun dalam bentuk apa upah itu dibayarkan. Hal ini dilakukan karena berdasarkan kepada seperti yang di atas tadi yaitu kelaziman (kebiasaan), kepercayaan dan anggapan saling memahami. Hal ini merugikan karyawan karena konsekuensinya bagi karyawan tidak bisa berbuat apa-apa ketika upah yang diberikan tidak memuaskan. Yang terjadi apabila terdapat perselisihan antar mereka tentang upah, salah satu jalan yang dilakukan oleh karyawan adalah dengan cara keluar dari perusahaan tersebut.

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo (Pimpinan Perusahaan) dan Harsem, Sumarjo, Sutinah, Sukarjo dan Sawin (Wakil Karyawan Tiap Kelompoknya), Tanggal 19 Juli 2004.

2). Dalam hal jangka waktu kerja

Jangka waktu yang seharusnya ditentukan dalam isi perjanjian untuk memberikan kepastian seberapa lama karyawan bekerja setiap harinya atau untuk berapa lama karyawan bekerja pada perusahaan tersebut tidak ditentukan dalam isi *aqad*. Akibatnya sering terjadi keluar masuk karyawan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, mereka (karyawan) berhenti dan bekerja semaunya sendiri. Terkadang mereka sering absen karena alasan ada pekerjaan di luar, seperti menanam padi atau memanennya dan sebagainya. Hal ini tentunya merugikan pihak perusahaan karena produksi yang ditargetkan tidak terpenuhi.

Dalam melakukan pekerjaan tiap harinya, karyawan bekerja secara tidak tetap tergantung kebutuhan perusahaan. Apabila *omset* sedang banyak, mereka bisa bekerja setiap hari tetapi apabila sebaliknya mereka hanya bisa bekerja pada hari-hari tertentu. Untuk saat ini, mereka hanya bekerja 4 (empat) hari dalam seminggu dan merekapun hanya bekerja sekitar 4 (empat) jam dalam seharinya.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo, Tanggal 16 Juli 2004.

## 2. Sistem Pemberian Upah Borongan di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto

Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perusahaan harus mampu mengolah dan memperhatikan faktor yang mendukung produktivitas tenaga kerja tersebut yang antara lain adalah tingkat upah. Dengan memberikan upah yang maksimal akan mendorong tenaga kerja untuk lebih giat dalam bekerja, namun tentunya pemberian upah tersebut harus dipertimbangkan dengan memperhitungkan rugi laba perusahaan tersebut.

Dalam hal pemberian upahnya Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto menggunakan sistem pemberian upah menurut satuan hasil (potongan) atau mereka menyebutnya sebagai sistem pemberian upah borongan. Hal ini ditetapkan karena melihat produksi dari perusahaan itu sendiri yaitu mie sohun yang dapat dihitung menurut jumlah banyaknya dan jumlah beratnya. Ketentuan ini juga ditetapkan karena melihat kondisi perusahaan yang tidak stabil, pada suatu waktu perusahaan membutuhkan produksi yang banyak tetapi pada waktu yang lain perusahaan harus membatasi produksinya karena keadaan pasar yang menentukan demikian.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung yang diberikan perusahaan berupa upah dalam bentuk uang yang diberikan secara harian menurut harga satuan produksi yang dihasilkan. Tetapi apabila karyawan menghendaki mingguan atau bulanan, maka pihak perusahaan mengikuti kehendak mereka. Terkadang sebagian mereka memilih dititipkan dulu upahnya di perusahaan dan pada saat diperlukan mereka baru mengambilnya.

Kalau melihat kenyataan di atas ternyata pada prakteknya diantara mereka (karyawan dan pengusaha) sudah terjalin hubungan baik dan saling percaya. Aturan yang ditetapkanpun tidak terlihat kaku tetapi berjalan secara fleksibel sesuai dengan keadaan.

Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto mempunyai karyawan sebanyak 64 (enam puluh empat) orang yang dibagi ke dalam 5 (lima) kelompok dengan jumlah tiap kelompok sebanyak 12-13 orang. Tiap kelompok terdiri dari ketua kelompok, bagian mesin dan bagian peramu dan jemur. Masing-masing kelompok menguasai mesin sendiri-sendiri dengan perhitungan penghasilan sendiri-sendiri (masing-masing kelompok) pula.<sup>14</sup>

Upah yang diberikan perusahaan dihitung dari seberapa banyak produksi yang dihasilkan selama bekerja dalam waktu 1 (satu) hari dikalikan harga satuan produksi. Dalam mengukur harga tiap satuannya,

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Pak Sotatmo, Tanggal 22 Juli 2004.

perusahaan menetapkan harga Rp 50-60.000,00/*kwintal* dari bahan baku 1,3 *kwintal* + biaya produksi yang dikerjakan oleh tiap kelompoknya. Masing-masing kelompok biasanya mampu memproduksi sebanyak 2 (dua) *kwintal* atau dengan harga sekitar Rp 120.000,00 dalam waktu 1 (satu) hari ( $\pm$  4 jam, yaitu dari jam 09.00 – 13.00). Jadi masing-masing anggota mendapatkan upah sebanyak  $\pm$  Rp 10.000,00/orang. Dalam penentuan upahnya pula perusahaan membedakan besarnya upah antara jenis kelamin dan perempuan dengan selisih  $\pm$  Rp 1.700,00.

Untuk menjaga persaingan antar kelon.pok (karyawan) yang cenderung mengejar penghasilan tanpa memperhitungkan kualitas produk, maka perusahaan menentukan batas, bahwa untuk ukuran  $\pm$  2,6 *kwintal*, produksi yang dihasilkan tidak boleh melebihi 2 *kwintal*. Meskipun karyawan dalam memproduksi melebihi ukuran, upah akan dibayar sesuai dengan ketentuan tersebut.<sup>15</sup>

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak termasuk komponen upah tetapi merupakan pemberian secara cuma-cuma oleh pihak perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ada beberapa kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan di antaranya :

e. Fasilitas. Fasilitas yang terdapat di perusahaan ini berupa mushala, WC dan kantin.

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo, Tanggal 26 Juli 2004.

- f. Bonus. Bonus yang diberikan perusahaan berupa 1 (satu) stel pakaian yang diberikan pada waktu-waktu tertentu seperti: Agustus, Januari dan Lebaran. Pada waktu menjelang lebaran selain diberi 1 (satu) stel pakaian, mereka juga diberi sejumlah uang dan mie sohun. Bahkan apabila mereka apabila menginginkan mie sekedar untuk memasak, mereka dapat meminta ke perusahaan. Bonus yang lain yang diberikan perusahaan adalah bonus sebesar Rp 100,00 untuk tiap kali mereka masuk kerja dalam tiap harinya.
- g. Upah tambahan. Upah ini di luar upah pokok yang mereka peroleh dari pengepakan. Dalam pengepakan perusahaan memberikan upah sebesar ± Rp 150-250,00 untuk tiap paknya. Mereka biasanya mengerjakan pengepakan setelah pekerjaan pokok mereka selesai yaitu sampai pada tahap penimbangan.
- h. Pesangon. Pesangon diberikan pihak perusahaan kepada mereka yang berhenti bekerja atau diberhentikan karena alasan kondisi perusahaan. Pesangon yang diberikan disesuaikan dengan lamanya mereka bekerja.
- i. Jaminan sosial. Perusahaan bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan karyawannya, sehingga apabila salah seorang karyawan mengalami kecelakaan atau sakit, maka pihak perusahaan akan menanggung semua biaya pengobatan.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo (Pimpinan perusahaan) dan Karsem, Sumarjo, Sutinah, Sukarjo dan Sawin (Wakil Karyawan Tiap Kelompoknya), Tanggal 9 Agustus 2004.



## BAB IV

### SISTEM PEMBERIAN UPAH BORONGAN DI PERUSAHAAN MIE SOHUN

#### “MLUKU” PURWOKERTO DITINJAU DARI HUKUM ISLAM

##### A. Dampak Sistem Pemberian Upah Borongan di Perusahaan Mie Sohun

###### “Mluku” Purwokerto

Dalam setiap perilaku tindakan atau putusan orang (manusia/badan hukum) akan selalu menimbulkan dampak, baik itu dampak positif (*maslahat*) ataupun dampak negatif (*madllarat*) terhadap dirinya maupun terhadap orang lain, karena itu memang merupakan hukum alam yang diciptakan Allah SWT. Begitu juga dalam Perusahaan Mie Sohun “Mluku” Purwokerto.

Sistem pemberian upah borongan bertujuan hanya semata-mata untuk menciptakan kesejahteraan baik terhadap perusahaan itu sendiri maupun terhadap karyawannya. Tujuan tersebut rupanya dapat dibuktikan dengan tetap *existnya* perusahaan dan banyaknya karyawan di perusahaan tersebut. Walaupun pada perjalanannya sering mengalami *fluktuasi* karena sebab-sebab yang mempengaruhinya, tetapi berkat kerjasama antar mereka perusahaan tersebut dapat berjalan mengikuti perusahaan-perusahaan lain di sekitarnya.

Dari tujuan yang mulia tersebut yakni memberikan *kemaslahatan* (kesejahteraan), ternyata tidak luput juga dari aspek *madllaratnya*. Adapun aspek

*masalah* dan *madlarat* dari penerapan sistem pemberian upah borongan ini adalah :

1. *Aspek Masalah*

a. *Maslahat* bagi karyawan

Dengan menggunakan sistem ini kemungkinan mereka mendapat upah lebih besar, karena upah didasarkan pada jumlah hasil yang diperoleh perharga satuannya. Hal ini memberikan peluang kepada mereka yang giat bekerja, karena makin banyak ia menghasilkan akan semakin banyak pula ia mendapatkan upah. Mereka mengakui bahwa dalam waktu 4 (empat) jam mereka mampu menghasilkan produksi sebanyak 2 *kwintal* tiap kelompoknya, ini berarti mereka akan memperoleh upah sebesar ± Rp 12.000,00/orang.

Adanya pesanan yang banyak terhadap perusahaan bagi mereka merupakan keuntungan tersendiri karena mereka dapat memproduksi lebih banyak lagi dan menghasilkan upah lebih banyak pula.<sup>1</sup>

b. *Kemasmahatan* bagi perusahaan

Dengan menggunakan sistem seperti ini, perusahaan akan mendapat keuntungan lebih besar karena para pekerja berusaha meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga produksi yang dihasilkan jadi meningkat. Pihak pengusaha tidak begitu mengalami kesulitan yang berarti ketika

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Karsam, Sumarjo, Sutinah, Sukardo, Sawin (Perwakilan kelompok), Tanggal 9 Agustus 2004.

pesanan barang sedang meningkat, karena untuk mengejar target bisa dilakukan dengan cara menambah volume produksi.<sup>2</sup> Pihak karyawanpun tidak merasa keberatan apabila volume produksinya ditingkatkan bahkan mereka merasa senang karena mereka akan mendapatkan upah yang lebih banyak.<sup>3</sup>

## 2. Aspek *Madllarat*

### a. *Madllarat* bagi karyawan

Dengan menggunakan sistem ini upah karyawan tidak tetap. Karena upah didasarkan atas jumlah hasil, maka upah yang diperoleh mereka tidak tetap. Bagi mereka yang kemampuan (tenaga)nya sudah lemah seperti orang tua, mereka akan mendapatkan hasil yang sedikit sehingga upahnyapun sedikit dan bagi mereka yang absen bekerja meskipun dengan alasan tertentu mereka sama sekali tidak akan mendapatkan upah.<sup>4</sup> Hal ini tentunya merugikan karyawan apalagi mereka yang sudah berumah tangga yang harus membiayai kehidupan keluarganya. Selain itu kesehatan karyawan juga kurang perhatian. Hal ini disebabkan karena mereka bekerja secara tergesa-gesa dan kurang hati-hati, mereka bekerja semata-mata hanya mengejar hasil yang banyak.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo (Pimpinan Perusahaan), Tanggal 9 Agustus 2004.

<sup>3</sup> Wawancara dengan Karsem, Sumarjo, Sutinah, Sukarjo dan Samin, Tanggal 9 Agustus 2004.

<sup>4</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo, Tanggal 9 Agustus 2004.

<sup>5</sup> Observasi, Tanggal 9 Agustus 2004.

b. *Madllarat* bagi perusahaan

Dengan menggunakan sistem seperti ini, pihak perusahaan harus selalu mengadakan pengendalian terhadap bahan dan kualitas produk. Hal ini perlu dilakukan karena karyawan dalam bekerja hanya semata-mata mengejar hasil yang banyak tanpa memperhatikan kualitas produk. Untuk mengantisipasi hal tersebut pengusaha mengambil langkah dengan memberikan ukuran tertentu untuk hasil tertentu. Tanpa adanya pengendalian bahan akan terjadi penghamburan bahan. Selain itu perawatan alat produksi harus sering dilakukan sebagai akibat kecenderungan karyawan yang selalu mengejar hasil tanpa memperhatikan alat produksi, mereka bekerja kurang hati-hati akibatnya peralatan sering mengalami kerusakan.<sup>4</sup>

**B. Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Borongan**

Dalam pembahasan ini penulis akan mengemukakan bagaimana pendapat para ulama fiqh maupun para penulis lainnya yang datang berikutnya terhadap sistem pemberiam upah borongan. Dalam kajian fiqh persoalan hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan termasuk dalam masalah *uqud* dan sistem pengupahannya dibahas dalam bab *iyarah*.

---

<sup>4</sup> Wawancara dengan Pak Sutatmo, Tanggal 9 Agustus 2004.

Persoalan *ijarah* (upah-mengupah), para ulama sepakat bahwa *ijarah* disyaratkan dalam Islam, namun demikian mereka menetapkan ketentuan-ketentuan yang harus ada dalam suatu *ijarah*, sehingga apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi oleh para pelaku *ijarah*, maka *ijarahnya* adalah batal.

Para ulama mensyaratkan bahwa sebelum melakukan suatu pekerjaan dalam upah-mengupah harus terlebih dahulu mengadakan *aqad* (perjanjian/kesepakatan kerja) di antara pengusaha dan karyawan. Hal ini dimaksudkan supaya tidak terjadi perselisihan di antara mereka sebagai akibat dari kesalah pahaman karena salah satu di antara mereka ada yang merasa dirugikan.

Menurut Wahbah Al-Zuhaili *aqad* bisa dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. *Aqad* dengan cara perbuatan (*Aqdu Al-'Amal*). *Aqad* dengan cara ini bisa dilakukan dalam hal *ijarah*, jual beli, hibah dan sebagainya. Ulama sepakat bahwa *objek* yang dijadikan *aqad* tidak disyaratkan untuk disebutkan kecuali dalam *aqad* pernikahan. Dalam hal *aqad* dengan perbuatan terdapat perbedaan pendapat di antara para ulama, Ulama Hanafiyah dan Hanabilah membolehkan *aqad* dengan perbuatan terhadap barang-barang yang sudah diketahui secara umum. Madzhab Maliki dan pendapat awal Imam Ahmad membolehkan *aqad* dengan perbuatan jika jelas menunjukkan kerelaan dan barang tersebut diketahui secara umum.

Menurut Ulama Syafi'iyah, Syi'ah dan Dzahiriyah *aqad* dengan perbuatan tidak dibenarkan karena tidak ada petunjuk yang kuat terhadap kebolehan menggunakan *aqad* seperti itu. Namun demikian di antara pengikut Ulama Syafi'iyah sendiri ada yang membolehkan *aqad* dengan perbuatan dalam berbagai hal seperti Imam An-Nawawi, Al-Baghawi dan Al-Mutawalli.

2. *Aqad* dengan cara ucapan (*Aqdu Al-Lafdhi*). *Aqad* ini bisa dilakukan dalam berbagai hal dan diharuskan dalam *aqad* pernikahan.
3. *Aqad* dengan isyarat (*Aqdu Al-Isyarat*). *Aqad* ini diperbolehkan hanya untuk mereka yang cacat.
4. *Aqad* dengan tulisan (*Aqdu Al-Maktabi*). Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah menyaratkan *aqad* ini dengan kehadiran kedua belah pihak.<sup>7</sup>

Dalam suatu perjanjian kerja, *aqad* dalam bentuk tertulis lebih diutamakan dari pada *aqad* dengan menggunakan lisan, karena *aqad* dengan tulisan dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dijadikan barang bukti ketika terjadi perselisihan.

Suhrawardi K. Lubis berpendapat bahwa dalam suatu *aqad* harus dijelaskan dan disepakati mengenai pekerjaan yang diperjanjikannya sehingga dapat diketahui dengan jelas jenis pekerjaan dan waktu kerjanya. Selain itu

<sup>7</sup> Wahbah Al Zuhaili, *Al-Fiqhu Al-Islami Wa 'adilatuh*, Juz. IV, Darul Al-Fikr, Mesir, 1989, hlm.

upah yang merupakan tujuan pokok seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan harus diketahui dengan jelas baik dalam jumlah, wujud, maupun waktu pembayarannya.<sup>8</sup> Hal ini sesuai dengan hadits Nabi yang berbunyi :

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ نَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ اسْتِتْجَارِ حَتَّى يَبِينَ لَهُ أَجْرُهُ وَعَنِ النَّجْشِ وَاللَّمْسِ وَالْقَاءِ الْحَجَرِ (رَوَاهُ أَحْمَدُ)

Artinya :

"Dari Sa'id, ia berkata : Rasulullah SAW melarang menyewakan buruh sebelum menjelaskan upahnya kepadanya, melarang najsy (menyuruh orang lain supaya memuji dagangannya agar laku) dengan cara meraba dan lemparan kerikil. (HR. Ahmad).<sup>9</sup>

Mengenai jenis upah yang diberikan Wahbah Al-Zuhaili mengatakan bahwa Para ulama menetapkan upah dalam bentuk harta tetap yang dapat diketahui dan tidak boleh sejenis, seperti orang bekerja dibayar dengan pekerjaan lagi.<sup>10</sup>

Mengenai harga upah, para ulama tidak memberikan ketentuan yang rinci seberapa besar upah itu harus dibayarkan. Mereka lebih menekankan prinsip keadilan dan kedermawanan pengusaha dalam memberikan upahnya. Para pengusaha wajib berbuat baik kepada karyawannya begitu juga sebaliknya, karena mereka merupakan kerabat yang saling membutuhkan dan tolong-

<sup>8</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. II, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2000, hlm. 152.

<sup>9</sup> Al-Imam Asy-Syaukani, *Nailu Al-Authar*, Juz. III, Mustafā Al-Babi Al-Alabi, Mesir, hlm. 329.

<sup>10</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Op. Cit.*, Hlm. 768.

menolong. Para pengusaha juga wajib mensejahterakan para karyawannya karena mereka mempunyai andil yang besar dalam menyukseskan usaha majikannya.<sup>11</sup> Hal ini ditentukan Allah SWT dalam firman-Nya :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يُعْظِمُ لَكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (النحل : ٩٠)

Artinya :

*"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang dari berbuat keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepada kamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl : 90)<sup>12</sup>*

Namun demikian Suhrawardi K. Lubis memberikan penjelasan lebih lanjut bahwa upah yang diberikan majikan harus dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan tempat tinggal si pekerja, dengan kata lain memenuhi kebutuhan pokoknya.<sup>13</sup>

Menurut MA. Mannan, perbedaan pemberian upah diakui dalam Islam karena melihat adanya perbedaan di antara berbagai tingkat pekerja. Adanya perbedaan kemampuan dan bakat mengakibatkan adanya perbedaan penghasilan dan hasil material.<sup>14</sup> Pengakuan tersebut sesuai dengan firman Allah SWT :

<sup>11</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Loc. Cit.*, hlm. 155.

<sup>12</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1989, hlm. 415.

<sup>13</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Op. Cit.*, hlm. 156.

<sup>14</sup> MA. Mannan, *Islamic Economic Theory and Practice*, Ed., H.M. Sonhaji, dkk, PT. Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1997, hlm. 117.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا  
 وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَأَسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ  
 بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (النِّسَاءُ : ٣٢)

Artinya :

*"Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebagian kamu lebih besar dari sebagian yang lain, (karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi para wanita (pun) ada bagian yang mereka usahakan. Dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunianya, sesungguhnya Allah mengetahui segala sesuatu." (QS. An-Nisa: 23)<sup>15</sup>*

Islam tidak mengakui persamaan distribusi yang tetap, karena kemajuan sosial dalam arti yang sebenarnya menhendaki kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat yang pada gilirannya menuntut pengakuan perbedaan upah. Yang menjadi syarat pokok ialah para majikan tidak boleh mengisap para pekerja dan dia harus membayar hak mereka, sehingga para pekerja tidak akan *tereksploitir* oleh majikan dan mereka juga harus menjalankan tugasnya dengan tulus dan jujur. Oleh karena itu kompromi antara majikan dan buruh dianggap sebagai prasyarat yang hakiki dalam sebuah hubungan kerja. Apabila para pekerja dan majikan diresapi oleh nilai-nilai Islami maka pemogokan ataupun penutupan tempat kerja tidak akan terjadi.<sup>16</sup>

Mengenai keberadaan upah dan hubungannya dengan aqad, menurut Madzhab Hanafi upah tidak menjadikan milik dengan (hanya sekedar) *uqud*.

<sup>15</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Op. Cit.*, hlm. 112.

<sup>16</sup> M.A. Mannan, *Loc. Cit.*, hlm. 116-117.

Mereka mensyaratkan untuk mempercepat dalam pemberian upah, namun menangguhkannya sah, sama saja halnya mempercepat sebagian dan menangguhkan sebagian yang lain sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Namun apabila dalam *aqad* terdapat kesepakatan untuk mempercepat atau menangguhkannya yang dikaitkan dalam waktu tertentu, maka wajib dipenuhi setelah masa tersebut. Menurut mereka jika *aqad ijarah* untuk suatu pekerjaan maka kewajiban membayarkan upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Apabila tidak ada ketentuan menangguhkannya maka menurut Abu Hanifah dan Malik wajib diserahkan secara angsuran sesuai manfaat yang diterima. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak atas upah sesuai dengan *aqad*, sehingga apabila *mu'jir* menyerahkan sesuatu (barang/pekerjaan) kepada *musta'jir* maka ia berhak menerima upahnya.<sup>17</sup>

Menurut Setiawan Budi Utomo, berdasarkan kewenangan yang dilegitimasi oleh prinsip *syari'at* pemerintah dapat melakukan segala kebijakan demi terwujudnya *kemaslahatan* dan mengambil tindak penyelamatan untuk memperbaiki kondisi tertentu. Kebijakan yang lakukan sepanjang untuk *kemaslahatan* dan menjauhkan kerusakan dipandang perlu dan bahkan wajib.<sup>18</sup>

Turut campur dalam menciptakan ketentraman antara buruh dan majikan dapat dilakukan pemerintah melalui kebijakan-kebijakan yang dituangkan

<sup>17</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, Juz. III, Daru Al-Kutub Al-Arabi*, Bairut, tth, hlm. 104-105.

<sup>18</sup> Setiawan Budi Utomo, *Fiqh Aktual (Jawaban Tuntas Masalah Kontemporer)*, Cet. I, Gema Insani Press, Jakarta, 2003, hlm. 141.

dalam sebuah Undang-Undang Perburuhan. Dengan adanya undang-undang tersebut diharapkan tercipta suatu kedamaian antara buruh dan majikan, sebagaimana disebutkan dalam Deklarasi Prancis yang menciptakan undang-undang perburuhan. Di awal deklarasi tersebut disebutkan bahwa motif dibuatnya undang-undang adalah untuk menjaga keamanan dunia dengan logika bahwa kedamaian dunia tidak akan terwujud tanpa jaminan sosial, misalnya buruh jangan *dieksplotasi* (menggunakan pekerja secara kejam), *didzalimi* dan jangan terjadi *sabotase* (perusakan) dan tindak *destruktif* (pembinasaan).

Tujuan tersebut sejalan dengan *syari'at* Islam karena target dan objek *syari'at* Islam adalah menciptakan keadilan sosial, memikirkan kesejahteraan buruh dan melindungi hak-haknya.

Menurut Imam Abu Aqil Al-Hambali, yang dimaksud *Siyasah syar'iyah* adalah tindakan dan kebijakan pemerintah yang mendatangkan kemashlahatan dan menjauhkan kerusakan di tengah masyarakat. Menurut Syekh Al-Imam Ibnu Tammyah, sasaran *intervensi* pemerintah dalam wilayah publik adalah pencegahan terjadinya penganiayaan dan *kedhaliman* dari satu golongan terhadap golongan lain dan mengharuskan masyarakat berlaku adil, karena dalam kehidupan sosial antara mereka membutuhkan tenaga dan jasa orang lain.

Penetapan pemerintah terhadap UMR yang didukung oleh para fuqaha merupakan *standarisasi* dan implementasi *syari'at* yang harus dilaksanakan oleh para pengusaha, sehingga apabila perusahaan menjadikan UMR sebagai acuan

untuk memberikan upah maka perusahaan tersebut dianggap sesuai syari'at.<sup>19</sup>

Suhrawardi K. Lubis mengatakan, bahwa supaya terjalin hubungan yang harmonis antara pengusaha dan buruh, maka masing-masing pihak harus senantiasa memenuhi dan memberikan hak dan kewajiban di antara mereka.

Adapun yang menjadi kewajiban pekerja adalah :

- a. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian
- b. Mengerjakan pekerjaan dengan tulus dan teliti
- c. Menjaga keselamatan barang yang dikerjakan
- d. Mengganti kerugian kalau ada kerusakan yang disengaja

Sedangkan yang menjadi hak pekerja adalah :

- a. Hak untuk memperoleh pekerjaan
- b. Hak atas upah sesuai yang diperjanjikan
- c. Hak untuk diperlakukan secara baik
- d. Hak atas jaminan sosial, terutama menyangkut bahaya yang dialami selama bekerja.<sup>20</sup>

Menurut Sayyid Sabiq orang yang bekerja lebih dari satu (pekerja pabrik) dinamakan *Ajir Musytarak*. Seorang pengusaha tidak boleh mencegah mereka untuk bekerja pada orang lain.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Faruq An-Nabaha, *Al-Iqtishad Al-Islami*, Alih Bahasa, Muhadi Zainudin dan A. Bahaudin Nursalim, Cet. III, UII Press, Jakarta, 2002, hlm. 107.

<sup>20</sup> Suhrawardi K. Lubis, *Op. Cit.*, hlm. 157.

<sup>21</sup> Sayyid Sabiq, *Op. Cit.*, hlm. 206.

Setelah penulis menguraikan sekilas tentang berbagai pandangan ulama terhadap sistem pengupahan, maka selanjutnya penulis akan membahas sistem pemberian upah borongan ditinjau dari segi *urf*.

Dalam kegiatan mu'amalah ketentuan-ketentuan al-qur'an sebagian besar masih bersifat umum. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada manusia untuk mengembangkan pergaulan hidupnya dalam bermasyarakat. Untuk memperinci ketentuan al-qur'an tersebut, maka sunnah mempunyai peranan penting sehingga bisa membuka pemahaman terhadap ketentuan al-qur'an itu. Seperti al-qur'an memberikan ketentuan bahwa perniagaan adalah cara untuk memperoleh rizki yang halal. Ketentuan tersebut dirinci lagi dengan sunnah seperti Nabi pernah melakukan *uqud ijarah*.<sup>22</sup>

Untuk memperjelas ketentuan-ketentuan hukum mu'amalah yang terdapat dalam al-qur'an dan as-sunnah tersebut, demikian pula untuk memperoleh ketentuan-ketentuan hukum mu'amalah yang timbul karena perkembangan kebutuhan hidup manusia, maka diperlukan adanya pemikiran-pemikiran yang baru yang disebut *ijtihad*.

Ada beberapa metode yang digunakan untuk menggali hukum Islam di antaranya yaitu "*Urf*". *Urf* adalah suatu perbuatan yang jiwa merasa tenang

---

<sup>22</sup> Abu Abdillah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, Juz. III, Daru Al-Fikr, Mesir, tth., hlm. 48.

merasakannya karena sejalan dengan akal sehat dan diterima oleh tabi'at sejahtera.<sup>23</sup> Ulama Ushul fiqh memberikan rumusan *ka'idah urf* di antaranya :

العادة محكمة

Artinya : "Adat kebiasaan menjadi hukum".<sup>24</sup>

تَغْيِيرُ الْأَحْكَامِ بِتَغْيِيرِ الْأَزْمَانِ وَالْأَمْكِنَةِ

Artinya :

"Perubahan hukum itu berdasarkan perubahan zaman, tempat dan keadaan."<sup>25</sup>

Ulama Ushul Fiqh membagi *urf* ke dalam 3 (tiga) bagian ; dari segi objeknya *urf* meliputi *urf lafdzi* dan *urf 'amali*. *Urf lafdzi* merupakan kebiasaan masyarakat dalam bentuk ungkapan, sementara *urf 'amali* adalah kebiasaan masyarakat dalam bentuk mu'amalah. *Urf* dilihat dari segi cakupannya meliputi *urf 'amm* dan *urf khas*. *Urf 'amm* adalah kebiasaan tertentu yang berlaku luas di masyarakat sementara *urf khas* adalah kebiasaan yang berlaku pada daerah / komunitas tertentu. Adapun *urf* dilihat dari keabsahannya meliputi *urf shahih* dan *urf fasid*. *Urf shahih* adalah kebiasaan dalam masyarakat yang tidak bertentangan dengan nash dan kemaslahatan umat. Sementara *urf fasid* adalah kebiasaan yang bertentangan dengan nash dan kaidah-kaidah dasar yang ada dalam syara'.<sup>26</sup>

<sup>23</sup> Mushlish Usman, *Kaidah-Kaidah Ushuliyah dan Fiqhiyah*, Cet. II, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm. 141.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 140.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 145.

<sup>26</sup> Nasrun Harun, *Ushul Fiqh I*, Cet. II, PT. Logos Wacana Ilmu, Jakarta, 1997, hlm. 143.

Menurut Imam Hanafi dan Syafi'i *urf* (adat) dapat dijadikan hukum apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Kebiasaan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan nash, baik al-qur'an maupun as-sunnah.
- 2) Tidak mendatangkan *kemadllaratan* dan sejalan dengan jiwa akal yang sejahtera.
- 3) Perbuatan logis dan relevan dengan akal sehat, syarat ini menunjukkan bahwa *urf* tidak mungkin berkenaan dengan perbuatan maksiat.
- 4) Perbuatan ataupun perkataan selalu dilakukan secara berulang-ulang atau telah mendarah daging dalam perilaku manusia.<sup>27</sup>

Dengan demikian apabila adat kebiasaan memenuhi keempat unsur di atas, maka adat tersebut dapat dikategorikan sebagai *urf* yang dapat dijadikan sebagai sumber hukum.

Untuk mengetahui apakah praktek pemberian upah borongan yang dilakukan oleh Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto dapat dikategorikan sebagai *urf* dapat kita perhatikan sebagai berikut :

- a. Dilihat dari segi objeknya, praktek pemberian upah borongan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dikategorikan sebagai *urf 'amali*, karena dalam melakukan *aqad* (perjajian kerja)nya mereka melakukannya secara sederhana, poin-poin yang harus disepakati tidak disebutkan secara jelas, meskipun

---

<sup>27</sup> Mushlish Usman, *Op. Cit.*, hlm. 142.

demikian mereka telah memahami terhadap apa yang akan mereka kerjakan dan bagaimana upah akan diberikan beserta hal-hal lain yang menjadi hak dan kewajiban mereka. Praktek tersebut mereka lakukan karena sudah menjadi adat kebiasaan mereka.

b. Dilihat dari segi cakupannya, praktek seperti ini dapat dikategorikan sebagai *urf khas* karena kebiasaan tersebut di atas dilakukan oleh perusahaan-perusahaan mie sohun yang berada di wilayah Purwokerto khususnya di Perusahaan Mie Sohun "Mluku".

c. Adapun dilihat dari segi keabsahannya dapat dianalisa sebagai berikut :

- 1). Sistem pemberian upah borongan yang dilakukan oleh Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto secara umum telah sejalan dengan nash al-qur'an dan as-sunnah, karena antara pengusaha dan karyawan telah sama-sama melaksanakan hak dan kewajiban mereka. Karyawan melaksanakan kewajibannya yaitu melakukan pekerjaan dengan tulus dan teliti dan mereka selalu menjaga kualitas hasil produksi tetap baik sehingga dengan kualitas yang baik tersebut omset perusahaan jadi meningkat yang berakibat pada meningkatnya pendapatan perusahaan. Adapun pihak perusahaan selalu menunaikan kewajibannya yaitu memberikan upah setelah mereka melaksanakan pekerjaannya, meskipun di antara karyawan ada yang memilih untuk tidak mengambil gajinya (dititipkan dulu). Kenyataan seperti itu sesuai dengan ketetapan Nabi SAW yang berbunyi :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :  
 أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya :

"Dari Abdullah bin Umar, dia berkata, Rasulullah bersabda : "berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah)<sup>28</sup>

Dalam memberikan kesejahteraan bagi karyawan, pihak perusahaan memperlakukan mereka secara baik yaitu dengan memberikan kompensasi yang lain. Seperti memberikan tunjangan-tunjangan, bonus, pesangon, dan lain-lain.

Dalam hal *aqad* perusahaan melakukannya dengan cara sederhana dengan tujuan untuk mempermudah kepada mereka yang ingin mendapatkan suatu pekerjaan karena kebanyakan di antara karyawan adalah berpendidikan rendah (rata-rata hanya lulusan SD) yang tidak menginginkan prosedur yang berbelit-belit. Kenyataan seperti ini sesuai dengan firman Allah SWT :

... يَرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ... (البقرة: ١٨٥)

Artinya :

"...Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesukaran...(QS. Al-Baqarah: 185).<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Ibn Majah Abbas bin Walid Ad-Damasqiy dari Wabb bin Athiyah As-Salam dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdullah bin Umar dari Nabi SAW. Lihat dalam Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, II, Daru Al-Fikr, Mesir, tth, hlm. 20.

<sup>29</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Op. Cit.*, hlm. 45.

Ketentuan ayat tersebut diperkuat oleh Nabi SAW yang mengatakan bahwa seseorang dalam melakukan perbuatan itu tergantung niatnya. Apabila niat seseorang baik maka baik pula hasilnya begitu pula sebaliknya. Sabda Nabi SAW :

عَنْ عُمَرَ بْنِ عَبْدِ الرَّسُولِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: *الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ*  
*وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَأْنَوِيٌّ* (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya :

*"Setiap perbuatan tergantung pada niatnya dan setiap perkara tergantung apa yang diniatkan....(HR. Bukhari)<sup>30</sup>*

Pada kenyataannya meskipun *aqadnya* sederhana tetapi mereka dapat bekerja dengan tenang.

- 2). *Kemaslahatan* yang didatangkan dari praktek sistem pemberian upah borongan yang dilakukan oleh perusahaan mie sohun, khususnya Mie Sohun "Mluku" lebih besar dibanding *kemudlaratannya*.

Sistem pemberian upah borongan yang dilakukan oleh Perusahaan tersebut telah menciptakan hubungan kerja sama yang saling menguntungkan. Pengusaha mendapatkan untung karena atas hasil pekerjaan mereka begitu juga karyawan mendapat untung karena bisa bekerja dan mendapatkan penghasilan untuk membiayai kehidupan

<sup>30</sup> Hadits tersebut diriwayatkan oleh Bukhari dari Abdillah bin Salamah dari Malik dari Yahya bin Sa'id dari Muhammad bin Ibrahim dari 'Al-Qamah bin Waqas dari Umar dari Nabi SAW. Lihat Imam Abu Abdilah Muhammad bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Bukhari*, Juz. 1, Mesir, th. hlm. 20.

keluarganya. Kehidupan bersama di antara mereka telah menciptakan kesejahteraan, rasa saling percaya dan tolong menolong. Terbukti bahwa di antara sebagian mereka ada yang menitipkan dulu upahnya terhadap perusahaan dan pada saat diperlukan mereka dapat mengambilnya. Dan terkadang apabila diantara karyawan ada kebutuhan, mereka bisa terlebih dahulu meminjam uang kepada pihak perusahaan dengan pelunasan diambil dari potongan upah.

Melihat kenyataan di atas sedikit sekali kemungkinan di antara mereka saling *mendhalimi*. Kehidupan seperti itu mencerminkan kehidupan yang Islami karena Allah sendiri memerintahkan umatnya untuk saling tolong-menolong. Sebagaimana firmanNya :

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ...  
(الْمَائِدَةُ: ٢)

Artinya:

"...dan tolong menolonglah kamu sekalian dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran..." (QS. Al-Maidah: 2)<sup>31</sup>

Adapun *kemadlaratan* yang timbul adalah rawan terjadinya perselisihan akibat kesalah pahaman di antara pengusaha dan karyawan, karena *aqad* yang dilakukannya secara lisan dan sederhana yang tidak dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan masalah terutama dalam hal

<sup>31</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Op. Cit.*, hlm. 187.

pemberian upah. Bentuk *aqad* seperti ini akan mempersulit dalam proses pembuktian di pengadilan. Walaupun demikian pada kenyataannya meskipun terjadi perselisihan di antara mereka hanya berakibat pada putusnya hubungan kerja.

- 3). Sistem pemberian upah yang mereka lakukan secara umum logis dan relevan dengan akal sehat, karena dalam melakukan pekerjaan, mereka melakukannya atas dasar kerelaan. Tidak ada paksaan di antara mereka bahkan pada prakteknya mereka bisa keluar dan masuk tanpa dipersulit oleh perusahaan, namun meskipun demikian mereka lebih memilih bekerja di perusahaan tersebut karena mereka akan mendapatkan hasil yang jelas. Kerelaan tersebut menjadi prinsip dasar dalam Islam sebagaimana firman Allah SWT :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ  
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ... (النِّسَاءِ : ٢٩)

Artinya :

*"Hui orang yang beriman janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan bathil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu ... "(QS. An-Nisa: 29).<sup>32</sup>*

- 4). Sistem pemberian upah borongan sudah berlangsung lama dari sejak berdirinya perusahaan-perusahaan mie sohun dan hal ini telah dilakukan secara berulang-ulang oleh setiap perusahaan mie sohun yang berada di

<sup>32</sup> *Ibid.*, hlm. 32.

wilayah Purwokerto. Salah seorang karyawan menyatakan bahwa dia telah bekerja sejak dulu pada perusahaan mie sohon atau sekitar tahun 70-an. Pada waktu itu telah berlaku *aqad* dan sistem pemberian upah yang seperti itu, yakni melakukan *aqad* secara sederhana dengan upah diberikan setelah bekerja (harian) dan sistem itu dilakukan sama oleh seluruh perusahaan di wilayah Banyumas. Sepengetahuan dia praktek pemberian semacam ini dilakukan terus menerus hingga sekarang.<sup>33</sup>

Berdasarkan kenyataan di atas dapat penulis simpulkan bahwa sistem pemberian upah borongan di perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai *urf* yang sah.

Dalam penentuan besarnya upah yang diberikan, pihak perusahaan mengacu pada ketentuan UMR Banyumas, karena UMR merupakan standar upah terkecil yang ditetapkan oleh pemerintah dalam rangka untuk menciptakan keadilan di antara pengusaha dan buruh. Selama penetapan UMR tidak ditentang oleh para ulama (MUI) maka hal tersebut dianggap sudah sesuai dengan *syari'at*.

Saat ini UMR untuk wilayah Banyumas adalah Rp. 380.000,00/bulan,<sup>34</sup> maka dalam menetapkan harga satuannya, perusahaan menentukan harga Rp. 50-60.000,00/*kwintal* hasil produksinya. Dalam prakteknya para pekerja mampu menghasilkan sebanyak  $\pm 2$  *kwintal* tiap kelompoknya, sementara dalam tiap kelompok terdapat 12-13 orang sehingga masing-masing karyawan mendapatkan

---

<sup>33</sup> Wawancara dengan Pak Santosa (Karyawan), Tanggal 19 Agustus 2004.

<sup>34</sup> Keputusan Gubernur Jawa Tengah, No : 561/44/2003, Tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Tengah, 2004.

upah sebesar  $\pm$  Rp. 10.000,00/hari. Penghasilan tersebut hanya diperoleh dalam waktu  $\pm$  4 jam (Pkl 9.00-13.00) dalam sehari. Apabila pesanan perusahaan sedang banyak mereka akan menghasilkan upah lebih banyak dari biasanya. Selain dari upah pokok tersebut, mereka selalu mendapatkan upah lain seperti dari pengepakan, penyaringan dan sebagainya.

Jadi pemberian upah oleh perusahaan tersebut sudah sesuai dengan syariat Islam karena mereka mampu menghasilkan  $\pm$  Rp 10.000/4 jam. Jumlah tersebut telah sesuai dengan standar UMR karena mereka mendapatkan upah Rp 10.000,00 tersebut hanya dalam waktu  $\pm$  4 jam dalam sehari, sehingga selain jam tersebut mereka dapat menggunakannya untuk pekerjaan yang lain.

Agama Islam merupakan petunjuk bagi umat. Aturan yang dibuatnya tidak bersifat kaku tetapi fleksibel, dinamis dan abadi, sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman dalam rangka untuk mengayomi kebutuhan hidup manusia. Agama bagi manusia adalah sebagai pedoman untuk memelihara manusia itu sendiri, sehingga apabila manusia dalam berbuat mengikuti ajaran agamanya maka mereka akan terpelihara.

## BAB V

### PENUTUP



#### A. Kesimpulan

Dari berbagai uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

1. Sistem *uqud* (perjanjian kerja) yang mereka lakukan adalah dengan cara sederhana dan dalam bentuk lisan. Hal ini dilakukan hanya semata-mata untuk mempermudah di antara mereka atas dasar saling percaya.
2. Nilai *maslahat* yang diperoleh dari sistem pemberian upah borongan bagi karyawan yaitu mendorong mereka lebih giat dalam bekerja sedangkan maslahat bagi pihak perusahaan adalah meningkatkannya hasil produksi.
3. Sistem pemberian upah borongan yang dilakukan oleh Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto dapat dikategorikan sebagai sistem yang sah. Dalam konteks Ushul Fiqh, sistem upah borongan yang ada perusahaan disebut *urf shahih*, karena yang menjadi syarat pokok hubungan antara pengusaha dan karyawan adalah terciptanya keadilan dan kerelaan masing-masing pihak, sesuai dengan prinsip dasar syari'at Islam (*mu'amalah*) yaitu adanya kerelaan dan keadilan di antara mereka.

#### B. Saran-saran

1. Bagi mereka pelaku ekonomi, hendaknya dalam melakukan *uqud* (perjanjian kerja) dibuat dengan cara tertulis, karena selaiian dapat dijadikan pedoman

dalam melakukan pekerjaan, *uqud* dalam bentuk ini juga dapat dijadikan alat bukti di pengadilan apabila terjadi perselisihan di antara mereka.

2. Perlu disadari bahwa harta kekayaan pada hakikatnya adalah kepunyaan Allah SWT, oleh karena itu hendaknya di dalam mencari harta tersebut dilakukan dengan cara yang sesuai dengan aturan *syara'*.
3. Kerelaan dan keadilan *harus* senantiasa dijadikan landasan dalam melakukan kegiatan ekonomi.

### C. Kata Penutup

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas *rahmat* dan *hidayahNya* skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk mencurahkan tenaga dan pikiran dalam skripsi ini. Namun penulis menyadari, bahwa isi skripsi ini masih banyak kekurangan jauh dari sempurna. Maka saran dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca senantiasa penulis harapkan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT mengampuni segala kesalahan penulis.

Amin, Ya rabbal 'alamiin.

Purwokerto, 27 Agustus 2004

Penyusun

IMAM NURDIMAN  
NIM: 00265011

## DAFTAR PUSTAKA

- Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1989.
- Abdurrahman, Al Haris Abdullah, *Terjemah Bidayatul Mujtahid*, Jilid. III, CV. Asy-Syifa, Semarang, 1990.
- Al-Bukhari, Al-Imam Abu Abdillah Muhammad bin Ismail, *Shahih Bukhari*, Juz. III Mesir, tth.
- \_\_\_\_\_, *Terjemah Shahih Bukhari*, Jilid. III, Alih Bahasa, Ahmad Sunaito, CV. Asy-Syifa, Semarang, 1993.
- Al-Jaziri, Abdullah, *Al-Fiqh 'ala Madzahibi Al-Arba'at*, Jilid. III, Mesir, tth.
- Al-Jazairi, Abu Bakar, *Minhaju Al-Muslim*, Alih Bahasa Fadhli Bahri, Cet. IV, Daru Al-Falah, Jakarta, 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. V, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta, 2002.
- Asy-Shiddiqi, Hasbi, *Pengantar Fiqh Mu'amalah*, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 1997.
- \_\_\_\_\_, *Tafsir Al-Qur'an Al-Majid An-Nur*, Cet. II, PT. Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2000.
- Asy-Syaukani, *Nailu Al-Authar*, Juz. III, Mustafa Al-Babi Al-Halabi, Mesir, tth.
- \_\_\_\_\_, *Nailu Al-Authar*, Jilid. VI, Alih Bahasa, Adi Bisri Mustafa, CV. Asy-Syifa, Semarang, 1994.
- Azwar, Saefudin, *Metode Penelitian*, Cet. I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1998.
- Dahlan, Abdul Aziz, *Eksiklopedi Hukum Islam*, Cet. I, PT. Ikhtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, 1997.
- Djamil, Faturrahman, *Filsafat Hukum Islam*, Cet. III, Logos, Jakarta, 1999.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Jilid. II, Cet. XXXI, Andi, Yogyakarta, 2001.

- Harun, Nasrun, *Ushul Fiqh I*, Cet. II, Logos Wacana Ilmu, Jakarta, 1997.
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. II, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Cet. III, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Ibnu Majah, Abu Abdullah bin Muhammad bin Yazid, *Sunan Ibnu Majah*, Juz. II, Mesir, tth.
- \_\_\_\_\_, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid. III, Alih Bahasa, Abdullah Sonhaji, CV. Asy-Syifa, Semarang, 1993.
- Karim, Helmi, *Fiqh Muamalah*, Cet. II, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Keraf, Gorys, *Komposisi*, Cet. X, Nusa Indah, Flores, 1997.
- Lubis, Suhrawardi, K, *Hukum Ekonomi Islam*, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta, 2000.
- Mannan, MA, *Islamic Economic, Theory and Practice*, Editor HM. Sonhaji, dkk, PT. Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 1997.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. III, BPFE, Yogyakarta, 1998.
- Rasyid, Sulaiman, *Fiqh Islam*, At-Tahiriyah, Jakarta, tth.
- Sabiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Juz. III, Daru Al-Kutub Al-Arabi, Bairut, tth.
- \_\_\_\_\_, *Fiqh Sunnah*, Jilid. XIII, Alih Bahasa Kamaludin A. Marzuki, Cet. V, CV. Pustaka Setia, Bandung, 1995.
- \_\_\_\_\_, *An-Nashirul Qawwah Fil Islam*, Alih Bahasa Haryono S. Yusuf, Cet. I, PT. Intermedia, Jakarta, 1981.
- Salim, Peter dan Yeni Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Pers, Jakarta, 1991.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Cet. I, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Syaf'e'i, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Cet. I, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2001.

Usman, Mushlish, *Kaidah-kaidah Ushuliyah dan Fiqliyah*, Cet. II, PT. RajaGrafi Persada, Jakarta, 1997.

Utomo, Setiawan Budi, *Fiqh Aktual (Jawaban Tuntas Masalah Kontemporer)*, Cet. I, Gema Insani Press, Jakarta, 2003.

Widuri, Endang, *Masalah Upah dan Perlindungan Pengupahan*, Makalah, Mata Kuliah Hukum Perburuhan dan Ketenaga Kerjaan, STAIN Purwokerto, 2002.

Zuhaili, Wahbah, *Al-Fiqhu Al-Islami Wa 'Adilatu*, Juz. IV, Daru Al-Fikr, Mesir, 1989.

Zuhdi, Masjfuk, *Studi Islam*, Jilid. III, Cet. PT. RajaGrafindo Persada Jakarta, 1993.



DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN)

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp.0281-635624 Fax.636553  
Purwokerto 53126

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kasubag Akademik dan Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri ( STAIN ) Purwokerto menerangkan dengan benarnya bahwa :

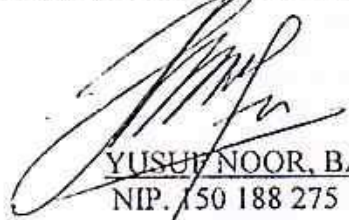
1. Nama : Imam Nurdiman  
2. NIM : 00265011  
3. Semester / Jurusan / Prodi : VIII / Syari'ah / MUA  
4. Angkatan Tahun : 2000 - 2001  
5. Tahun Akademik : 2003 - 2004

Mahasiswa tersebut diatas benar -- benar sudah berhak mengajukan judul Proposal kripsi. Sebagai bukti berikut ini disertakan Transkrip Nilai Sementara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan maklum dan guna perlunya.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada tanggal : 6 Mei 2004

Kasubag Akademik dan Kemahasiswaan

  
YUSUF NOOR, BA  
NIP. 150 188 275

DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
( S T A I N ) PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jen. A. Yani No. : 40 A Telepon 35624 Purwokerto

Purwokerto

H a l : Permohonan Persetujuan  
Judul Skripsi.

Kepada Yth. :  
Bapak Ketua Sekolah Tinggi  
Agama Islam Negeri  
Di : P u r w o k e r t o .

Assalamu'alaikum War. Wab.

Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Sekolah  
Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto :

1. N a m a : Imam Nurdiman
2. Nomor Induk : 00265011
3. Semester/Jurusan : VIII/Syariah
4. Angkatan Tahun : 2000
5. Tahun Akademik : 2003/2004

Dengan ini saya mohon dengan hormat berkenan Bapak un-  
tuk menyetujui Judul Rencana Skripsi guna melengkapi seba-  
gian syarat-syarat untuk menyelesaikan studi Program S - 1  
pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun judul Skripsi yang saya ajukan adalah sebagai  
berikut Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian  
Upah Botongan (Borongan) (Studi Kasus di PPRB Perh  
Sohun Mluku, PWT).  
Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah Bapak :  
Ridwan, M. Ag

Berakasa ini kami lampirkan data beban Sks yang telah  
saya tempuh sebagaimana prosedur pengajuan judul Skripsi.

Demikian surat permohonan ini saya buat dan sebelum -  
nya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum War. Wab.

Mengetahui :  
Dosen Pembimbing,

Ridwan, M. Ag

NIP. : 150299959

Horat saya,

Imam Nurdiman

N I M. 00265011

MENYETUJUI :  
KETUA JURUSAN ,

A Lutfi Hafidi, M. Ag

NIP. : 120252267



DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN)

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp.0281-635624 Fax.636553  
Purwokerto 53126

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kasubag Akademik dan Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri ( STAIN ) Purwokerto menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

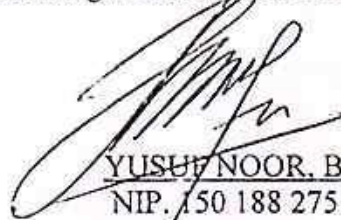
1. Nama : Imam Nurdiman  
2. N I M : 00265011  
3. Semester / Jurusan / Prodi : VIII / Syari'ah / MUA  
4. Angkatan Tahun : 2000 - 2001  
5. Tahun Akademik : 2003 - 2004

Mahasiswa tersebut diatas benar -- benar sudah berhak mengajukan judul Proposal Skripsi. Sebagai bukti berikut ini disertakan Transkrip Nilai Sementara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada tanggal : 6 Mei 2004

Kasubag Akademik dan Kemahasiswaan

  
YUSUF NOOR, BA  
NIP. 150 188 275



DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
( STAIN )

Jln. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 dan Fax. 636553 Purwokerto 53126

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

9. Hari/ Tanggal : Senin/31-5-2004  
10. Waktu/ Jam : 9.00  
11. Nama : Imam Nurdiman  
12. NIM : 00265011  
13. Semester/ Jurusan : VIII/Syariah  
14. Tahun Akademik : 2003/2004  
15. Tempat : Mikro Teaching  
16. Peserta Seminar : ( Dalam Tabel )

No	NIM	Peserta	Angkatan	Tandatangan
1	0926020 09265023	MULFAROMAH		1.
2		Umi Channah	1999	2.
3	09261027	S. Kaspa	1999	3.
4	00265034	Umi Salmaw		4.
5	00265002	Ani Kustiani	2000	5.
6	01265010	Heri Tri Mulyo Diono		6.
7	00265009	Fitri Astup	2000	7.
8	022650009	Aminah	2002	8.
9	01265035	Umi Fitrianiingsih	2001	9.
10	09260030	Husnan A.T.	099	10.

Purwokerto, 31-5-2004

Ridwan, M. Ag

NIP 150299959



DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
( STAIN )

Jln. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 dan Fax. 636553 Purwokerto 53126

BERITA ACARA / DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

1. Hari/Tanggal : 31-5-2004
2. Waktu/ Jam : 09.00
3. Nama : Imam Nurdiman
4. NIM : 00265011
5. Semester/ Jurusan : VIII/Syariah
6. Tahun Akademik : 2003/2004
7. Tempat : Mikro Teaching
8. Peserta Seminar : ( Dalam Tabel )

No	NIM	Peserta	Angkatan	Tandatangan
1.	MAUKA ROMAH 99264020	MAUKA ROMAH		1.
2.	99264026	Pahman H.	1999	2.
3.	00264024	Roso	1999	3.
4.	00265004	Filia Hidayati		4.
5.	01265030	Sri Muhammadventhanah	2001	5.
6.	01265036	Umi Latifah. M	2001	6.
7.	01265032	Sri Rahayu	2001	7.
8.	00265015	Kusnanto	2000	8.
9.	00264034	Tohib Julias	200	9.
10.	99264030	Holman. A. T	1999	10.

Pembimbing

Ridwan, M. Ag

NIP. 150299959

Purwokerto, 31-5-2004

Mubusiyun Ybs.

Imam Nurdiman

NIM. 00265011

Moderator/ Ketua Jurusan

Dra. A. Luthfi Hamidi, M. Ag

NIP. 150252267



DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN)

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp.0281-635624 Fax.636553 Purwokerto  
53126

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor :

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Jurusan Syariah STAIN Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Imam Nurdiman  
NIM : 00265011  
Semester : VII  
Jurusan/Prodi : Syariah / Muah

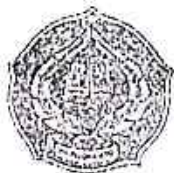
telah mengikuti seminar proposal pada :

No	Hari / Tanggal	Presenter	Tanda Tangan Moderator
1.	Selasa 16/9-03	M. Dian Nafi	1.
2.		Khusnul Atitani	2.
3.		Nurkholis	3.
4.		Anis Sarimawati	4.
5.		Yadi	5.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar seminar proposal skripsi.

Purwokerto, 16/9-03  
Jurusan Syariah  
  
Luthfi Hamidi, M.Ag  
NIP. 150 252 267





DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN) PURWOKERTO

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 Fax. 636553  
Purwokerto 53126

Purwokerto, 10-7-2004

Nomor : STA-26/PK. I/PP.009/148/2004.  
Lamp. :  
Hal : Permohonan Ijin Riset Individual

Kepada Yth : Pimpinan Perusahaan  
Mie Sohun "Mluku" Pwt

Di : Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa, dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Skripsi.

Maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin observasi kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. Nama                | Imam Nurdiman   |
| 2. No. Induk Mahasiswa | 00265011  |
| 3. Semester            | VIII  |
| 4. Program Studi       | Syari'ah Muamalah   |
| 5. Alamat              | Jl. Let A Nur Rt. 1/05 Purbalingga Lor PBG  |
| 6. Judul               | Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Borongan (Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto). |

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

- |                      |   |
|----------------------|---|
| 1. Ghyek             | Perusahaan Mie Sohun "Mluku"  |
| 2. Tempat/Lokasi     | Jl. Arahudinangun Kec. Purwokerto Timur Kab. BKS                    |
| 3. Tanggal observasi | 10-7-2004   |
| 4. Metode Penelitian | : Observasi, Wawancara, Test, Angket, Dokumentasi dan Eksperimen *) |

Kemudian atas ijin dan perkenan Saudara, sebelumnya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

AN. KETUA  
Pembantu Ketua I

Dr. Moh. Roqib, M.Ag.  
NIP. 150 266 719

\*) = Coret yang tidak perlu



DEPARTEMEN AGAMA  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)  
PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (P3M)  
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Fax. 636553 Purwokerto 53126  
Homepage : [www.stain-purwokerto.ac.id](http://www.stain-purwokerto.ac.id)

Purwokerto, 10 Juli 2004

Nomor : STA.26/PK.I/PP.009/1919/2004  
Lamp. :  
Perihal : Permohonan Ijin Riset Individual

Kepada Yth. :  
Bupati Banyuwangi.....  
UP. Kepada Badan Kesbang dan  
Linmas Kabupaten Banyuwangi.....  
Di .Purwokerto.....

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa, dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Skripsi.

Maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin observasi kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

1. Nama : Imam Nurdiana.
2. No. Induk Mahasiswa : 00265011
3. Semester : IX
4. Program Studi : Syari'ah/Muamalah
5. Alamat : Jl.A Kur Rt.01/05 Purbalingga
6. Judul : PANDANGAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH BORONGAN (Studi Kasus di Perusahaan Mie Schon "MLUKU" Purwokerto)

Adapun observasi tersebut akan kami laksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Obyek : Perusahaan Mie Schon "MLUKU" Purwokerto
2. Tempat/lokasi : Desa Arcuwinangun Rt.02/02 Purwokerto Timur
3. Tanggal observasi : 10 Juli 2004
4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara, Test, Angket, Dokumentasi dan Eksperimen \*)

Kemudian atas ijin dan perkenan saudara, sebelumnya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

AN. KETUA  
Pembantu Ketua I  
  
Drs. Moh. Roqib, M.Ag.  
NIP. 150 266 719

Tembusan kepada yth. :

1. Kepala BAPELITBANGDA Kabupaten Banyuwangi
2. Perusahaan mie schon "mluku" Purwokerto
3. .
4. Arsip

\*) coret yang tidak perlu



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS  
BADAN KESATUAN BANGSA, KETERTIBAN DAN  
PERLINDUNGAN MASYARAKAT

Jln. Prof. Dr. Socharso No. 45 Telp. (0281) 633776 Purwokerto

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070.1/518/IX /2004

- I. Dasar
1. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor : 070/2170 Tanggal 10 Juni 1981 tentang Surat Pemberitahuan Penelitian.
  2. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 10 Tahun 2002 tentang Pembentukan, Susunan dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas.
  3. Surat Keputusan Bupati Banyumas Nomor 83 Tahun 2002 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Bakesbangtiblins.
- II. Membaca : Surat dari Pembantu Ketua I STAIN Pwt. Tgl. 11 Sept 2004. No. STA. 26/ PK. I. / PP. 009/1819/2004. Hal Ijin Riset Individual.
- III. Pertimbangan : Bahwa kebijaksanaan mengenai sesuatu kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat perlu dibantu pengembangannya.
- IV. Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Ketertiban dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Banyumas, menyatakan tidak keberatan atas pelaksanaan sesuatu kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat dalam wilayah yang akan dilakukan oleh :

Nama : IMAM NURDIMAN  
Alamat : Jl. A Nur Rt. 01/05 Purbalingga

Pekerjaan : Mahasiswa  
Kebangsaan : Indonesia  
Judul Penelitian : PANDANGAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENBERIHAN UPAH BORONGAN (Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun "MLUKU" PWT)

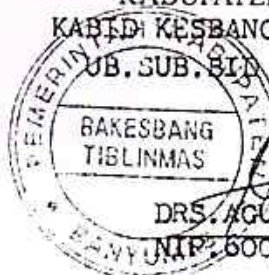
Bidang : Muamalah  
Lokasi Kegiatan : Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Pwt  
Lama Berlaku : 2 Bulan  
Pengikut : -  
Penanggung Jawab : Drs. Moh. Roqib, M. Ag

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak dilaksanakan untuk tujuan lain yang dapat berakibat melakukan tindakan pelanggaran terhadap peraturan perundang undangan yang berlaku.
2. Sebelum melaksanakan kegiatan dimaksud, terlebih dahulu melaporkan kepada penguasa setempat.
3. Mentaati segala ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku juga petunjuk-petunjuk dari pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon.

DIKELUARKAN DI : PURWOKERTO  
PADA TANGGAL : 14 Sept 2004

A.n. KEPALA BAKESBANGTIBLINMAS  
KABUPATEN BANYUMAS  
KABID KESBANG & DEMOKRATISASI  
UB. SUB. BID. HAL & PEN HAM



DRS. AGUS PURWANTO  
NIP. 600.006.321

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth :  
1. Ka Bappeda Kab. Banyumas



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( BAPPEDA )

Jalan Prof. Dr. Suharso No. 45 Telp (0281) 632548 Fax. 640715  
Purwokerto Kode Pos 53114

SURAT IJIN PENELITIAN

NOMOR : 070.1/751/IX/2004

- I. Membaca : 1. Surat dari Pembantu Ketua I STADN Pwt.Tgl,11 September 2004  
NO. STA.26/PK.I/PP.009/1819/2004.Hal ijin penelitian.  
2. Surat Rekomendasi Kepala Bakesbangtulinmas Kabupaten Banyumas  
tanggal 14 September 2004 Nomor : 070.1/518/IX/2004

II. Menimbang : bahwa kebijaksanaan mengenai kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat perlu dibantu pengembangannya .

III. Memberikan ijin kepada :

1. Nama : IMAN HURDEMAN  
2. Alamat : Jln.A.Hur Rt 01/V Purbalingga  
3. Pekerjaan : Mahasiswa  
4. Judul Penelitian : " PAJIDANIAN HUKUM ISLAM THP SISTEM PEMBERLAIN UPAN BORONGAI  
(Studi Kasus di Perusahaan Mie Soham) " MLUKU " PURWOKERTO "
5. Bidang : Muamalah  
6. Lokasi kegiatan : Perusahaan Mie Soham "MLUKU" Purwokerto  
7. Lama berlaku : 2 (dua) bln.  
8. Penanggungjawab : Drs. MOH.ROQIB,M.Ag  
9. Pengikut :

III. Untuk melaksanakan kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Banyumas dengan ketentuan sebagai berikut :

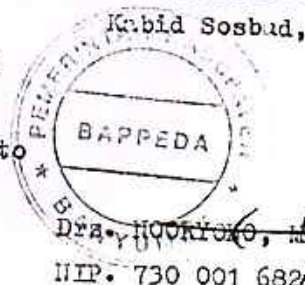
- a. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak dilaksanakan untuk tujuan lain yang dapat berakibat melakukan tindakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku  
b. Sebelum melaksanakan kegiatan dimaksud, terlebih dahulu melaporkan kepada penguasa setempat.  
c. Mentaati segala ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku juga petunjuk-petunjuk dari pejabat Pemerintah yang berwenang.  
d. Apabila masa berlaku Surat ijin Penelitian sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon.  
e. Setelah selesai pelaksanaan dimaksud menyerahkan hasilnya kepada BAPPEDA Kabupaten Banyumas.

DIKELUARKAN DI : PURWOKERTO  
PADA TANGGAL : 15 September 2004

An.KEPALA BAPPEDA KABUPATEN BANYUMAS

TEMBUSAN :

1. Ka. BAKESBANGTIBLINMAS Kab.Banyumas  
2. Pembantu Ketua I STADN Purwokerto  
3. Perusahaan MIE Soham MLUKU Purwokerto





**DEPARTEMEN AGAMA RI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
(STAIN)**

Alamat : Jln. Jend. A. Yani No. 40 A Telp. 0281-635624 dan Fax. 636553 Purwokerto 53126

SURAT PERINTAH  
Nomor : STA.26/PK. I/PP.009/832/2004

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto dengan ini memberikan perintah tugas kepada :

- 1. Nama : Imam Nurdiman
- 2. Semester : IX
- 3. Jurusan/Program Studi : Syariah & Muamalah
- 4. Tahun Akademik : 2004

Diperintahkan untuk melaksanakan tugas riset individual untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi pada tingkatannya, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1. Obyek : Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto
- 2. tempat/Lokasi : Desa Arcawinangun Rt.02/02, Purwokerto Timur, BMS
- 3. Tanggal Riset : 10 Juli s/d selesai
- 4. Metode Penelitian : Observasi, Wawancara, Test, Angket, Dokumentasi dan Eksperimen

Demikian surat perintah ini dibuat untuk menjadikan maklum dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Purwokerto  
Pada Tanggal : 10 Juli 2004

Yang bertugas,  
  
Imam Nurdiman

NIM : 00265011

D. PARTEMEN AGAMA RI  
STAIN  
PURWOKERTO  
Tinggi Agama Islam  
N. KETUA :  
PEMBANTU KETUA I,  
  
MOH. ROQIB, M.AG

NIP. 150266/19

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUTATMO  
Jabatan : Pimpinan Perusahaan  
Alamat : Jl. Kalibener Gg. III No. 705 Purwokerto Timur

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Imam Nudirman  
NIM : 00265011  
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Mu'amalah  
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Dengan ini kami beri izin untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul "PANDANGAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH BORONGAN (Studi Kasus di Perusahaan Mie Sohun "Mluku" Purwokerto).

Demikian surat keterangan ini kami buat agar digunakan sebagaimana mestinya.

 Purwokerto, 10 Juli 2004  
  
SUTATMO  
Pimpinan Perusahaan

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

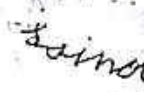
Nama : Sutinah  
Jabatan : Karyawan (Delegasi Kelompok III)  
Alamat : Linggasari RT. 05/RW. 02  
Kembaran Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Imam Nudirman  
NIM : 00265011  
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Mu'amalah  
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan Perusahaan Mie Sohun "Mluku"  
Purwokerto.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 25 Agustus 2004  
  
SUTINAH  
Karyawan

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sumarjo  
Jabatan : Karyawan (Delegasi Kelompok IV)  
Alamat : Dukuh Waluh RT. 01/RW. 10  
Kembaran Banyumas

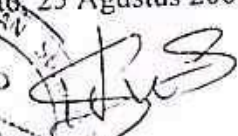
Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Imam Nudirman  
NIM : 00265011  
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Mu'amalah  
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan Perusahaan Mie Sohun "Mluku"  
Purwokerto.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 25 Agustus 2004



SUMARJO  
Karyawan

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sawin  
Jabatan : Karyawan (Delegasi Kelompok V)  
Alamat : Dukuhwaluh RT. 01/RW. 10  
Kembaran Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Imam Nudirman  
NIM : 00265011  
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Mu'amalah  
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan Perusahaan Mie Sohun "Mluku"  
Purwokerto.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 25 Agustus 2004



Cap  
SAWIN  
Karyawan

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Santosa  
Jabatan : Karyawan (Delegasi Kelompok I)  
Alamat : Dukuhwaluh RT. 1/RW. 02  
Kembaran Banyumas

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Imam Nudirman  
NIM : 00265011  
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Mu'amalah  
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan Perusahaan Mie Sohun "Mluku"  
Purwokerto.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

PERUSAHAAN  
Purwokerto 25 Agustus 2004  
SANTOSA  
Karyawan

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sukarjo  
Jabatan : Karyawan (Delegasi Kelompok II)  
Alamat : Karangtengah RT. 01/RW. 02  
Kec. Sumbang Banyumas


Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa nama tersebut di bawah ini :

Nama : Imam Nudirman  
NIM : 00265011  
Jurusan/Prodi : Syari'ah/Mu'amalah  
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto

Telah melakukan wawancara dan observasi dengan Perusahaan Mie Sohun "Mluku"  
Purwokerto.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya.

Purwokerto, 25 Agustus 2004

  
SUKARJO  
Karyawan

## PEDOMAN WAWANCARA

### A. Untuk Pimpinan

1. Kapan berdirinya perusahaan ini dan bagaimana perjalanannya?
2. Apa yang menjadi pertimbangan perusahaan didirikan daerah ini?
3. Apakah faktor tenaga kerja, keadaan air dan lingkungan menjadi pertimbangan ?
4. Bagaiman struktur organisasi dan apa tugas-tugas dari bagian-bagian tersebut?
5. Apa yang menjadi dasar penentuan upah ?

### B. Untuk Pimpinan dan Karyawan

1. - Dari mana rata-rata asal karyawan ?  
- Ada berapa orang-orang karyawan di sini?  
- Dibagi dalam berapa kelompok ?
2. Dalam memberikan upah kepada karyawan, perusahaan ini menggunakan sistem pengupahan apa?
3. Ada beberapa bentuk aqad (kesepakatan/perjanjian kerja) yang digunakan, diantaranya yaitu dalam bentuk lisan dan tulisan, bentuk aqad mana yang digunakan oleh perusahaan ini?
4. Dalam isi aqad apakah disitu sepakati seberapa besar upah, dalam bentuk apa dan kapan upah itu dibayarkan ?
5. Apakah sebetulnya karyawan tahu tentang upah yang akan diberikan dan cara mereka bekerja ?

6. Apa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon karyawan?
7. Berapa rata-rata umur karyawan?
8. Lulusan apa rata-rata karyawan di sini ?
9. Apakah karyawan disini bekerja atas kemauan sendiri ?
10. Apakah karyawan tahu apakah yang harus mereka kerjakan?
11. Apakah dalam melakukan aqad dilakukan dalam satu tempat?
12. Perusahaan ini hanya memproduksi mie sohun saja?
13. Ketika melakukan pembayaran apakah upah diberikan setelah selesai bekerja (harian), mingguan atau bulanan?
14. Dalam prakteknya penentuan upah dihitung berdasarkan apa ?
15. Apakah ada perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan?
16. Ketika hasil karyawan banyak apakah upah yang diberikan banyak pula?
17. Sudah berapa lama praktek sistem pemberian upah borongan itu dilakukan?
18. Apakah praktek seperti ini dilakukan pula oleh perusahaan lain?
19. Apakah mesin sering terjadi kerusakan dan kalau terjadi kerusakan siapa yang menanggung?
20. Selain upah, apakah ada kompensasi lain ?
21. Apakah pada waktu-waktu tertentu diberikan hadiah?
22. Apakah karyawan boleh meminta sedikit mei hanya untuk sekedar memasak?
23. Apakah ada tunjangan?
24. Apakah ada pesangon untuk karyawan?
25. Apakah karyawan diasuransikan ?
26. Apa fasilitas yang diberikan perusaan ini?

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN) PURWOKERTO  
PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (P3M)  
BADAN PELAKSANA KULIAH KERJA NYATA (BP KKN)**

**S E R T I F I K A T**

Nomor : STA.26/P3M/PP. 06/116/2003

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto Nomor : 60/Tahun 2003, Ketua Badan Pelaksana Kuliah Kerja Nyata (BP KKN) Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (P3M) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : **IMAM NURDIMAN**  
NIM : **00265011**  
Jurusan : **SYARIAH**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) STAIN Purwokerto Angkatan XII Tahun Akademik 2002/2003 di :

Desa : **KOTAYASA**  
Kecamatan : **Sumbang**  
Kabupaten : **Banyumas**

Mulai tanggal 21 Juli sampai 30 Agustus 2003 dan dinyatakan lulus, dengan nilai.....85.(A).....  
Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti KKN STAIN Purwokerto juga sebagai syarat mengikuti ujian munaqasah skripsi.



Purwokerto, 30 Agustus 2003  
Ketua Badan Pelaksana KKN/Kepala P3M STAIN Purwokerto



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## SERTIFIKAT

NOMOR : STA.26/KJ/PP.00.9/1453/2004

Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Imam Nurdiman  
NIM : 00265011  
Jurusan / Prodi : Syariah / Muamalat

Telah mengikuti *Praktek Pengalaman Lapangan (PPL)* Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto Angkat IV Tahun Akademik 2003/2004 di :

1. Pengadilan Agama (PA) Purwokerto
2. Pengadilan Negeri (PN) Purwokerto
3. Bank Muamalat Cabang Purwokerto
4. Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Dana Mentari Purwokerto

Mulai dari tanggal 07 April sampai dengan tanggal 31 Mei 2004 dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A**.

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti PPL Jurusan Syari'ah STAIN Purwokerto dan juga sebagai syarat mengikuti ujian munaqosah skripsi.



Purwokerto, 12 Juni 2004

Mengetahui  
Ketua Jurusan Syari'ah

Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag.  
NIP. 150 252 267

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Imam Nurdiman
2. Tempat/Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 29 Juli 19
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Nikah/Belum Nikah : Belum Nikah
5. Agama : Islam
6. Bangsa : Indonesia
7. Alamat Rumah : Dawagung, RT 25/04, Rajapolah, Tasikmalaya,  
Jawa Barat
8. Nama Orang Tua :
  - a. Ayah : Kuswita  
Pekerjaan : Wiraswasta
  - b. Ibu : Kanah  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
9. Pendidikan Formal : a. SDN Dawagung II, lulus tahun 1993  
b. SMPN Rajapolah, lulus tahun 1996  
c. SMK YPS III Tasikmalaya, lulus tahun 1999  
d. STAIN Purwokerto, lulus ujian teori tahun 2004
10. Pendidikan Non Formal : a. Ponpes Syaiful Huda, Tasikmalaya, tahun  
1994 - 1994  
b. Ponpes Al-Ihsan, Tasikmalaya, tahun 1996-1999  
c. Ponpes Miftahul Khair, Tasikmalaya, tahun 2000
11. Pengalaman Kerja : Karyawan Perusahaan Bumikaya Steels, tahun 2000

Demikian riwayat hidup ini penulis buat dengan keadaan yang sesungguhnya dan kami berani ambil sumpah bilamana perlu.

Purwokerto, 28 Agustus 2004

Penulis



Imam Nurdiman  
NIM. 00265011