

SKRIPSI

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN JASA KARYAWAN
BENGKEL MOBIL METRO AUTOCARE GRABAG
MAGELANG DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

Diajukan kepada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Oleh:

Agnes Agustina

NPM: 18.0404.0008

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
Tahun Ajaran 2021-2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah kehidupan manusia membutuhkan kecukupan materi dalam hidupnya agar memperoleh kehidupan yang sejahtera, maka dari itu manusia dituntut untuk bekerja. Pada sebuah pekerjaan ada dua kemampuan yang dapat diandalkan dalam diri manusia tersebut, yaitu kemampuan mengandalkan otak untuk berfikir dan juga kemampuan mengandalkan fisik. Bahkan tidak menutup kemungkinan juga mengandalkan kemampuan keduanya.

Persoalan buruh atau ketenaga kerjaan merupakan persoalan yang cukup banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan, baik ekonom, pemerhati hukum maupun pengambil kebijakan. Buruh dengan segala persoalannya seperti upah yang tidak layak, jaminan kesehatan, sistem kontrak dan persoalan lainnya selalu menjadi bahan kajian yang menarik. Di samping itu, Indonesia dengan dua juta lebih penduduk di mana lebih dari 85 persen penduduk beragama Islam. Dari 85 persen penduduk Muslim tersebut, lebih dari 50 persen adalah buruh yang terdiri dari buruh pabrik, buruh lepas, buruh tani, buruh pasar, buruh nelayan, dan lain-lain. Sehingga ketika membicarakan persoalan hak buruh, secara langsung ataupun tidak kita sedang membicarakan hak-hak kaum Muslimin di Indonesia.¹

¹ Isnaini Harahap dkk, *Hadis-hadis Ekonomi Edisi Pertama*, (Jakarta: PT. Balebat Dedikasi Prima, 2015) h. 71

Diantara hal yang paling dalam hubungan antara majikan dan buruh yaitu menempatkannya dalam hubungan yang tepat dan memberikan aturan bagi hubungan timbal balik keduanya untuk mewujudkan keadilan antara mereka. Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya terhadap keluaran, dan berlawanan dengan hukum bagi seorang majikan Muslim untuk mengeksploitasi pekerjaannya. Upah merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, dalam bahasa Al-Qur'an disebut dengan *Ujrah*.² Konsep upah dalam hukum Islam muncul dalam kontrak ijarah, yaitu kepemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaganya). *Ujrah* juga dijelaskan dalam Fikih Ijarah, menurut imam Hanafi ialah transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan/fee/penukar manfaat. Dalam jumlah besarnya upah juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak orang yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan adanya unjuk rasa di Negara kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.³

Dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara, keharmonisan antara karyawan dan perusahaan harus difasilitasi oleh negara secara adil. Meski Islam tidak pernah menawarkan bentuk ideal suatu negara, tetapi agama Islam memberikan rambu-rambu bagaimana suatu negara disebut

² Isnaini Harahap dkk, *Hadis-hadis Ekonomi Edisi Pertama*, (Jakarta: PT. Balebat Dedikasi Prima, 2015) h. 80

³ Fauzi Chaniago, "*Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam*", diakses pada 3Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

sebagai negara Islami dalam makna substantif. Negara adalah pemerintahan yang melindungi warga negaranya, bersikap adil, serta memenuhi hak-hak orang miskin dan teraniaya. Menurut Imam Ghazali, setidaknya ada lima hak warga negara yang harus dilindungi oleh negaram yaitu hak hidup an keselamatan jiwa raga, menjalankan keyakinan, menggunakan akal budi, harta benda, serta kehormatan dan keturunan.⁴

Persoalan mu'amalah merupakan persoalan yang senantiasa aktual di tengah-tengah masyarakat. Berkembang sesuai dengan perkembangan dan peradaban pengetahuan dan kebutuhan manusia. Upah dalam Islam jika dilihat berdasarkan prinsip keadilan melarang keras unsur-unsur penindasan seperti memperlambat ataupun menunda pembayaran upah terutama sekali jika majikan berkemampuan untuk memenuhinya karena perbuatan penundaan seperti itu merupakan kezaliman yang terlarang.⁵ Dengan demikian persoalan mu'amalah merupakan suatu hal yang pokok dan menjadi tujuan penting agama islam dalam memperbaiki kehidupan manusia. Atas dasar itulah hukum muamalah diturunkan oleh Allah SWT dengan bentuk global dan umum saja dengan mengemukakan prinsip dan norma antara sesama manusia. Manusia kapanpun dan dimanapun harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT, sekalipun dalam perkara yang bersifat duniawi sebab segala aktivitas manusia akan dimintai pertanggung jawaban kelak di akhirat.

⁴ Isnaini Harahap dkk, *Hadis-hadis Ekonomi Edisi Pertama*, (Jakarta: PT. Balebat Dedikasi Prima, 2015) h. 86-87

⁵ Armansyah Waliam, 'Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam', *Jurnal STIE Bank BPD Jateng*, 5.2 (2017)

Islam telah memberikah jawaban atas seluruh permasalahan manusia, termasuk perekonomian. Pada dasarnya, hubungan antara pengusaha dan buruh di zaman modern ini telah dipraktikan sejak zaman Rasulullah SAW dan para sahabat. Upah di dalam Islam sangat berhubungan dengan konsep materi dan etika moral, berbeda dengan ekonomi konvensional yang memandang bahwa upah hanyalah suatu konsep material semata. Karena itulah alternatif yang Islam berikan sangat berbeda dalam masalah pengupahan dibandingkan dengan konsep ekonomi konvensional. Islam sangat menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan moral dalam sistem pengupahan. Seperti konsep keadilan dan kelayakan.⁶

Di dalam suatu perusahaan baik yang bersekala besar maupun kecil, pasti membutuhkan yang namanya karyawan. Kebijakan perusahaan menyangkut pengupahan harus dilakukan seara hati-hati. Sebab, upah tidak sepenuhnya menjadi wewenang perusahaan, tetapi juga menjadi hak pekerja. Bahkan juga menjadi wewenang pemerintah. Itulah sebabnya ada kesepakatan bersama perusahaan dan pekerja tentang upah dan ada penetapan upah minimum oleh pemerintah.⁷

Upah sudah menjadi ketetapan yang harus ada dan menjadi suatu kewajiban untuk dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawannya, dari upah tersebut diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam berproduksi, sehingga dapat memajukan

⁶Fauzi Chaniago, “Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam”, diakses 3Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

⁷Saifuddin Bachrun, *Desain pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta Pusat: PPM, 2012), h. 1

perusahaan. Hal utama yang menjadi dasar penerapan kebijakan pengupahan adalah perusahaan tidak ingin gagal dalam menjalankan bisnis. Kegagalan dapat terjadi dalam bidang manapun, seperti bidang produksi, pemasaran, engineering, dan juga dalam hal keuangan. Namun, jangan sampai kegagalan itu justru karena masalah sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi yang sesuai dan tidak puas dengan pengupahan yang diberikan.⁸

Seorang pekerja berhak menerima rincian ketentuan-ketentuan kerja. Selain itu, seorang pekerja berhak mendapat perlindungan terhadap pemecatan yang tidak adil dan boleh menuntut pembayaran tunjangan redundansi dalam keadaan-keadaan yang sesuai. Semua manfaat ini tidak berlaku untuk pekerja kontrak mandiri.⁹ Setiap pekerja tentu memiliki hak imbalan yang pantas atas pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu hak yang patut mereka terima adalah gaji atau upah sesuai dengan ketentuan. Upah dapat dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Ini juga termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Di Indonesia, upah harus dibayarkan menggunakan mata uang rupiah di waktu dan cara yang sesuai dengan kesepakatan yang disetujui antara pemberi kerja dengan pekerja. Umumnya pembagian upah yang berlaku di Indonesia terbagi dalam tiga jenis yaitu:

⁸ Saifuddin Bachrun, *Desain pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta Pusat: PPM, 2012), h. 5

⁹ Arthur Lewis, *Kontrak Kerja dalam Common Law serta Tentang Intervensi Undang-Undang dalam Kontrak Kerja: Seri Dasar-Dasar Hukum Bisnis* (Nusa Media, Terbit Digital: 2021), h.1-2

berdasarkan satuan waktu yang artinya besarnya sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan, seperti hitungan jam, hari, minggu, bulan. Contoh paling umum adalah gaji yang diterima karyawan perusahaan setiap bulannya secara teratur pada tanggal yang sama. Kemudian berdasarkan satuan hasil, sistem upah berdasarkan satuan hasil umumnya digunakan pada perusahaan industri. Jadi, pengusaha akan membayarkan upah sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang dicapai dari setiap karyawan. Artinya, setiap karyawan dapat menerima besaran upah yang berbeda karena menghitung dari hasil pekerjaannya atau produktivitas masing-masing. Dan yang ketiga yaitu menggunakan sistem borongan, upah borongan berdasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati antara pengusaha dan pekerja di awal perjanjian. Upah yang dibayarkan merupakan upah keseluruhan, dari awal pekerjaan sampai dengan selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah disepakati.¹⁰

Di zaman modern ini, banyak pengusaha yang memberikan upah karyawannya berdasarkan patokan yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri. Karena di Indonesia ini mayoritas penduduknya adalah muslim, maka sebuah perusahaan harus menerapkan sebuah ajaran yang telah ditentukan oleh Islam dan hukum atau ketentuan yang berlaku di Indonesia dalam pembagian upah.

Di Indonesia ini banyak sekali perusahaan- perusahaan besar yang dimiliki oleh orang muslim dan tak menutup kemungkinan juga perusahaan

¹⁰ <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>, diakses pada 24/04/2022

tersebut menerapkan pembagian upah yang sesuai dengan ketentuan ajaran Islam dan ketentuan yang berlaku di Indonesia, dan salah satu contoh daerah di Indonesia yang memiliki banyaknya pelaku usaha adalah Magelang, karena selain menjadi tempat yang strategis sering menjadi tujuan para wisatawan juga sering menjadi jalur yang dilalui oleh para pengendara yang bertujuan ke Jogja-Semarang. Di kabupaten Magelang ada sebuah kecamatan yang mempunyai wilayah cukup luas dan juga memiliki warga yang banyak dan mayoritas beragama Muslim yaitu kecamatan Grabag, kecamatan Grabag ini menjadi daerah yang sangat strategis karena berbatasan dengan kabupaten Salatiga, Temanggung, dan Semarang, maka tidak menutup kemungkinan banyak para pelaku usaha yang mendirikan perusahaan di daerah Grabag ini. Salah satu contoh perusahaan yang cukup besar dan terkenal di daerah Grabag ini adalah perusahaan Metro Group dan ini yang menjadi perhatian peneliti untuk meneliti lebih dalam tentang bagaimana pemilik usaha membagikan atau menggaji para karyawan, dan salah satu sampel dari perusahaan Metro Group yang akan diteliti oleh peneliti adalah Bengkel mobil Metro Autocare yang ada di Grabag Magelang. Peneliti sangat tertarik dengan bengkel mobil Metro Autocare karena bengkel mobil ini merupakan satu-satunya bengkel mobil yang menyediakan pelayanan servis seperti spooring, balancing, slepdiscbrake, dan lai-lain yang mana pelayanan servis tersebut hanya ada di kota-kota besar.

Bengkel mobil Metro Autocare ini memiliki tiga orang mekanik, dimana semua mekanik ini sudah sangat berpengalaman dalam bidangnya

dan semua mekanik ini bisa melakukan semua pelayanan servis yang tersedia di bengkel mobil Metro Autocare. Selain menyediakan pelayanan servis, bengkel mobil Metro Autocare juga menyediakan beberapa perlengkapan aksesoris mobil, ban dan juga perlengkapan untuk perawatan mobil.

Bengkel mobil Metro Autocare juga sama seperti halnya bentuk hubungan industrial lainnya yang di dalamnya terdapat pihak pemilik/majikan dan pihak pekerja/karyawan. Oleh karena itu bengkel mobil Metro Autocare juga mengatur masalah jam dan hari kerja bagi karyawannya. Jam kerja semua karyawan dimulai dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00 WIB, dengan total jam kerja 8 jam/hari, akan tetapi di bengkel mobil Metro Autocare tidak menyediakan libur bagi karyawan.

Bengkel mobil Metro Autocare juga memiliki sistem dalam pengupahan karyawannya, yaitu dengan memberikan upah karyawannya pebulan dan juga ada yang perhari dan dibagikan secara perminggu. Selain itu dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan khususnya mekanik memiliki tugas yang sama yaitu bertanggung jawab atas kendaraan yang telah dipercayakan oleh pelanggan untuk diperbaiki.

Berangkat dari uraian permasalahan di atas, maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi terkait sistem pengupahan yang dilakukan di bengkel mobil Metro Autocare, oleh karena itu peneliti mengangkat judul skripsi “Analisis Sistem Pengupahan Jasa Karyawan Bengkel Mobil Metro Autocare Grabag Magelang dalam Perspektif Hukum Islam”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana sistem pembayaran upah pada karyawan Bengkel Metro Autoare Grabag Magelang dalam perspektif hukum Islam?”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan jawaban tentang rumusan masalah di atas yaitu “Untuk mengetahui sistem pembayaran upah pada karyawan Bengkel Metro Autoare Grabag Magelang dalam perspektif hukum Islam”

b. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara umum penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangsih pemikiran dalam rangka memperkaya pengetahuan dan diharapkan mampu mengembangkan pemahaman akan keilmuan di bidang muamalah.
2. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu syari’ah, khususnya pada program studi Hukum Ekonomi Syari’ah untuk menjadi tambahan wawasan keilmuan dan keagamaan dalam

masalah yang berhubungan dengan sistem pembayaran upah pada karyawan

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan bagi masyarakat pada umumnya terkait dengan praktik jasa service mobil khususnya mengenai sistem pengupahan yang diberikan pemilik kepada karyawan berdasarkan skill agar dapat diperhatikan sebagaimana mestinya
4. Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana hukum pada program studi Hukum Ekonomi Syariah dan fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan-perusahaan dalam menerapkan sistem pembayaran upah pada karyawan agar senantiasa berpegang teguh pada aturan yang berlaku di dalam hukum Islam.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian dan pembahasan terdahulu yang telah diteliti oleh penulis telah ditemukan beberapa hasil yang berkaitan dengan mekanisme pembagian upah pada karyawan. Berikut ini dipaparkan beberapa penelitian terdahulu tentang pembahasan tersebut:

Pertama, penelitian dari Riyadi Fuad (2015) dengan judul “Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam” Tulisan ini membahas tentang strategi dan sistem pemberian upah bagi buruh dalam perspektif Islam. Pendekatan yang dipergunakan dalam kajian ini adalah pendekatan normatif, sosiologis-politis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islam memberikan ketentuan dan tatanan tentang upah dan buruh. Syariah Islam bertujuan untuk merealisasikan kesejahteraan manusia, tidak hanya pada kesejahteraan secara ekonomi, tetapi juga persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi, kedamaian dan kebahagiaan jiwa, serta keharmonisan keluarga sosial.¹¹

Kedua, penelitian dari Faozi, M. Mabruhi dan Rahmayanti, Putri Inggi (2016) dengan Judul “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam” Rumusan masalah yang diangkat dalam

¹¹ Fuad Riyadi dalam jurnal “*Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*” diakses pada 23-04-2022 Journal.iainkudus.ac.id/index.php/IQTISHADIA/article/view/1086

penelitian ini yaitu mengenai bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dari hasil penelitian, sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.¹²

Ketiga, penelitian dari H. Herijanto dan MN. Hafiz (2018), dengan judul “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pandangan Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pada PT. Samudera nayaka

¹²M.Mabruri Faozi dan PutriInggi Rahmiyanti: dalam jurnal “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam” diakses pada 23-04-2022 <http://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/al-mustashfa/article/viewFile/747/570>

Grahaunggul. Menggunakan metodologi penelitian kualitatif dalam penelitian yang bersifat lapangan (field research) ini. Sumber data diperoleh langsung dari lokasi penelitian yang bertempat di kantor pusat PT. Samudera nayaka Grahaunggul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara umum ketentuan pengupahan perusahaan outsourcing yang diberlakukan PT. Sangu terhadap tenaga kerja outsourcing nya telah memenuhi aspek-aspek Syariah Islam, antara lain di tinjau dari perjanjian kerjanya. Karena masalah upah diputuskan oleh mereka yang mengadakan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, PT. Samudera nayaka Grahaunggul memberikan kejelasan kepada tenaga kerja outsourcing baik dari aspek bentuk dan jenis kerjanya, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan. Sebagaimana Islam sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kedzaliman.¹³

Keempat, penelitian dari Kurnia, Wahab, Leu (2018) yang berjudul “Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel” Penelitian ini bertujuan untuk melihat sistem pengupahan yang diterapkan pada karyawan di home industry meubel dari sudut pandang ekonomi Islam. Untuk mengungkap fenomena tersebut, maka penelitian ini didesain sebagai penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Jumlah sampel informan yang digunakan adalah 6 orang, dengan teknik pengambilan data melalui dokumentasi, wawancara, dan

¹³ /Hendy Herijanto, M. Nurul Hafiz dalam jurnal “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing.” Diakses pada 23-04-2020
<https://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/download/44/39>

studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pegupahan karyawan pada home industry meubel ini menggunakan sistem upah borongan, yang dimana sistem ini pekerja dituntut melakukan pekerjaannya sesuai waktu yang telah disepakati dan setelah barang jadi kemudian upahnya dibayarkan. Dalam perspektif ekonomi Islam, sistem yang digunakan secara tidak langsung telah menerapkan sistem ekonomi Islam.¹⁴

Kelima, penelitian dari Fakhruzy A (2020) yang berjudul “Sistem Oprasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan” ada dua yang menjadi fokus dalam penelitian ini,; pertama, Bagaimana penerapan akad ijarah pada kinerja tukang bangunan di desa Kertagena Tengah?, kedua, Bagaimana tinjauan Ekonomi Islam pada kinerja tukang bangunan di desa Kertagena Tengah?. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam melaksanakan akad di awal perjanjian hanya berdasarkan lisan dan tidak tertulis akibatnya membuka peluang masalah diakhir setelah selesai kontrak. Kemudian dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak secara maksimal misalnya jam kerja yang seharusnya dimulai dari 07.00 WIB – 04.00 WIB. Namun, kenyatannya tukang bangunan memulai kerjanya di atas waktu tersebut dan berhenti sebelum jam tersebut, sehingga memperlambat terhadap penyelesaian rumah dan memakan biaya yang lebih banyak. Selain itu, ketidak jelasan akad baik dari model rumah

¹⁴Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu dalam jurnal “*Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel*” diakses pada 23-04-2022 <https://journal3.uin-alauddin.a.id/index.php/iqtisaduna/article/view/5540>

pemilik rumah memesan barang yang diinginkan hanya dengan perkataan saja dan tukang bangunan menangkap tidak begitu memahami betul sehingga banyak yang menimbulkan permasalahan. Ketika barangnya sudah selesai tidak cocok pada pemiliknya dan tukang bangunan tidak mau mengakui kesalahannya.¹⁵

Keenam, penelitian dari Fakrurradhi (2020), Dengan judul “Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Etika Bisnis Syariah (Studi Kasus di Pabrik Roti Sinar Pagi Kecamatan Delima Kabupaten Pidie)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan di Pabrik Roti Sinar pagi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di Kecamatan Delima Kabupaten Pidie dan bagaimana pandangan etika bisnis syariah terhadap sistem pengupahan pada Pabrik Roti Sinar pagi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di Kecamatan Delima Kabupaten Pidie. Metode penelitian yaitu jenis penelitian kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Pabrik Roti Sinar Pagi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di Kecamatan Delima Kabupaten Pidie sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW, yaitu pemilik usaha harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum karyawan memulai pekerjaan. Pandangan etika bisnis syariah terhadap sistem pengupahan pada Pabrik Roti Sinar

¹⁵ Agung Fakhruzy dalam jurnal “Sistem Oprasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan” diakses pada 23-04-2022 <https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/ailmi/article/view/3119>

Pagi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di Kecamatan Delima Kabupaten Pidie yaitu keadilan, dimana seseorang pemilik usaha harus memberikan upah kepada karyawan apabila karyawan tersebut telah mengerjakan kewajibannya. Kelayakan dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Selain itu, etika bisnis syariah yang diterapkan juga tidak luput dari 5 (lima) nilai universal landasan dan dasar pengembangan Ekonomi Islam, yaitu tauhid (keimanan), ‘adl (keadilan), nubuwah (kenabian), khilafah (pemerintahan), dan ma’ad (hasil)..¹⁶

Ketujuh, penelitian dari Fitriyaningsih, Nurhasanah, dan Maulida (2021) yang berjudul “Keadilan Dalam Upah perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan” CV. Cesara Music Agency merupakan perusahaan dibidang alat music berupa amplifier. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui prinsip keadilan dalam pemberian upah menurut perspektif hukum islam. 2) Mengetahui mekanisme pemberian upah yang dilakukan oleh CV. Cesara Music agency. 3) Mengetahui kesesuaian keadilan dalam upah perspektif hukum islam dihubungkan dengan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang dilakukan oleh CV. Cesara Music Agency. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan

¹⁶ Fakhurradhi, dalam jurnal “*Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Etika Bisnis Syariah (Studi Kasus di Pabrik Roti Sinar Pagi Kecamatan Delima Kabupaten Pidie)*” diakses pada 23-04-2020 <https://jurnal.kopertais5aeh.or.id/index.php/AIJKIS/article/view/83>

deskriptif analisis dan menggunakan jenis data penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu editing dan sistematisasi data. Hasil dari penelitian ini, dalam hukum islam prinsip keadilan ada 2 yaitu upah proporsional dan upah transparan dan jelas. Mekanisme pembayaran upah di CV. Cesara Music Agency apabila ada kerja lembur meskipun sudah dijelaskan di awal akad mengenai pembayaran upah lembur namun dalam praktiknya seringkali upah lembur itu tidak dibayar oleh pemilik perusahaan. Dari perspektif hukum islam hal tersebut belum memenuhi rasa keadilan karena adanya kelalaian dari pemilik perusahaan dan belum sesuai dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang dimana apabila ada karyawan yang melakukan kerja lembur harus diberikan kompensasi.¹⁷

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, disini peneliti akan mengembangkan temuan sebelumnya yang berupa kajian tentang bagaimana mekanisme pengupahan pada karyawan serta akan meneliti penelitian yang belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu bagaimana mekanisme pembagian upah terhadap karyawan bengkel Metro Autoare dalam perspektif hukum Islam.

¹⁷ Dinda Fitriyaningsih, Neneng Nurhasanah, Ira Siti Rohmah Maulida, dalam jurnal *“Keadilan Dalam Upah perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan”* diakses pada 23-04-2022 https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum_ekonomi_syariah/article/view/27993

B. Kajian Teori

1. Teori Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁸ Di Indonesia kata upah biasa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerjanya. Upah didefinisikan sebagai jumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja oleh pemberi kerjanya sehubungan dengan pekerjaannya, termasuk bila ada ongkos, bonus, komisi, tunjangan hari libur atau pembayaran lain yang dapat dihubungkan dengan pekerjaannya, baik dibayar menurut kontraknya atau karena hal lainnya.¹⁹

Upah itu sendiri mempunyai pengertian yang menurut Kamus Bahasa Indonesia ialah, ” Uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu”.²⁰ Sedangkan dalam Ensiklopedia Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Upah adalah cuan atau hepeng menurut ahli sopater. Pembayaran dapat dihitung sebagai jumlah

¹⁸ Peraturan Perundang -Undangan Upah Dan Pesangon 2006:1

¹⁹ Arthur Lewis, *Kontrak Kerja dalam Common Law serta Tentang Intervensi Undang-Undang dalam Kontrak Kerja: Seri Dasar-Dasar Hukum Bisnis* (Nusa Media, Terbit Digital: 2021), h.29

²⁰ Pusat Bahasa DepDikNas, 2005:1250

tetap untuk setiap tugas yang terselesaikan (upah tugas atau upah borongan) atau dalam hitungan jam atau harian (kerja upahan) atau yang lebih mudah, yakni dihitung berdasarkan jumlah kerja yang terselesaikan. Upah adalah bagian pengeluaran yang terlibat dalam menjalankan sebuah usaha.²¹

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.²²

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 3 b menyebutkan, menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;²³ Dari definisi tersebut ada hal yang sangat penting untuk diperhatikan, yaitu upah mencakup tunjangan, tidak saja bagi karyawan tetapi juga kepada keluarganya. Jadi upah tidak semata-mata imbalan, tetapi di dalamnya ada unsur kesejahteraan.²⁴

²¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Upah>

²² Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a

²³ Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal (3) b

²⁴ Saifuddin Bachrun, *Desain pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta Pusat: PPM, 2012), h. 20

Dari beberapa penjelasan yang berkaitan dengan masalah pengupahan, dapat diambil kesimpulan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain atau pengusaha. Upah dibayarkan karena seseorang melakukan suatu pekerjaan atau jasa tertentu, waktu pembayaran dapat dibayarkan sebelum, sesudah, atau sebagai sebelum dan sebagian lagi sesudah pekerja melakukan. Besarnya upah ditentukan berdasarkan perjanjian. Upah juga tidak hanya sekedar imbalan, akan tetapi upah yang dimaksud dalam penjelasan ini adalah yang bisa memberikan kesejahteraan bagi penerima upah maupun keluarganya

2. Pengertian Upah dalam Perspektif Hukum Islam

Dalam disiplin ilmu Fikih Muamalah, kajian mengenai pengupahan terdapat dalam pembahasan tentang *Al-Ijarah*. Pengertian *ijarah* terbagi menjadi dua, yaitu menurut etimologi (bahasa) dan menurut terminologi (istilah). Menurut etimologi, *ijarah* berasal dari kata *اجر* yang berarti *al-‘Iwad* yang dalam Bahasa Indonesia yang berarti ganti atau upah.²⁵ Sedangkan *Ijarah* menurut terminologi (istilah) yang telah dikemukakan oleh imam Hanafi bahwa definisi *Ijarah* ialah transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan/fee/penukar manfaat. Selain itu ada beberapa pengertian lain tentang *ijarah* menurut para ulama lainnya yaitu:

²⁵ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h. 64-65

- a. Menurut ulama Syafi'iyah *Ijarah* ialah transaksi terhadap manfaat tertentu yang dibolehkan, dapat digunakan dan dengan imbalan (bayaran) tertentu²⁶
- b. Menurut mazhab Maliki, *Al-ijarah* adalah “pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dengan pembayaran tertentu. Menurut Mazhab Maliki, terdapat maam barang yang disewakan, yakni: barang yang boleh disewakan, barang yang haram disewakan, dan makruh disewakan. Barang yang haram disewakan adalah yang pengambilan manfaatnya tidak tertentu dan zatnya dapat berubah, misalnya menyewakan pohon untuk diambil buahnya, sementara pohon tersebut belum berbuah dan menunggu berbuah seara untung-untungan.
- c. Menurut Mazhab Hanbali, yang dimaksud dengan *Al-ijarah* adalah pengambilan manfaat atau jual beli manfaat atas benda atau jasa dengan imbalan tertentu. Pada dasarnya, mazhab Hanbali sama dengan mazhab lainnya dalam membagi jenis sewa menyewa, yakni atas benda dengan pengambilan manfaat benda tersebut dan pada jasa seseorang karena manfaat jasanya yang dibutuhkan penyewa.²⁷

²⁶ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer* (Jakarta Timur: kencana 2019) h. 116

²⁷ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ekonomi dan Akad Syariah di Indonesia* (Bandung: CV.Pustaka Setia 2018) h. 82

- d. Ensiklopedi Fikih Muamalah mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi atau suatu manfaat yang mubah yang berupa barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan pada waktu tertentu. Atau suatu transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula.
- e. Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 dan No.112/DSN-MUI/IX/2017 mendefinisikan *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. Akad *ijarah* adalah akad sewa antara *mu'jir* atau antara *musta'jir* dengan *'ajir* untuk mempertukarkan manfaat dan *ujrah*, baik manfaat barang maupun jasa.
- f. KHES buku II BAB I Pasal 20 ayat (9) menyebutkan bahwa *ijarah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran. Dengan demikian *ijarah* adalah akad pemindahan hak atas barang atau jasa (manfaat) tanpa diikuti dengan perpindahan kepemilikan atas benda yang dimanfaatkan, melalui pembayaran sewa. Manfaat (jasa) yang disewakan adalah sesuatu yang dibolehkan menurut ketentuan syariat dan dapat

dimanfaatkan. Transaksi *Ijarah* didasarkan pada adanya pengalihan hak manfaat atas suatu objek yang disewakan.²⁸

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai definisi dari *Ijarah* adalah menjual manfaat, sehingga yang boleh disewakan adalah manfaatnya, bukan bendanya. Berdasarkan hal tersebut dilarang untuk menyewakan pohon untuk diambil buahnya. Tidak boleh menyewakan kambing untuk diambil susunya, lemaknya, bulunya atau anaknya. Juga tidak boleh menyewa sungai, sumur atau mata air yang diambil airnya. Tidak boleh menyewa kolam atau danau untuk dipancing ikannya. Tidak boleh mengontrak padang rumput untuk mengambil rumputnya, karena rumput adalah benda. Tidak boleh mengontrak unta jantan untuk kehamilan yang betina. Juga tidak boleh menyewa uang dirham dan dinar.²⁹

Selain itu, ada juga menurut Afzalurrahman dalam bukunya Doktrin Ekonomi Islam menjelaskan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar

²⁸ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer* (Jakarta Timur: kencana 2019) h. 116

²⁹ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer* (Jakarta Timur: kencana 2019)

atas jasanya dalam produksi.³⁰ Meskipun demikian, terdapat *Ijarah* yang barangnya berpindah kepemilikannya, yaitu *Ijarah Muntahiya Bittamlik* (IMBT). IMBT adalah ijarah yang membuka kemungkinan perpindahan kepemilikan atas objek *Ijarah*-nya pada akhir periode, seperti *Ijarah leasing*, baik *leasing* kendaraan maupun perumahan dan yang lainnya. Disamping itu ada pula *ijarah Ju'alah*, yaitu akad ijarah yang pembayarannya berdasarkan kinerja objek yang diupah atau disewa, sebagaimana dalam akad *ijarah* mengembalakan binatang ternak. Apabila seorang mengembalikan kambing selama satu tahun, ia berhak atas seekor kambing.³¹

Pembayaran dengan upah berbeda dengan kerja bergaji, di mana majikan membayar dengan jumlah teratur dalam kurun waktu tetap (seperti mingguan atau bulanan) tanpa memperhatikan jam kerja, dengan pelaksanaan yang mengkondisikan pembayaran terhadap performa individu, serta kompensasi berdasarkan performa perusahaan secara keseluruhan. Pegawai gajian juga dapat menerima uang rokok atau persen yang dibayar langsung oleh pelanggan dan imbalan kerja yang bentuknya berupa kompensasi bukan uang. Karena kerja upahan adalah bentuk kerja terumum, istilah "upah" sering kali digunakan untuk seluruh bentuk (atau seluruh bentuk

³⁰ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h. 65

³¹ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ekonomi dan Akad Syariah di Indonesia* (Bandung: CV.Pustaka Setia 2018) h. 80-81

uang) kompensasi pegawai.³² Hal-hal yang harus dicantumkan dalam menyusun dan menghitung terkait dengan upah adalah:

- a. Hari kerja.³³ Perusahaan tidak boleh lalai dalam mencatat ataupun menghitung berapa hari karyawan melakukan pekerjaan, karena selain merugikan perusahaan juga akan membentuk kebiasaan buruk bagi karyawan yakni kebiasaan untuk tidak disiplin dalam peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
- b. Upah bersih atau gaji bersih adalah jumlah bersih karyawan yang digaji setelah dikurangi Pajak Penghasilan, BPJS Ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan.³⁴ Artinya upah bersih ialah upah yang diterima setelah dikurangi beberapa potongan dimana potongan tersebut akan kembali lagi manfaatnya
- c. Upah borongan: merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan
- d. Upah harian: merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
- e. Jam kerja, istirahat kerja dan shift kerja

³² <https://id.wikipedia.org/wiki/Upah>, diakses pada 11 Februari 2022

³³ Saifuddin Bachrun, *Desain pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta Pusat: PPM, 2012), h.69

³⁴ <https://www.linovhr.com/gaji-bersih-dan-gaji-kotor/>

- f. Lembur, hanya dapat dilakukan dalam keadaan tertentu/terpaksa. Lembur bukan hak pekerja. Perusahaan harus mengusahakan agar tidak terjadi kerja lembur. Kerja lembur yang berulang dan terus menerus berakibat kepada penghasilan pekerja. Pekerja dapat mengandalkan kerja lembur untuk mendapat tambahan penghasilan, yang pada akhirnya dianggap sebagai hak dan harus ada lembur
- g. Perhitungan upah lembur harus akurat. Kesalahan menghitung dan membayar upah lembur dapat berakibat serius kepada perusahaan dan pelaksana. Telah banyak kasus terjadi, perusahaan dituntut oleh pekerja karena lalai dalam menangani urusan lembur. Dari data yang dimiliki, dalam industry manufaktur upah lembur yang dibayarkan adalah sebesar 1,78% upah/bulan/pekerja. Angka ini dapat lebih besar apabila di perusahaan menggunakan sistem tiga regu dua shift. Angka yang perlu dicermati adalah pada lembur sopir, satpam dan operator. Pembayaran lembur tidak akan sia-sia bila mampu memberikan suatu return dalam bentuk produk atau jasa, namun tingkat efektivitasnya perlu dipantau.³⁵

³⁵ Saifuddin Bachrun, *Desain pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta Pusat: PPM, 2012), h.69-70

Konsep upah menurut Ekonomi Islam, yang pertama adalah prinsip keadilan dan kedua prinsip kelayakan. Mari kita lihat kedua prinsip ini menurut kacamata Ekonomi Islam.³⁶

- 1) Prinsip Adil. Al Qur'an menegaskan "Berbuat adil, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa". (QS. Al-Maidah: 8). Hadis Nabi saw. "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringnya kering, dan beritahukan ketentuan upahnya terhadap apa yang dikerjakan". (HR. Baihaqi). Ayat Al Qur'an dan Hadist riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah Saw bersabda: "Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah saw. bersabda: "Berikanlah upah orang sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Dalam menjelaskan hadist ini, Syeikh Yusuf Qardhawi

³⁶ Jurnal Hendy Herijanto, M. Nurul Hafiz "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing" diakses pada 23 April 2022 <https://jurnal.kopertais5aeh.or.id/index.php/AJKIS/article/view/83>

dalam kitabnya Pesan nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut: Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatannya, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak disamakan dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajiban juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak. Bahkan Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan masa kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, biasanya dituangkan dalam

buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan³⁷

- 2) Kelayakan (Kecukupan). Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan. Dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda: “Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu. Sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya.” (HR. Muslim) Dapat dijabarkan bahwa hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu

³⁷ Jurnal Hendy Herijanto, M. Nurul Hafiz “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing*” diakses pada 23 April 2022
<https://jurnal.kopertais5aeh.or.id/index.php/AIJKIS/article/view/83>

telah disabdakan Rasulullah Saw. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, dimana mereka seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya.hal inilah sangat jarang dilakukan saat ini. Upah menurut Islam sangat besar kaitannya dengan konsep moral, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat.³⁸

3. Dasar Hukum Upah (*Ijarah*)

A. Landasan Al-Qur'an

Beberapa ayat yang berkaitan dengan akad ijarah

Surat Al-Qashas ayat 25-27³⁹

فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ ﴿٢٥﴾ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِبِ اسْتَعْجَرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَي هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

³⁸ Hendy Herijanto, M. Nurul Hafiz “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing” diakses pada 23 April 2022 <https://jurnal.kopertais5aeh.or.id/index.php/AJKIS/article/view/83>

³⁹ Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ekonomi dan Akad Syariah di Indonesia* (Bandung: CV.Pustaka Setia 2018) h.97

Artinya: Kemudian datanglah kepada Musa salah seorang dari kedua wanita itu berjalan kemalu-maluan, ia berkata: "Sesungguhnya bapakku memanggil kamu agar ia memberikan Balasan terhadap (kebaikan)mu memberi minum (ternak) kami". Maka tatkala Musa mendatangi ayahnya (Syu'aib) dan menceritakan kepadanya cerita (mengenai dirinya), Syu'aib berkata: "Janganlah kamu takut. kamu telah selamat dari orang-orang yang zalim itu". Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku 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".⁴⁰

Ahmad Syakir dalam kitabnya (Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir) menjelaskan ayat ini bahwasanya tentang seorang perempuan yang meminta ayahnya untuk menjadi pekerja. Wanita ini pun tidak serta merta memilih mereka untuk jadi pekerja, melainkan karena orang itu dianggapnya sebagai orang yang kuat dan dapat dipercaya. Pekerjaan dalam ayat ini oleh Ibnu Katsir ditafsirkan sebagai penggembala kambing

⁴⁰ QS. Al-Qashas: 25-27

atau ternak. Ayat ini menceritakan zaman nabi Musa, dimana orang yang meminta untuk mengambil seorang pekerja adalah seorang perempuan yang menganggap nabi Musa sebagai orang yang berkompeten lagi dapat dipercaya untuk mengelola ternaknya.

Seara eksplisit, ayat ini sebagai dasar untuk mencari alon pekerja. Pekerja harus benar-benar menguasai apa yang ditugaskan kepadanya. Begitu juga sebaliknya, seorang atasan, atau seorang yang memperkerjakan orang lain harus memberi pekerja tersebut dengan upah yang layak sesuai dengan kemampuan dan apa yang telah dikerjakannya.⁴¹

Selain ayat di atas ada juga beberapa surat lagi yang menjelaskan tentang upah, seperti pada surat at-Thalaq ayat 6:⁴²

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ط وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ط وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَّ فَسَتَرْضِعْ لَهُ
أُخْرَىٰ

Artinya: *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan*

⁴¹ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.67

⁴² Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ekonomi dan Akad Syariah di Indonesia* (Bandung: CV.Pustaka Setia 2018) h.96

mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁴³

Kemudian dijelaskan pula dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁴⁴

Quraish Shihab dalam kitabnya *Tafsir al-Misbah* menafsirkan surat at-Taubah ini sebagai berikut: tafsir dari melihat keterangan diatas

⁴³ Qs. at-Thalaq ayat 6

⁴⁴ QS. At-Taubah: 105

adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu, sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*⁴⁵

Dijelaskan pula dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*⁴⁶

Dalam menafsirkan ayat ini, Muhammad Nasib Ar-Rifa'i menjelaskan dalam kitabnya Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir yang sebenarnya memiliki judul asli *Taisiru al-Aliyyul Qadir li Ikhtisari Tafsir Ibnu Katsir*, jilid 3 sebagai berikut: menjelaskan bahwa permintaan untuk memperkerjakan pemuda untuk menggembala atau mengurus domba piaraan (kita) dengan gaji! Sungguh ia adalah orang yang paling baik yang engkau perkerjakan. Karena tenaganya kuat dan dirinya dapat diperaya. Selain itu dalam surat Al-Ahqaf ayat 19, dalam tafsir Quraish Shihab menjelaskan bahwa masing-masing orang, muslim dan kafir, akan mendapatkan kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikitpun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.

⁴⁵ Fauzi Chaniago, "Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam", diakses 3Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

⁴⁶ QS. Al-Ahqaf :19

Ayat ini juga berhubungan dengan amal orang-orang mukmin ketika di dunia untuk nanti dihisab di akhirat. Orang yang beriman, ketika melakukan amal shaleh, mereka tidak dirugikan sedikitpun dari apa yang dikerjakan, meskipun itu hanya seberat biji sawi atau kurang dari itu. Hal ini juga mengindikasikan seara tersirat, bahwa manusia tidak boleh berlaku dzalim terhadap sesamanya, khususnya kepada mereka yang menjadi pekerja untuk memberikan upah yang layak dan sesuai.⁴⁷

B. Landasan Hadits

Sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar yang menyebutkan sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya kering.”

Kandungan dari hadits di atas adalah bahwasanya apabila perusahaan ataupun seorang yang memperkerjakan karyawan hendaklah membayarkan upahnya, maksud dari memberi upah sebelum keringatnya kering artinya apa yang seharusnya menjadi hak pegawai harus segera ditunaikan oleh pemberi kerja, termasuk upah adalah hak bagi karyawan untuk kelangsungan hidupnya. Dengan begitu, unsur kemanusiaan

⁴⁷ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.68-69

merupakan prioritas utama yang patut dilaksanakan pemberi kerja kepada tenaga kerja. Moralitas dalam Islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi.

Selain itu ada hadis Qudsi yang menjelaskan tentang upah yang diriwayatkan oleh Bukhari yang berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya. (HR. Bukhari)⁴⁸

Dari hadits di atas terlihat bahwasanya Allah memusuhi semua orang yang menzalimi orang lainnamun dalam hadis ini ada penguatan terhadap tiga jenis praktek penzaliman pelanggaran sumpah atas nama Allah, penjualan orang, dan tidak membayar upah pekerja. Penzaliman yang dilakukan dengan tidak membayar upah karena jerih payah dan kerja kerasnya tidak mendapatkan balasan, dan itu sama dengan memakan harta orang lain seara tidak benar. Hadis ini menjadi dalil bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

⁴⁸ A 1- Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, juz 2, 860

Sebagai pengimbang dari kewajibannya melakukan sesuatu, maka ia mendapatkan upah sesuai dengan yang telah disepakati bersama.⁴⁹

Hal ini dalam Islam termasuk perbuatan yang dilarang, karena termasuk dari tindakan yang zalim. Bahkan hadis Qudsi tersebut menjelaskan bahwa Allah kelak di hari kiamat akan memusuhi orang yang demikian, yakni seorang yang tidak memberikan upah atas pekerja yang diangkatnya. Dalam *Fath al-barri Ibnu Hajar al-asqallani* memberikan penjelasan bahwa musuh Allah kelak di hari kiamat adalah orang yang bertindak zalim. Sejatinya Allah adalah musuh bagi seluruh orang-orang zalim, namun ada pngkhususan terhadap tiga jenis orang yang telah disebutkan dalam hadis di atas, yakni orang yang berjanji pada Allah namun ia mengingkari, orang yang membeli orang merdeka (untuk dijadikan budak) lalu kemudian mengambil hartanya, dan orang yang tidak memberi upah kepada pekerjanya. Ibnu Hajar selanjutnya menjelaskan bahwa orang yang tidak memberikan upah kepada pekerjanya seakan ia telah memanfaatkan pekerja tersebut yang seharusnya ia mendapat imbalan yang pantas namun ia tidak diberi imbalan yang pantas, seakan-akan orang tersebut menjadikan budak seorang pekerja tersebut, padahal pekerja dan budak merupakan suatu entitas yang berbeda.⁵⁰

Dalam hadis yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah SAW bersabda:

⁴⁹ Fauzi Chaniago, “Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam”, diakses 3Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

⁵⁰ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.

عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ «مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا فَلْيُكْتَسِبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيُكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيُكْتَسِبْ مَسْكَنًا» قَالَ: قَالَ أَبُو بَكْرٍ: أُخْبِرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ «مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٍ - أَوْ سَارِقٌ»

“siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; seorang pembantu bila ia tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk membantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda; siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri. (HR. Abu Daud)

Hadis ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan asasi bagi para karyawan. Nahkan, menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Doktor Abdul Wahab Abdul Aziz As-Syaisyani dalam kitabnya *Huququl Insan wa Hurriyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti* bahwa mencarikan istri juga merupakan kewajiban majikan karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan.⁵¹

4. Rukun dan Syarat Upah (Ujrah)

A. Rukun Upah

⁵¹ Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok, Raih Asa Sukses 2008) h.28-29

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun. Ahli-ahli hukum madzhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun *akad* hanyalah *ijab* dan *qabul* saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya objek akad. Perbedaan dengan madzhab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.⁵²

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun Ijarah adalah sebagai berikut:

1. *Aqid* (orang yang berakad), yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan orang yang menyewakan disebut *mu'jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan suatu Akad, maka golongan syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar *mumayyiz* saja.

⁵² Jurnal Fauzi Chaniago, "Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam", diakses 3 Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

2. Sigat pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sigat akad (*Sigatul- 'aqd*), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: uapan, utusan dan tulisan, isyarat, seara diam-diam, dan dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.
3. Upah (*Ujrah*), yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan syarat hendaknya:
 - a. Sudah jelas/ sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
 - b. Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
 - c. Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika Ingap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu

manfaat dan pembayaran uang sewa yang ,menjadi objek sewa-menyewa.

- d. Manfaat untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus syarat upah⁵³

B. Syarat Upah (*ujrah*)

Islam tidak menyebutkan dalam pemberian upah berupa uang, tetapi dalam Islam pemberian upah dapat berupa apa saja yang bernilai ekonomis yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sesuai dengan objeknya masing-masing. Oleh sebab itu, persyaratan upah sama halnya dengan persyaratan jual beli. Berdasarkan pengertian *ijarah* (transaksi terhadap manfaat dengan kompensasi), maka di dalamnya terdapat tiga bentuk *ijarah*:

- a. Akad yang di dalamnya terjadi pada manfaat benda/barang, seperti penyewaan rumah, binatang, kendaraan dan sejenisnya.
- b. Akad yang di dalamnya terjadi pada manfaat/jasa pekerjaan, seperti menyewa para ahli dalam berbagai bidang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Jadi, yang diadakan adalah jasa yang diperoleh dari pekerjaan, seperti menyewa tukang celup, tukang besi, tukang kayu, dan sejenisnya.

⁵³ Jurnal Fauzi Chaniago, “Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam”, diakses 3Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

- c. Akad didalamnya terjadi pada manfaat/jasa orang, seperti menyewa pembantu, buruh dan sejenisnya.⁵⁴

Disini ada beberapa syarat ujah adalah sebagai berikut:

- a. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- b. Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidak pastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- c. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu

⁵⁴ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.66

hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

- d. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
- e. Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.⁵⁵

5. Prinsip dan Jenis Pengupahan dalam Islam

A. Prinsip Pengupahan dalam Islam

Afzalurrahman dalam bukunya yang berjudul *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I* mengatakan bahwa Islam secara normatif tidak menentukan besaran upah.

⁵⁵ Fauzi Chaniago, "Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam", diakses 3Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

Namun Islam ingin memelihara keseimbangan hubungan antara Allah dengan manusia, juga ingin memelihara keadilan dalam mengatur hubungan antar manusia untuk menyelamatkan masyarakat dari kejahatan yang timbul akibat buruknya kondisi ekonomi. Itulah sebabnya mengapa Islam ingin membina keadilan, tidak dalam satu aspek, melainkan pada setiap segi kehidupan sosial. Islam berandangan bahwa pemerintah harus bertanggung jawab atas keadilan sosial. Sebab memang target keadilan sosial adalah diantara program ulama Syari'ah. Tidak hanya sekali Al-Qur'an menekankan keadilan termasuk yang dijelaskan dalam surat an-Nahl ayat 90:⁵⁶

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*⁵⁷

Keadilan harus dipahami sebagai doktrin syari'ah. Sebab syari'ah tidak hadir, kecuali demi menciptakan keadilan sosial. Apabila Al-qur'an menekankan keadilan dan kemudian diiringinya dengan menekankan kebaikan, itu tak lain adalah demi penciptaan keadilan dan demi mewujudkan kebaikan. Ini berarti pula, bahwa dalam menciptakan

⁵⁶ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.70-71

⁵⁷ QS. an-Nahl : 90

keadilan, mesti dibarengi dengan kebaikan. Munrokhim Misnan dkk dalam bukunya yang berjudul Text Book Ekonomi Islam memberi penjelasan mengenai prinsip upah dalam Islam bahwasanya bersumber dari pandangan hidup Islam melahirkan nilai-nilai dasar dalam ekonomi, yaitu:

- a. *Keadilan*, dengan menjunjung tinggi nilai kebenaran, kejujuran, keberanian, dan konsistensi pada kebenaran.
- b. *Pertanggungjawaban*, untk memakmurkan bumi dan alam semesta sebagai tugas seorang khalifah. Setiap pelaku ekonomi memiliki tanggung jawab untuk berperilaku ekonomi yang benar, amanah dalam mewujudkan kemaslahatan. Juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum bukan kesejahteraan pribadi atau kelompok tertentu.
- c. *Takaful* (jaminan sosial), adanya jaminan sosial di masyarakat akan mendorong terciptanya hubungan yang baik diantara individu dan masyarakat, karena Islam tidak hanya mengajarkan hubungan vertikal, namun juga menempatkan hubungan horozontal ini secara seimbang.

Begitupun dalam hal yang menyangkut dengan pemberian upah terhadap pekerja atau buruh. Upah yang dalam sistem ekonomi Islam termasuk ke dalam kegiatan distribusi ekonomi mengharapakan terciptanya keadilan, baik adil bagi pekerja maupun bagi pengusaha. Hal ini sebagai mana yang dijelaskan

oleh Afzalurrahman bahwa Islam menghendaki distribusi secara adil dengan memberikan keamanan pada manusia dalam berusaha untuk mendapatkan harta kekayaan tanpa memandang perbedaan kasta (kelas), kepercayaan ataupun warna kulit. Dimana setiap orang berhak mendapatkan harta seara bebas menurut kemampuan usaha mereka tanpa batasan sosial atau peraturan. Islam juga tidak membenarkan pebedaan kekayaan lahiriyah yang melampaui batas dan berusaha mempertahankannya dalam batasan-batasan yang wajar⁵⁸

B. Jenis Pengupahan dalam Islam

Taqiyuddin an-Nabhani dalam bukunya yang berjudul Sistem Ekonomi Islam menjelaskan bahwa upah diklarifikasikan menjadi dua macam yaitu:

1. *Ujrah al- Mislii*

Ujrah al-Misli adalah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun kerjanya saja. Hal ini maksudnya adalah adanya kesesuaian jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak, yakni antara pemberi kerja dan penerima kerja pada saat transaksi pembelian jasa. Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi. Dengan demikian, melalui tarif upah

⁵⁸ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.71-73

yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan dengan adil.⁵⁹

2. *Ujrah Musamma*

Upah yang disebut (*ujrah al-musamma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian pihak mustajir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan Syara'. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan. Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan⁶⁰

Jika ditarik ke negara kita, upah yang sepadan (*ujrah misli*) adalah UMR/UMP, yaitu upah minimum perusahaan yang berlaku di suatu daerah tertentu. Upah minimum Regional/Provinsi (UMR/UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda. Hal ini karena besaran UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, dan perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku secara

⁵⁹ Anis Nur Nahdirah, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.77-78

⁶⁰ Fauzi Chaniago, "Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam", diakses 3Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut. Dalam praktek berekonomi, pemerintah tidak diberikan melakukan intervensi terhadap anggota warganya, kecuali sebatas perlindungan pada undang-undang yang mengatur sistem produksi, sistem upah, harga komoditas, dan laba Penjualan yang standar yang disesuaikan dengan gerak pasar; melimpah dan langkanya barang serta sistem persaingan pasar.

Intervensi pemerintah dalam hal perindustrian terwujud dalam berbagai peraturan perundang-undangan perburuhan. Hal ini dilakukan mengingat posisi buruh adalah terlemah, sedangkan pemodal dakan posisi yang kuat. Dengan keadaan ini, besar kemungkinan pemilik modal dapat melakukan hal yang diinginkan yang tidak bisa dilakukan oleh buruh, yakni eksploitasi terhadapnya. Logika yang menjadi landasan undang-undang ialah kondisi rakyat yang miskin, serta kebutuhan mendesak untuk mendapatkan kebutuhan primer, membuat para pemilik modal mudah untuk mencari tenaga buruh yang murah dan yang belum sadar akan hak-haknya. Sebab itu diperlukan undang-undang yang menjamin hak para buruh dan agar majikan tidak berlaku sewenang-wenang. Undang-undang ini meliputi jaminan hak-hak buruh, UMR (upah minimum regional), jam maksimal kerja, jaminan tidak dipekerjakan diatas kewajaran, dll. Namun dalam undang-undang juga harus terlindungi hak para pemilik modal, misalnya hak mendapatkan laba dan keuntungan. Dengan keseimbangan

ini, tatanan sosial akan baik dan para pemilik modal tetap bergairah berproduksi.⁶¹

6. Sistem Pengupahan

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem pengupahan menurut ilmu ekonomi ada tiga macam:

- a. Sistem upah menurut waktu: Besarnya sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan yaitu upah yang diberikan per jam, upah yang diberikan per hari, upah yang diberikan per minggu dan upah yang diberikan per bulan. Dalam sistem upah menurut waktu, pembayaran upah dapat dilakukan dengan mudah selain itu, perhitungan upah ini juga tidak menyulitkan. Namun sayangnya sistem upah menurut waktu ini bila dilaksanakan secara murni maka tidak akan ada perbedaan antara karyawan yang rajin dengan karyawan yang tidak rajin, sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik lagi
- b. Sistem upah menurut kesatuan hasil: Dalam sistem upah menurut kesatuan hasil ini pada umumnya digunakan pada perusahaan industri. Untuk jumlah upah yang akan diterima oleh karyawan bergantung pada jumlah produksi atau hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang semakin rajin untuk mencapai upah yang lebih tinggi. Namun bila tidak dilakukan kontrol mutu yang ketat maka akan menghasilkan mutu

⁶¹ Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020) h.78-79

barang yang rendah. Guna mengatasi kondisi tersebut maka langkah yang dapat dilakukan yaitu pengendalian mutu secara cermat dan ditetapkan batasan dalam upah minimal, tanpa memperhatikan hasil kerjanya. Selain jumlah hasil perlu pula memasukkan persyaratan mutu untuk menetapkan besarnya upah.

- c. Sistem upah menurut borongan: Dalam sistem upah borongan muncul disebabkan karena perusahaan tidak perlu menanggung resiko yang berkaitan dengan karyawan. Perusahaan juga tidak perlu menyeleksi dan mencari pekerja yang dibutuhkan. Untuk mengatasi hal tersebut, pada umumnya upah sistem borongan lebih mahal dibandingkan upah harian. Untuk besarnya upah yang diterima dalam sistem borongan ini ditentukan oleh jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Guna menjaga mutu hasil pekerjaan, ketentuan dari barang yang dihasilkan perlu ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama termasuk kondisi dan persyaratan kerja, perlengkapan yang digunakan dan cara bekerja.⁶²

Selain daripada sistem upah menurut waktu, hasil dan borongan, Halim (1985: 84-87) di dalam bukunya beliau menulis sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara diantaranya:

⁶²Jurnal Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanul Leu “*Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel*” diakses pada 23 April 2022 <https://journal3.uin-alauddin.a.id/index.php/iqtisaduna/article/view/5540>

- a. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang pembayarannya diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang selanjutnya akan dibagikan di antara mereka sendiri
- b. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, yaitu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh atau karyawan bagian dari laba yang diperoleh majikan atau perusahaan di samping upah utamanya yang sebaiknya diterima
- c. Sistem upah dengan skala berupah, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usaha yang bersangkutan
- d. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau pegawai yang bersangkutan, yang tentunya juga didasarkan pada biaya hidup⁶³

Kemudian Djumialdji (2001: 39-83) di dalam bukunya beliau menulis sistem pembayaran upah (ujrah) juga tidak terlepas dari komponen-komponen upah dan bukan komponen upah. Komponen upah terdiri dari:

- a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian

⁶³ Jurnal Nuraini, Fithriady, Rina Desiana “*Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)* diakses pada 23 April 2022
Journal homepage: <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis>

- b. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, perumahan, makan, transport, dapat dimasukkan ke tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok
- c. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transportasi diberikan berdasarkan kehadirannya.⁶⁴

7. Besaran Upah Menurut Syariah

Dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkat pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran An-Nisa ayat 32. Berdasarkan ayat tersebut, penentuan upah pekerja didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme. (Abdul Hamid Mursi 1987:156) Allah SWT meminta agar kita mengalihkan pandangan kepada apa yang ada

⁶⁴ Jurnal Nuraini, Fithriady, Rina Desiana “*Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)* diakses pada 23 April 2022
Journal homepage: <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis>

dalam kemampuan kita, bukan ada pada apa yang berada diluar kemampuan kita. Sesungguhnya keutamaan terletak pada usaha dan kerja. oleh karena itu, janganlah kita berangan-angan sesuatu tanpa usaha dan kerja. Pendekatan Al-Quran dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting bagi kemajuan peradaban manusia. (M.A Manan 2000:188) Dalam Islam di kenal beberapa tingkatan upah, yaitu:

- a. Tingkat upah minimum: Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberikan perhatian dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya (Afzalurrahman 1995:366). Oleh karena itu, untuk melindungi kepentingan dari pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja memperoleh kehidupan yang layak.
- b. Tingkat upah tertinggi: Bakat dan keterampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak. Pekerja yang intelektual dengan pekerja kasar, atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatnya. Selain itu

perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, Islam memang tidak memberikan upah berada di bawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih dalam produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampau batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Setidak- tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan. Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi.⁶⁵

Selain itu ada beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

a. Upah menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya

⁶⁵ Jurnal Hendy Herijanto, M. Nurul Hafiz “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing*” diakses pada 23 April 2022
<https://jurnal.kopertais5aeh.or.id/index.php/AJKIS/article/view/83>

hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

b. Upah menurut lama kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Kelebihan dan kekurangan cara ini antara lain:

Kelemahan:

1. Mengakibatkan mengendornya semangat karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
4. Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan

Kelebihan:

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodic.
3. Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

c. Upah menurut senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari sistem ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol dibandingkan dengan karyawan muda (junior). Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya, tetapi karena masa kerjanya.

d. Upah menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.⁶⁶

Prinsip mendasar penetapan besaran gaji menurut syariah adalah kesepakatan kedua belah pihak. Pemilik perusahaan (*employer*), bisa saja melalui manajemen selaku pengelola perusahaan melakukan kesepakatan dengan karyawan atau buruh (*employee*). Pertimbangan kedua belah pihak adalah adil dan layak yang telah dibahas sebelumnya. Salah satu pihak yang lemah dan memberikan gaji dibawah standar. Besaran gaji merujuk

⁶⁶ Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT BPF, 1987.

pada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak perjanjian) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan gaji dibawah standar. Said (1972) merekomendasikan bahwa tingkat upah harus cukup tinggi untuk memenuhi kebutuhan dasar semua karyawan. Upah dibawah standar adalah upah yang tidak dapat mencukupi kebutuhan primer manusia (dharuriyah) seperti pangan, sandang, dan papan. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Thaha ayat 118-119⁶⁷

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ۖ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٨﴾

Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang. Dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya".⁶⁸

Ketika menafsirkan QS Thaha: 118-119 ini, Quraish Shihab dalam tafsir Al-Misbah, menjelaskan bahwa, “ Ayat diatas menyebut dengan sangat teliti kebutuhan pokok manusia kapan dan dimanapun mereka berada, yaitu pangan, sandang, dan papan. Itulah hal-hal yang bersifat material minimal yang harus dipenuhi oleh manusia. Terkait dengan hal itu maka bagi mereka yang melaksanakan tugasnya sebagai Khalifah di bumi dengan memakmurkan bumi melalui bekerja, juga harus terpenuhi ketiga kebutuhan pokok tersebut. Artinya, upah atau gaji yang diterima oleh manusia yang bekerja, harus mencukupi bagi hidup yang layak. Maksud

⁶⁷ Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok, Raih Asa Sukses 2008) h.65-66

⁶⁸ QS. Thaha ayat 118-119

layak di sini adalah tercukupinya ketiga kebutuhan pokok. Rasulullah SAW menasehati para sahabatnya agar memberlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi upah atau gaji yang cukup dan layak. Seperti diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah saw. Bersabda,

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَاللِّسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ
وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَفَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR.Muslim)

Dari uraian di atas maka besaran gaji minimum harus dapat memenuhi ketiga kebutuhan dasar atau kebutuhan pokok: pangan, sandang, papan. Sadeq (1989) berpendapat bahwa kebutuhan dasar karyawan adalah tanggung jawab perusahaan, yang diistilahkan sebagai 'social responsibility'. Diaaming kebutuhan pokok yang sifatnya materi (fisik) di atas, Allah juga menjelaskan bahwa ada kebutuhan pokok yang sifatnya non-fisik, yaitu kebutuhan bathin

(rasa aman, nyaman, tidak takut) sebagaimana tercantum dalam QS. Quraisy ayat 4⁶⁹

الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَءَامَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴿٤﴾

“Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.”⁷⁰

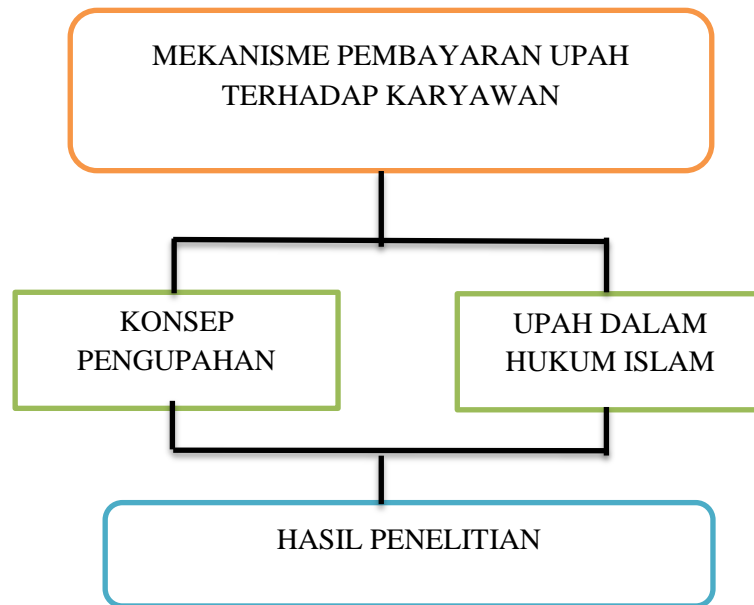
Kebutuhan batin ini yang harus dipenuhi dengan cara beragama, beribadah kepada Allah semata, dan menerapkan prinsip kekeluargaan (ukhuwah). Sadeq (1898) menjelaskan ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan besaran gaji atau upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondiaai pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan karyawan sebagai saudara. Disamping kedua faktor di atas, Shafi (1970) membolehkan mekanisme pasar untuk menentukan gaji atau upah dengan dasar simpati dan persaudaraan, bukan atas dasar egoisme pribadi.⁷¹

⁶⁹ Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok, Raih Asa Sukses 2008) h.66-67

⁷⁰ QS.Quraisy:4

⁷¹ Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok, Raih Asa Sukses 2008) h.68

C. Kerangka Teori



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian tentang Analisis Hukum Islam terhadap Sistem pengupahan jasa karyawan bengkel Mobil Metro Autoare Grabag Magelang dilaksanakan di Bengkel Metro Autoare Grabag kab. Magelang. Kegiatan ini dimulai sejak disahkannya proposal penelitian serta surat izin penelitian

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian kualitatif adalah penelitian tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik.⁷² Penggunaan metode kualitatif memungkinkan seseorang untuk mengetahui kepribadian orang dan melihat mereka sebagai mereka memahami dunianya. Apa yang diamati secara langsung tentang pengalaman mereka sehari-hari dengan masyarakatnya. Hal yang dipelajari tentang kelompok dan pengalaman yang dijalani sebagai konstruksi budayanya. Dengan begitu, penelitian kualitatif mrngantarkan peneliti kepada penjelajahan konsep tentang keindahan, keadilan, cinta, kecantikan, prustrasi, harapan dan keperayaan yang dipahami responden, prilaku, dan alat-alat yang digunakan dalam kehidupan sebagai makhluk berbudaya. Peneliti

⁷² Salim & Syahrin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung, Citapustaka Media: 2012)h.41

kualitatif mempelajari orang-orang dengan mendengarkan apa yang dikatakan, tentang diri mereka dan pengalamannya dari sudut pandang orang yang diteliti.⁷³

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah metode deskriptif. Yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.⁷⁴ Sedangkan menurut Whitney (1960), metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat dan situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Secara harfiah, metode deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Namun, dalam pengertian metode penelitian yang lebih luas, penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas di luar metode sejarah dan eksperimental, dan secara lebih umum sering diberi nama, metode survei. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antarfenomena yang diselidiki.⁷⁵ Maka

⁷³ Salim & Syahrin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung, Citapustaka Media: 2012)h.46

⁷⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia: 2017)h.43

⁷⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia: 2017)h.43

dari itu peneliti akan mendeskripsikan bagaimana mekanisme pengupahan pada karyawan yang terjadi di bengkel mobil Metro Autocare apakah sudah sesuai dengan perspektif hukum Islam.

C. Sumber Data

Sumber data yang didapatkan untuk mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷⁶ Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah informasi data yang diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel. Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait seperti pemilik dan mekanik bengkel mobil Metro Autocare serta melakukan observasi untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁷⁷ Sumber data sekunder mencakup buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, dan lain-lain. Berdasarkan pengertian di

⁷⁶ Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Research and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.222

⁷⁷ Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Research and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.222

atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan sumber data sekunder adalah sumber data kedua yaitu sumber yang diperoleh dari sumber lain yang tidak berkaitan langsung dengan penelitian ini, seperti data yang diperoleh dari perpustakaan antara lain buku-buku, majalah, karya ilmiah dan dari dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian yang kaitannya dengan permasalahan tersebut.

Fungsi dari data sekunder sendiri ialah untuk menjelaskan lebih dalam permasalahan yang diteliti berdasarkan pada data-data sekunder yang telah tersedia. Data ini juga dapat digunakan sebagai sarana pendukung untuk memahami masalah yang akan diteliti. Dari dua data tersebut maka penulis dapat melakukan proses penelitian yang dapat memberikan informasi yang jelas terkait dengan objek permasalahan yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode mngumpulkan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Masalah memberi arah dan mempengaruhi metode pengumpulan data. Banyak masalah yang dirumuskan tidak akan bisa terpecahkan karena metode untuk memperoleh data yang digunakan tidak memungkinkan ataupun metode yang ada tidak dapat menghasilkan data seperti yang diinginkan. Jika hal demikian terjadi, maka tidak ada lain jalan bagi

peneliti kecuali menukar masalah yang ingin dipecahkan.⁷⁸ Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.⁷⁹ Tanpa upaya pengumpulan data berarti penelitian tidak dapat dilakukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara/interview, dan dokumentasi.

a. Metode Observasi

Metode observasi atau teknik pengamatan adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.⁸⁰ Pengamatan data secara langsung dilaksanakan terhadap subjek sebagaimana adanya di lapangan atau dalam suatu percobaan, baik di lapangan atau di dalam laboratorium. Cara pengamatan langsung dapat digunakan pada penelitian eksploratori atau pada penelitian untuk menguji hipotesis. Peneliti, dalam mengadakan pengamatan langsung, dapat menjadi anggota kelompok subjek (partisipan) dan dapat pula berada di luar subjek (non partisipan).⁸¹ Observasi yang dilakukan penulis ini untuk mengamati secara langsung dan mendapatkan data tentang bagaimana penerapan sistem pembayaran upah karyawan di Bengkel Metro Autoare Grabag Magelang.

⁷⁸ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia: 2017)h.153

⁷⁹ Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Research and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.223

⁸⁰ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia: 2017)h. 153

⁸¹ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia: 2017)h.155

b. Metode Interview (wawancara)

Selain dari pengumpulan data dengan cara pengamatan, dalam ilmu sosial data dapat juga diperoleh dengan mengadakan *interview* atau wawancara. Dalam hal ini, informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap. Metode wawancara juga bisa disebut dengan metode interview atau disebut sebagai wawancara. Yang dimaksud dengan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau respondeng dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara)⁸² wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan dan potensi yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self report, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau kekayaan pribadi.⁸³ Dengan metode wawancara ini bertujuan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai bagaimana mekanisme pengupahan jasa karyawan di bengkel mobil Metro Autocare Grabag Magelang. Adapun pihak-pihak yang di wawancarai untuk mengetahui mekanisme pemberian upah karyawan yaitu:

⁸² Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia: 2017)h. 170

⁸³ Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Research and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.231

1. Pemilik perusahaan
2. Pengelola keuangan
3. Mekanik atau karyawan bengkel mobil Metro Autocare Grabag Magelang

Selain itu peneliti juga menyiapkan beberapa alat untuk wawancara agar hasil wawancara dapat terekam dengan baik, dan peneliti memiliki bukti telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, maka alat yang diperlukan adalah sebagai berikut:⁸⁴

1. Buku catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data
2. Tape recorder: berfungsi untuk merekam semua perakapan atau pembicaraan. Penggunaan tap recorder dalam wawancara perlu memberi tahu kepada informan apakah diperbolehkan atau tidak
3. Kamera: untuk memotret kalau peneliti sedang melakukan pembiaraan dengan informan/sumber data. Dengan adanya foto ini maka dapat meningkatkan keabsahan penelitian akan lebih terjamin, karena peneliti betul-betul melakukan pengumpulan data

c. Metode Dokumentasi

⁸⁴ Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Research and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.238-239

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁸⁵ Menurut Suharsimi Arikunto, “dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber tertulis atau dokumen-dokumen berupa buku-buku, majalah-majalah, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.” Sumber informasi dokumentasi pada dasarnya adalah semua bentuk sumber informasi yang berhubungan dengan dokumen, baik yang resmi maupun yang tidak resmi.

E. Teknik Analisis Data

Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses menari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kepada unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁸⁶ Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggambarkan

⁸⁵ Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Research and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.239

⁸⁶ Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Research and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.367

objek penelitian yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Analisis ini sangat penting dilakukan. Karena dengan analisis ini akan diketahui apakah praktik pengupahan jasa karyawan bengkel Metro Autocare Grabag magelang sudah sesuai dengan Ekonomi Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang penerapan upah pada karyawan bengkel mobil Metro Autocare yang ada di Grabag Kab. Magelang dalam perspektif Hukum Islam di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwasanya sistem pengupahan yang diterapkan pada karyawan bengkel mobil Metro Autocare Grabag Magelang menggunakan dua sistem pengupahan yaitu sistem upah bulanan dan mingguan. Dalam Perspektif Islam terhadap sistem pengupahan yang diterapkan pada karyawan bengkel mobil Metro Autocare di Grabag Magelang belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Rasulullah SAW yaitu menyebutkan berapa besar upah yang akan diterima. Prosedur pembagian upah pada karyawan bengkel mobil Metro Autocare sudah cukup baik, karena pemilik tidak menunda-nunda pemberian upah pada karyawannya. Dalam pemberian upah pada karyawan bengkel mobil Metro Autocare Grabag Magelang belum menerapkan kosep adil. Karena, ada perbedaan upah yang diperoleh, namun pada praktek pengerjaannya semua mekanik bisa mengerjakan seluruh pelayanan yang disediakan. Pemberian upah yang layak pada bengkel mobil Metro Autocare Grabag Magelang belum sepenuhnya layak karena waktu kerja tidak sesuai dengan peraturan undang-undang dan pemilik tidak menjadikan waktu yang lebih tersebut sebagai lembur.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas penulis dapat memberikan beberapa saran yaitu untuk peneliti selanjutnya agar bisa menemukan sistem pengupahan yang baik dan sesuai dengan ajaran Islam dan sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh pemerintah. Saran selanjutnya ditujukan kepada pemilik bengkel mobil Metro Autocare agar bisa menerapkan akad ijarah sesuai dengan hukum Islam yaitu menyebutkan upah sebelum pekerjaan dimulai. Selanjutnya pemilik harus mengetahui kinerja antar karyawan agar saat pembagian upah lebih adil dan sesuai dengan yang dikerjakan antar karyawan dan tidak ada salah satu pihak yang dirugikan. Disamping itu pemilik seharusnya memperhatikan kelayakan dalam pengupahan dan waktu kerja, karena waktu kerja yang diterapkan di bengkel mobil Metro Autocare belum sesuai. Pemilik seharusnya memberikan hak libur kepada karyawan tanpa memotong upah karyawan serta memberikan upah tambahan untuk mekanik yang jika pada suatu hari ada mekanik yang tidak masuk atau bahkan hanya ada satu orang mekanik yang mengerjakan semua tanggung jawab pekerjaan. Karena hal tersebut menurut peraturan tentang jam kerja upah pasal 77 ayat 1 UU No.13/2003 sudah termasuk waktu lembur. Mensosialisasikan peraturan-peraturan, baik peraturan dari pemerintah maupun peraturan dari pengusaha hendaknya dipublikasikan secara lebih transparan kepada semua karyawan agar semua karyawan mengetahui tentang hak dan kewajiban yang semestinya mereka dapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Kurnia, Abdul Wahab, Urbanus Uma Leu dalam jurnal *“Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel”*
<https://journal3.uin-alauddin.a.id/index.php/iqtisaduna/article/view/5540>
- Agung Fakhruzy dalam jurnal *“Sistem Oprasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan”* diakses pada 23-04-2022
<https://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/ailmi/article/view/3119>
- Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama RI
- Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer* (Jakarta Timur: kencana 2019)
- Anis Nur Nahdiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam* (Gue Pedia: 2020)
- Armansyah Waliam, ‘Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam’, Jurnal STIE Bank BPD Jateng, 5.2 (2017),
- Arthur Lewis, *Kontrak Kerja dalam Common Law serta Tentang Intervensi Undang-Undang dalam Kontrak Kerja: Seri Dasar-Dasar Hukum Bisnis* (Nusa Media, Terbit Digital: 2021)
- Beni Ahmad Saebani, *Hukum Ekonomi dan Akad Syariah di Indonesia* (Bandung: CV.Pustaka Setia 2018)
- Didin Hafidhuddin & Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami* (Depok, Raih Asa Sukses 2008)
- Dinda Fitriyaningsih, Neneng Nurhasanah, Ira Siti Rohmah Maulida, dalam jurnal *“Keadilan Dalam Upah perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan”* diakses pada 23-04-2022
https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/hukum_ekonomi_syariah/article/view/27993
- Fakhrurradhi, dalam jurnal *“Analisis Sistem Pengupahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Menurut Etika Bisnis Syariah (Studi Kasus di Pabrik Roti Sinar Pagi Kecamatan Delima Kabupaten Pidie)”*
<https://jurnal.kopertais5aeh.or.id/index.php/AIJKIS/article/view/83>

Fauzi Chaniago, “*Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam*”, diakses 3 Februari 2022, <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>

Fuad Riyadi dalam jurnal “*Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*” 2022 [Journal.iainkudus.ac.id/index.php/IQTISHADIA/article/view/1086](http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/IQTISHADIA/article/view/1086)

Hendy Herijanto, M. Nurul Hafiz dalam jurnal “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing.*” Diakses pada 23-04-2020 <https://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/download/44/39>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Upah>, diakses pada 11 Februari 2022

<https://www.carsome.id/news/item/spooring>, diakses pada 13 Juni 2022

<https://www.linovhr.com/gaji-bersih-dan-gaji-kotor/>

<https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>, diakses pada 24/04/2022

<https://gajikatyawan.com/gaji-umr-magelang/>

Jurnal Nuraini, Fithriady, Rina Desiana “*Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)*” diakses pada 23 April 2022 Journal homepage: <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis>

M.Mabruri Faozi dan PutriInggi Rahmiyanti: dalam jurnal “*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam*” diakses pada 23-04-2022 <http://syekh Nurjati.ac.id/jurnal/index.php/al-mustashfa/article/viewFile/747/570>

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT BPF, 1987

Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia: 2017)

Niswaton Hasanah dalam jurnal “*Analisis Al-Ujrah Bagi Buruh Pikul Hasil Laut Dalam Perspektif Ekonomi Islam*” diakses pada 23-04-2022 <https://ejournal.kopertais4.or.id/pantura/index.php/qiema/article/view/3510>

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a

Peraturan Perundang -Undangan Upah Dan Pesangon 2006:1

Pusat Bahasa DepDikNas, 2005:1250

Saifuddin Bachrun, *Desain pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Bersama* (Jakarta Pusat: PPM, 2012)

Salim & Syahrin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung, Citapustaka Media: 2012)

Sugiyono, *Metode penelitian & Pengembangan (Researh and Development /R&D)* (Bandung, Alfabeta CV) h.222

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja