ANALISIS FATWA DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 DAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA POM MINI DI KECAMATAN SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO

SKRIPSI

Oleh

Nabrina Nur Zeninda

Nim. C92217096

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Syariah dan Hukum

Jurusan Hukum Perdata Islam

Prodi Hukum Ekonomi Syariah (HES)

2021

.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nabrina Nur Zeninda
NIM	: C92217096
Fakultas/Jurusan/ Prodi	: Syari'ah dan Hukum/ Hukum Perdata Islam/Hukum Perdata Islam/Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Judul Skripsi	: Analisis Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 22 Juni 2021
Saya yang menyatakan,

Nabrina Nur Zeninda
NIM C92217096

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nabrina Nur Zeninda NIM C92217096 ini telah diperiksa dan disahkan untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 25 Juni 2021

Pembimbing,

Dr. Hj. Suqiyah Musyafa'ah, M.Ag
NIP. 196303271999032001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nabrina Nur Zeninda NIM C92217096 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Ampel pada hari Rabu, 07 Juli 2021 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan progam sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I	Penguji II
Dr. Hj. Suqiyah Musyafa'ah, M.Ag	Prof. Dr. H. Abd. Hadi, M.Ag
NIP.196303271999032001	NIP. 195511181981031003

Penguji III	Penguji IV
Muhammad Isfironi, MHI	Miftakhur Rokhman Habibi
NIP. 197008112005011002	NIP. 198812162019031014

Surabaya,

Mengesahkan Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,

Prof. Dr. H. Masruhan, M.Ag

NIP. 195904041988031001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nabrina Nur Zeninda
NIM : C92217096
Fakultas/Jurusan : Fakultas Syari'ah dan Hukum / Hukum Perdata Islam
E-mail address : nina.zeninda@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :

ANALISIS FATWA DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 DAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA POM MINI DI KECAMATAN SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Desember 2021

Penulis

( )

Nabrina Nur Zeninda

ABSTRAK

Skripsi dengn judul "Analisis Hukum Islam Fatwa DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini di Sumberrejo Bojonegoro", adalah hasil penelitian untuk menjawab pertanyaan bagimana praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro? Dan bagaimana analisis Fatwa DSN MUI No. 09 DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro?.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian lapangan, dengan teknik pengumpulan datanya berupa wawancara dan dokumentasi. Data tersebut di analisis menggunakan metode dekriptif dengan pola pikir induktif yang menggunakan data-data di lapangan kemudian dikorelasikan dengan teori-teori hukum Isalam dan Fatwa MUI untuk selanjutnya ditarik sebuah kesimpulan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro dilakukan dengan perjanjian tidak tertulis yang telah disepakati kedua belah pihak. Setelah terjadinya akad kemudian pekerja mulai bekerja untuk memenuhi kewajibannya akan tetapi setelah pekerjaan tersebut dilakukan, tiba-tiba pemilik usaha tersebut memberikan penambahan pekerjaan tanpa adanya pemberitahuan dan kesepakatan dengan pekerjanya. Hal tersebut membuat pekerja-pekerjanya maerasa dirugikan karena pada akhirnya ia harus melakukan 2 pekerjaan di waktu yang sama dengan upah untuk satu pekerjaan saja. Oleh karena itu praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro menurut Fatwa DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 sah dilakukan akan tetapi perlu disempurnakan terkait ketentuan-ketentuan yang belum dipenuhi secara sempurna. Selanjutnya menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 jo. UU No. 13 tahun 2003 tidak ada pasal yang bersinggungan dengan praktik yang dilakukan pemilik usaha pom mini kepada tenaga kerjanya. Jadi praktik tersebut dianggap sah dan tidak melanggar secara hukum.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis hanya memberikan saran kepada pemilik usaha dan juga tenaga kerjanya agar dapat saling terbuka agar tidak menimbulkan ketidakjelasan sehingga dapat merugikan salah satu pihak. Dan juga di sarankan agar pemilik usaha dan juga pekerja memahami hukum islam dan juga Undang-undang yang mengatur adanya praktik pengupahan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM ii

PERNYATAAN KEASLIAN iii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iv

PENGESAHAN v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TRANSLITERASI xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah 9
C. Rumusan Masalah 10
D. Kajian Pustaka 10
E. Tujuan Penelitian 14
F. Kegunaan Penelitian 15
G. Definisi Operasional 15
H. Metode Penelitian 17
I. Sistematika Pembahasan 22

BAB II FATWA DSN MUI UU NO. 11 TAHUN 2020 24

A. *Ijārah* 24
1. Pengertian *Ijārah* dan *Ujrah* 24
2. Dasar Hukum *Ijārah* 28
3. Rukun dan Syarat *Ijārah* 30
4. Macam-macam *Ijārah* dan *Ujrah* 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Sifat dan Hukum *Ijārah* 40
6. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah* 41
7. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja 43
8. Sistem Pengupahan dalam Islam 44
B. Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 46
1. Pengertian Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 46
2. Rukun dan Syarat 46
3. Ketentuan Obyek *Ijārah* 46
C. UU NO. 11 TAHUN 2020 47
1. Penegrtian Pengupahan 47
2. Pasal-Pasal Terkait 48

BAB III SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA POM MINI DI KECAMATAN SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO 52
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 52
1. Gambaran Geografis 53
2. Gambaran Kependudukan 55
B. Profil Usaha Pom Mini di Sumberrejo Bojonegoro 57
C. Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini 58
1. Latar Belakang Sistem Pengupahan 58
2. Ketentuan Pengupahan Tenaga Kerja 61

BAB IV ANALISIS FATWA DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU NO. 11 TAHUN 2020 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA POM MINI DI KECAMATAN SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO 69
A. Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro 69
B. Analisis Fatwa DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 Terhadap Sistem Pengupahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tenaga Kerja Pom Mini
di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro 76

BAB V PENUTUP 80

A. Kesimpulan 80
B. Saran..... 81

DAFTAR PUSTAKA..... 83

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia diciptkan oleh Allah SWT guna untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu manusia disebut sebagai makhluk sosial juga makhluk ekonomi. Sebagai makhluk sosial manusia merupakan makhluk yang bermasyarakat sehingga senang berkumpul dan berkelompok satu sama lainnya saling membutuhkan. Sebagai makhluk ekonomi, manusia bertujuan untuk mencari kepuasan sebesar-besarnya. Oleh karena itu manusia cenderung untuk selalu berusaha mencapai kualitas hidup yang lebih layak dengan salah satu cara yaitu bekerja. Dari bekerja manusia mendapatkan pendapatan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Semua aspek dalam kehidupan manusia tidak lepas dari dari kaidah-kaidah dan aturan yang dicakup dalam Islam, baik dalam hal ibadah maupun *muamalah* (hubungan antar makhluk). Dalam hal hubungan dengan antar makhluk manusia diharuskan saling tolong menolong dengan lainnya karena tidak mungkin bagi manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tidak membutuhkan bantuan orang lain.[1] Adanya upaya untuk memnuhi kebutuhan hidup timbulah *muamalah* meliputi jual beli, pinjam meminjam, sewa-menyewa, dan lainnya.

[1] Fordebi, *Ekonomi dan Bisnis Islam* (Depok: PT. Grafindo, 2016), 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muamalah tersebut bertujuan untuk menjaga kepentingan manusia terhadap hartanya agar tidak merugikan dan tidak dirugikan oleh orang lain serta untuk menjaga hubungan tetap baik dan terjalin rukun.[1] Sikap saling tolong menolong menjadi salah satu ciri khas dalam budaya Islam. Hal ini lantaran Allah SWT secara langsung memberi pesan melalui dalil Al-Qur'an kepada seluruh umat manusia. Misalnya dalam surah Al-Ma'idah (5) ayat 2, Allah berfirman :

وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ

Artinya : "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan janganlah tolong menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran, dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya siksa Allah sangat berat."[2]

Dalil al-Qur'an tersebut menunjukkan bahwa agama Islam memberikan kesempatan manusia agar dapat tolong menolong antar sesama terutama dalam hal *muamalah.* Islam telah menentukan prinsip agar dalam melakukan suatu hubungan antar makhluk tidak salah dan melanggar apa yang sudah menjadi aturannya. Banyaknya kegiatan manusia dalam bidang *muamalah* menjadikan manusia memudahkan untuk menjaga kelangsungan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Muamalah merupakan salah satu aspek penting selain ibadah yang menjadi bagian dari aktivitas manusia. *Fiqh muamalah* adalah seperangkat aturan yang berkaitan dengan ativitas sosial manusia, baik yang berkaitan

[1] Muh Yazid, *Ekonomi Islam* (Surabaya: Imtiyaz, 2017), 5.
[2] Departemen Agama, Al qur'an dan Terjemahnya (Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2006)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan harta (*maliyah*) atau tidak berkaitan dengan harta (*ghairu maliyah*) seperti pidana, perdata dan ke-tatanegara-an.[3]

Salah satu aktivitas *muamalah* yang mungkin cukup pesat perkembangannya dan perlu dihadapi secara cepat pula oleh *fiqh* adalah kegiatan ekonomi. Kegitan tersebut dilakukan oleh semua manusia agar senantiasa dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan melaksanakan syariat serta menebar kemaslahatan untuk alam.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia memperoleh pendapatan dengan cara bekerja. Al-Qur'an memberikan tekanan yang sangat besar terhadap pentingnya bekerja selain itu menunjukkan bahwa manusia diciptakan di muka bumi ini untuk bekerja demi kalangsungan hidupnya. Dalam hubungan kerja salah satu pihak sebagai penyedia jasa atau manfaat yang disebut dengan pekerja/buruh. Sebaga imbalan jasa yang telah dilakukan tersebut seorang pekerja/buruh akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Pihak yang lain adalah orang yang menyediakan pekerjaan atau yang disebut majikan/orang yang mempunyai usaha. Dalam literatur *fiqh muamalah* hal tersebut dinamakan sebagai *ijārah alā al-amal* yaitu *ijārah* dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu.[4]

---

[3] Firman Setiawan, "Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam" *Dinar,* No.2 Vol.1 (2 Januari, 2015), 105.

[4] Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah* (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), 188.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ijarah sendiri merupakan akad yang menempati kedudukan paling penting dalam ber*muamalah* (hubungan antar makhluk), sebab akad tersebut menjadi kunci antara kewajiban dan hak yang keduanya harus dilaksanakan dan dipenuhi secara bersamaan.[5] Akad *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan hak kepemilikan atas barang itu sendiri.[6] Dimana pihak yang menyewakan (pemilik manfaat barang/jasa) disebut *mu'jir* , pihak yang menyewa barang atau jasa disebut *musta'jir,* objek sewa disebut *ma'jur* dan imbalan sewa disebut dengan *ujrah* (upah).

Akad *ijārah* (sewa) adalah salah satu transaksi atau kegiatan ekonomi yang dilakukan masyarakat sebagian besar. Karena pada akad ini tidak hanya berupa sewa-menyewa manfaat atas suatu barang (*Ijārah alā al-manfaah*) tetapi juga berupa sewa-menyewa keahlian/pekerjaan atau yang biasa disebut dengan tenaga kerja (*ijārah alā al-amal*).[7] Dalam konteks penulisan skripsi ini mengambil konsep *ijārah alā al-amal* yang bersifat memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam akad *ijārah* ini setiap orang yang menyewakan jasanya harus menerima upah (*ujrah*) sebagai imbalan dari apa yang telah dilakukan.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

---

[5] Imron Rosyadi, *Jaminan Kebendaan Berdasarkan Akad Syariah* (Depok: Kencana, 2017),3.
[6] Muh Syafi'I, *Bank Syariah dan Teori Praktif* (Depok:Gema Insani, 2017),117.
[7] Firman Setiawan, "Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam…., 106.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[8] Apabila upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala akhirat (imbalan yang lebih baik).[9] Islam memandang upah sangat berkaitan dengan konsep moral serta tidak hanya sebatas materi tetapi juga sampai ke batas kehidupan yaitu pahala serta tidak lepas dari prinsip keadilan dan kelayakan.

Untuk menetapkan upah yang adil bagi seorang buruh/pekerja bukanlah hal yang mudah, diharuskan sesuai dengan Syariah Islam agar tidak merugikan salah satu pihak. Dalam menentukan upah seorang majikan atau pengusaha tidak boleh bertindak kejam terhadap pekerja dengan menghilangkan atau mengurangi sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang tepat dan sesuai syariat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak harus memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja yang dilakukan tanpa adanya ketidakadilan. Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun antara pekerja ataupun manjikan. Masing-masing pihak

[8] T.p., *Undang-undang Ketenagakerjaan Lengkap* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), Cet.2, 5.

[9] Afifah Nurul Jannah, "Tinjauan Hukum Islam tentang Pelaksanaan Upah Karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah" (Skripsi- Institut Agama Islam Walisongo Semarang, 2009),2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendapatkan upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap lainnya.[10]

Memberi upah yang layak dan setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan tidak mengurangi jumlah yang telah disepakati merupakan kewajiban yang tidak bisa ditunda. Karena jika memberikan upah di bawah atau kurang dari kesepakatan yang disepakati sebelumnya, maka hal tersebut telah melakukan bentuk kezaliman yang mana zalim suatu bentuk perbuatan yang mendapatkan kecaman keras dari Allah SWT.[11] Menyangkut penentuan upah, syariat Islam tidak memberikan ketentuan secara rinci secara tektual, baik dalam hal ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan Al-Qur'an yang terdapat kaitannya dengan penentuan upah kerja terdapat QS An-Nahl (16):90 :

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

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemunkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran".[12]

Dari ayat tersebut apabila dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat dikatakan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada pemberi pekerjaan agar berlaku adil, baik serta dermawan dengan tenaga kerjanya. Disebabkan pekerja mempunyai andil besar dalam kesuksesan usahanya,

---

[10] Ika Novi Nur Saputri, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif" *Az Zarqa',* No. 2, Vol.9 (Desember, 2017), 186.

[11] Farid Wjdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), 167.

[12] Departemen Agama, Al qur'an…..,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maka dari itu seorang majikan berkewajiban untuk mensejahterakan pekerjanya termasuk dalam hal pemberian upah yang layak. Selain itu, Rasulullah juga memberikan ancaman salah satunya majikan yang tidak memberikan hak pekerja sebagaimana layaknya, padahal pekerja telah memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya.[13]

Adapun akad *ijārah alā al-amal* (sewa-menyewa jasa) yang terjadi di Sumberrejo Bojonegoro ini adalah akad sewa-menyewa jasa penjaga pom mini. Dalam hal ini terdapat beberapa orang pemilik usaha pom mini yang mempekerjakan tenaga kerja untuk menjaga dan menjual bahan bakar menggunkan mesin pom mini yang berada di beberapa tempat sekitaran Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Pemilik usaha pom mini tersebut disebut dengan pihak penyewa dan tenaga kerja yang dipekerjakan untuk menjaga pom mini adalah orang yang menyewakan jasanya.

Usaha pom mini tersebut banyak di miliki oleh beberapa orang khususnya di sekitaran Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro di karenakan ramainya kendaraan yang berlalu lalang dan jauh dari SPBU. Umumnya usaha pom mini ini terletak di pinggir-pinggir jalan raya untuk memudahkan pengendara saat ingin mengisi bahan bakar untuk kendaraannya. Pemilik usaha pom mini secara umum mempekerjakan tenaga kerja untuk menjaga dan menjual usahanya tersebut agar memudahkan pemilik usaha yang mempunyai pekerjaan utama. Sebagian besar usaha pom

[13]Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta:UII Press, 1993), 194.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mini tersebut merupakan usaha tambahan atau sampingan selain dari pekerjaan utamanya.

Pemilik usaha atau pihak penyewa jasa tersebut menyewa orang-orang yang bersedia untuk menjaga dan menjual usaha pom mininya. Pada saat itulah terjadikan akad *ijārah alā al-amal* dengan *sighat* (ijab qabul) yang seadanya tanpa adanya perjanjian tertulis dan tidak tahu kapan berakhirnya akad tersebut. Pada saat akad dilakukan pemilik usaha mengatakan bahwa si pekerja atau orang yang menyewakan jasa dengan menjaga pom mini saja dengan upah yang telah disebutkan disepakati di awal akad sejumlah Rp. 600.000-700.000,- per bulan dengan 7-8 jam kerja. Dengan upah sekian, di kalangan masyarakat Sumberrejo Bojonegoro sudah umum diterima oleh tenaga kerja yang bekerja sebagai penjaga stand. Akan tetapi yang menjadi permasalahan pada kasus ini adalah setelah melakukan pekerjaannya, pemilik usaha tersebut beranggapan bahwa usaha yang berada di pinggir jalan raya ramai pengunjung kemudian si pemilik usaha menambah usahanya seperti membuka kios mimuman/makanan ringan. Penambahan usaha tersebut diluar penjanjian atau akad yang telah disepakati di awal. Secara tiba-tiba si pemilik usaha meminta pekerja agar menjaga pom mini serta menjaga usaha tambahan berupa kios mimuman/makanan ringan tersebut secara bersamaan.

Jadi pada intinya terdapat penambahan pekerjaan yang dilakukan oleh pemilik usaha atau penyewa untuk pekerja dengan upah yang sama. Padahal di awal akad menyebutkan upah tersebut hanya untuk satu pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yaitu menjaga pom mini. Akan tetapi pada praktiknya berbeda terdapat penambahan pekerjaan.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang sistem pengupahan tenaga kerja pom mini di Sumberrejo Bojonegoro apakah sudah sesuai dengan Fatwa DSN MUI dan UU Cipta Kerja? Dengan dasar tersebut penelitian ini dikemas dalam judul "Analisis Fatwa DSN MUI No.09/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap sistem pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro"

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, antara lain :

1. Akad *ijārah* yang dilakukan dalam pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro
2. Praktik pengupahan tenaga kerja pom mini dalam akad *ijārah* di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
3. Syarat dan rukun pengupahan
4. Ketentuan pengupahan dalam Islam
5. Analisis Fatwa DSN No.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap praktik pengupahan tenaga kerja pom mini
6. Alasan pemilik usaha tidak membicarakan tentang penambahan pekerjaan di awal akad (akad dengan praktik berbeda)
7. Dampak yang diakibatkan adanya cacat dalam akad *ijārah* tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari banyaknya masalahan yang telah diidentifikasi, agar kaijian dapat fokus dan tuntas. Maka penulis membatasi menjadi 2 batasan saja, sebagai berikut :

1. Praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
2. Analisis Fatwa DSN MUI No. 09 DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, agar mudah mencapai tujuan maka masalah-masalah dirumuskan dengan menggunakan bahasa pertanyaan sebagaimana berikut :

1. Bagaimana praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro?
2. Bagaimana analisis Fatwa DSN MUI No. 09 DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di KecamatannSumberrejo Kabupaten Bojonegoro?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah deskripsi mengenai kajian atau penelitian yang sudah dilakukan seputar masalah yang akan diteliti sehingga tampak jelas bahwa kajian yang dilakukan tidak ada pengulangan atau duplikasi dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kajian atau penelitian tersebut.[14] Kajian pustaka ini dilakukan untuk memaparkan beberapa penelitian terdahulu mengenai praktik pengupahan tenaga kerja dalam akad *ijārah*. Hingga saat ini peneliti belum menemukan penulisan skripsi tentang **"Analisis Fatwa DSN MUI No. 09 DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap sistem pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro".** Berikut adalah penelitian mengenai praktik pengupahan tenaga kerja yang dilakukan sebelumnya, antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Eva Sastri Rahayu mahasiswi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tahun 2014 dengan judul "Analisis Al-'Urf dan Undang-undang No.13 Tahun 2003 terhadap Upah Giling Padi Yang Tidak Berbentuk Uang di Desa Tanon Kecamatan Papar Kabupaten Kediri".[15] Pada skripsi ini ditekankan dan diarhkan pada pembahasan pengupahan dengan bentuk selain uang yang kemudian dianalisis menggunakan al-'urf dan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sehingga dalam skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana negara Indonesia dan analisis al-'urf memandang tentang pengupahan yang dibayarkan dengan barang, yang mana hukum Islam memperbolehkan hal tersebut.

---

[14] Tim Penyusun Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, *Petunjuk Teknis Penulis Skripsi* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), Hal. 8.

[15] Eva Sastri Rahayu, "Analisis Al-'Urf dan Undang Undang-undang No.13 Tahun 2003 terhadap Upah Giling Padi Yang Tidak Berbentuk Uang di Desa Tanon Kecamatan Papar Kabupaten Kediri" (Skripsi-UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014), 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Skripsi yang ditulis oleh Komala Sari mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Pelmbang tahun 2017 dengan judul "Sistem Pengupahan Kebun Karet PT. Bumi Rambang Kramajaya di Desa Srikembang Kecamatan Muarakuang Kabupaten Ogan Ilir".[16] Dalam skripsi ini membahas tentang sistem penetapan upah karyawan mingguan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya yang berdasarkan UMP (Upah Minimum Pekerja) dan berdasarkan kesepakatan antara perwakilan serikat pekerja serta tidak melanggar peraturan daerah. Kemudian hal tersebut ditinjau melalui *Fiqh Muamalah* tentang bagaimana penetapan suatu upah tersebut.
3. Skripsi yang ditulis oleh Siti Marlina Aprilianti mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten tahun 2018 dengan judul "Praktek Pengupahan Porter Perspektif Hukum Islam Studi Kasus di Pasar Rau Serang".[17] Kajian ini menekankan tentang bagaimana praktek pengupahan seorang porter di Pasar Rau Serang yang ditinjau menurut hukum Islam yang didasarkan pada nilai keadilan upah kuli pengangkut barang (porter).
4. Skripsi yang ditulis oleh Sri Yuliana mahasiswi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tahun 2019 dengan judul "Implementasi Pengupahan Tenga Kerja *Home Industry* Kerupuk

---

[16] Komala Sari, "Sistem Pengupahan Kebun Karet PT. Bumi Rambang Kramajaya di Desa Srikembang Kecamatan Muarakuang Kabupaten Ogan Ilir" (Skripsi-UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 9.

[17] Siti Marlina Aprilianti, "Praktek Pengupahan Porter Perspektif Hukum Islam Studi Kasus di Pasar Rau Serang" (Skripsi-UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2018),12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam".[18] Pada skripsi ini membahas tentang sistem pengupahan dalam perspektif Islam, yang mana seorang pemilik *home industry* kerupuk ini melakukan kesepakatan kerja atau kontrak kerja dengan tenaga kerjanya tidak menyebutkan jumlah upah yang akan diberikan kepada si pekerja. Dalam perspektif syariat Islam hal tersebut tidak dibenarkan. Selain itu terdapat UU No.13 tahun 2003 bahwasanya dalam memberikan upah tidak boleh rendah dari upah minimum.

5. Skripsi yang ditulis oleh Damarjati Kurniawan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta tahun 2019 dengan judul "Tinjauan Menurut Fatwa DSN terhadap Sistem Pengupahan Jasa Pembersih Makam Studi Kasus di TPU Pracimaloyo Desa Makamhaji Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah".[19] Penelitian ini merupakan hasil analisis tentang pemberian upah pekerja di TPU Pracimoloyo Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo yang di analisis menurut Fatwa DSN MUI melalui akad *ijārah.* Sehingga dapat diketahui apakah praktik akad yang dilakukan oleh pengelola makam sudah sesuai dengan ketentuan atau belum dan tidak menimbulkan kerugikan dari salah satu pihak.

---

[18] Sri Yuliana, "Implementasi Pengupahan Tenga Kerja *Home Industry* Kerupuk ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam" (Skripsi-Uin Sunan Ampel Surabaya, 2019),11.

[19] Damarjati Kurniawan, "Tinjauan Menurut Fatwa DSN terhadap Sistem Pengupahan Jasa Pembersih Makam" (Skripsi-Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019), 13.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, nantinya akan dijadikan penulis sebagai acuan dalam menyelesaikan penelitian yang sedang dikaji. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dari segi akad yang digunakan yaitu akad *ijārah* yang secara spesifik membahas tentang praktik pengupahan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang diteliti. Penulis mengkaji praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Sumberrejo Bojonegoro, dimana pada awal akad yang dilakukan oleh pemilik usaha pom mini dengan pekerja hanya menyebutkan satu pekerjaan dengan upah sekian ribu per bulan, akan tetapi pada praktik kerjanya terdapat dua penambahan pekerjaan yang mulanya hanya menjaga pom mini kemudian juga menjaga stand usaha lainnya yang dikaji menurut Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasarkan pada jawaban yang ingin dicari dalam rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan analisis fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/ dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

   Penulis berharap penelitian ini dapat memperkuat, menyempurnakan teori yang sudah ada sebelumnya serta memberikan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai praktik pengupahan tenaga kerja pom mini. Serta diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan dan menambah khazanah keilmuan Islam mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum khusunya prodi Hukum Ekonomi Syariah.

2. Kegunaan Praktis

   Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pihak-pihak yang melakukan praktik pengupahan tenaga kerja pom mini agar akad yang dilakukan sesuai dengan Fatwa DSN No. 09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 sehingga tidak merugikan salah satu pihak.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional memuat tentang batasan pengertian yang nantinya dijadikan sebagai pedoman untuk menyusun tulisan agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami judul pembahasan.[20] Maka peneliti menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini adalah

[20] I Ketut Wijaya, *Buku Ajar Bahasan Indonesia dan Tata Tulis Karya Ilmiah* (Bukit Jimbrang: Universitas Udayana, 2016), 20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Analisis Fatwa DSN No.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap sistem pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro" yaitu sebagai berikut :

1. Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 adalah Salah satu dasar hukum yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia yag mengatur tentang pembiayaan *ijārah.*[21]
2. UU No. 11 Tahun 2020 adalah Undang-undang yang disahkan oleh DPR RI yang membahas tentang Cipta Kerja dimana didalamnya mencakup tentang ketenagakerjaan juga pengupahan.
3. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini adalah Sistem pengupahan yang dilakukan oleh pemilik usaha pom mini kepada tenaga kerjanya, dengan memberikan sejumlah upah untuk melakukan pekerjaan menjaga dan menjual bahan bakar menggunakan mesin pom mini serta adanya penambahan pekerjaan yaitu menjaga kios minuman dan makanan ringan tanpa adanya pemberitahuan ke tenaga kerjanya.

Jadi, yang dimaksud secara keseluruhan menganai "Analisis Fatwa DSN No.09 DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 terhadap sistem pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro" adalah sistem pengupahan dalam akad *ijārah alā al-amal* yang mana seoarang pemilik usaha memberikan upah sejumlah 600.000-700.000/bulan untuk satu pekerjaan yaitu menjaga dan menjual bahan bakar

[21] Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijārah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan mesin pom mini akan tetapi dalam praktiknya terdapat pekerjaan lain yang harus dikerjakan oleh si pekerja namun upah yang didapat sesuai akad awal untuk satu pekerjaan. Hal tersebut dianalisa menurut dan Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020.

H. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian agar terlaksana dengan maksimal maka peneliti menggunakan metode penelitian lapangan/ riset obyek. Penelitian dengan cara menggali data melalui objek lapangan untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas mengenai hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Penelitian lapangan yang dilakukan adalah mengenai praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Penelitian dilakukan di 6 stand pom mini dengan 3 pemilik usaha yang berbeda.

Ada beberapa langkah yang dapat memberikan deskripsi yang baik, berikut langkah-langkah diantaranya :

1. Data yang dikumpulkan

   Dari rumusan masalah diatas, penulis memaparkan data yang akan dikumpulkan. Data tersebut merupakan data yang dibutuhkan dan berkaitan dengan praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Sumber data

Sumber data merupakan sumber pertama data tersebut diperoleh dan dapat digali untuk dijadikan penelitian, baik primer maupun sekunder. Untuk memperoleh sumber data yang akurat, penulis menggunakan sumber data sekunder dan juga primer, yakni :

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber pertama data tersebut dihasilkan melalui sumber yang berkaitan secara langsung atau wawancara.[22] Penulis pada saat mengumpulkan data-data langsung dari lapangan, baik dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik usaha maupun tenaga kerja dan juga dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.

Responden : Pemilik usaha pom mini dan Tenaga kerja.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder digunakan sebagai sumber bacaan yang kemudian dapat membantu serta dijadikan sebagai penunjang dalam melengkapi serta memperkuat sumber data yang akan digunakan. Sumber data ini dapat diambil dari kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian.

[22] W Gulo, *Metode Penelitian* (Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hal.81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang konkrit, dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif . Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa :

a. Wawancara

Wawancara yaitu proses secara langsung melalui komunikasi yang dilakukan dua belah pihak dengan mengajukan pertanyaan.[23]. Pengumpulan data ini bertujuan agar penulis memperoleh data benar dan akurat. Dalam hal ini penulis mewawancarai beberapa pihak yang bersangkutan dengan praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Sumberrejo Bojonegoro melalui tatap muka, khususnya pemilik usaha dengan tenaga kerjanya.

b. Dokumentasi

Dokumantasi adalah teknik pengambilan data melalui beberapa dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian.[24] Dokumen tersebut dapat berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan metode wawancara dalam penelitian kualitatif.[25] Jadi penulis

---

[23] Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 155.

[24] UIN Sunan Ampel, *Teknik Penelitian Karya Tulis Ilmiah* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2017), 351.

[25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, Cet. XIV,2011), 240.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan metode ini sebagai pelengkap dari Teknik observasi dan wawancara.

4. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul dari segi lapangan maupun hasil pustaka, maka penulis melakukan pengolahan data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

a. Editing

Editing adalah memeriksa atau menyeleksi semua data yang telah diperoleh. Dari berbagai aspek seperti keaslian, kejelasan, kesesuaian dan juga keselarasan dengan permasalahan yang diteliti.[26] Penulis menggunakan Teknik ini untuk memeriksa dan menyeleksi data yang diperoleh mengenai praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Sumberrejo Bojonegoro.

b. Organizing

Organizing adalah menyusun dan mensistemasikan data yang diperoleh dalam rangka uraian yang telah dirumuskan untuk mendapatkan bukti-bukti dan gambaran-gambaran secara jelas tentang pemberian upah tenaga kerja pom mini agar sesuai dengan masalah yang sedang diteliti.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses pencarian data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh

[26] Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 125.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.[27] Peneliti akan menganalisis data yang telah dikumpulkan secara rinci. Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Metode Deskriptif

Metode Analisa deskriptif yaitu metode penelitian yang berfungsi untuk menggambarkan dan menguraikan karakteristik suatu objek secara tepat.[28] Objek dalam penelitian ini adalah praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Sumberrejo Bojonegoro.

Apabila telah selesai melakukan penelitian dan mengumpulkan data peneliti kemudian menganalisis data yang sudah diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan akhir sehingga mudah dipahami. Dalam menganalisis data terkait dengan praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, penulis menggunakan pola pikir induktif yaitu pola pikir yang mengambil data dari pernyataan yang bersifat khusus lalu ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

---

[27] Neong Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996), 104.
[28] Husnu Abadi, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup Yogyakarta, 2020), 18.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Metode Deduktif

Metode ini merupakan pola pikir yang berkaitan dengan pernyataan yang bersifat umum kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan fakta yang bersifat khusus. Dalam hal ini penulis berpedoman pada ketentuan-ketentuan hukum Islam menganai praktik pengupahan tenaga kerja pom mini di Sumberrejo Bojonegoro.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah memahami apa yang ada dalam skripsi ini, maka terdapat sistematika yang terbagi menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang satu dengan lainnya berkaitan sehingga terperinci sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan, berisi mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan landasan teori yang menjadi dasar penelitian. Berisi mengenai konsep *Ijārah* pada Fatwa DSN-MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 yang meliputi Pengertian *Ijārah,* Dasar Hukum *Ijārah,* Rukun dan Syarat *Ijārah,* Macam-macam *Ijārah* dan *Ujrah,* Sifat dan Hukum *Ijārah,* Pembatalan Berakhirnya *Ijārah*, Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja, Sistem Pengupahan dalam Islam serta Pasal-pasal UU No. 11 Tahun 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab ketiga merupakan hasil penelitian di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro mengenai gambaran umum lokasi, profil usaha pom mini dan sistem pengupahan tenaga kerja pom mini yang tidak sesuai dengan akad dan terdapat penambahan pekerjaan.

Bab keempat yaitu analisis dari hasil penelitian yang tedapat dalam bab tiga yang didasarkan pada landasan teori yang tedapat dalam bab kedua. Adapun bab yang akan dibahas adalah mengenai analisis analisis Fatwa Dsn No.09/DSN-MUI/IV/2000 dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang sistem pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Bab kelima adalah bagian akhir dari skripsi yang memuat penutup dan kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah dan saran-saran yang kemudian dilengkapi dengan daftar Pustaka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

FATWA DSN MUI DAN UU NO. 11 TAHUN 2020

A. *Ijārah*

1. Pengertian *Ijārah*

Ijārah dalam bahasa Arab berasal dari kata *al-ajru* yang artinya "*al iwadhu"* dalam bahasa Indonesia berarti ganti atau upah. Menurut etimologi *Ijārah* adalah jual beli manfaat.[1] Sedangkan dalam arti luas, *ijārah* yaitu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Hal ini sama dengan menjual manfaat suatu benda, bukan menjual *'ain* dan benda itu sendiri.[2]

Menurut istilah Fiqh, *ijārah* berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Selain itu terdapat istilah lain *ijārah fi alzdimmah* yang berarti upah dalam tanggungan, maksudnya upah yang diberikan sebagai imbalan pekerjaan atau jasa tertentu.[3] Akad *ijārah* ini merupakan akad atas manfaat yang jelas, menjadi tujuan serta diserahkan dan diperbolehkan kepada orang lain dengan imbalan yang jelas.

Manfaat (jasa) yang disewakan adalah sesuatu yang dibolehkan menurut ketentuan syariat dan dapat dimanfaatkan. Transaksi *Ijārah* didasarkan pada pengalihan hak manfaat atas suatu objek yang disewakan.

---

[1] Rachmat Syafe'i, Fiqh Muamalah (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 121
[2] Helmi Karim, Fiqh Muamalah (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), 29
[3] Ibnu Rusyid, *Bidayatul Mujtahid, Analisa Fiqh Para Mujtahid jilid 3* (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut terminologi, ulama-ulama mempunyai pendapat yang berbeda-beda dalam mendefinisikan *ijārah,* antara lain :

a. Hanafiyah mendefinisikan bahwa, *ijārah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.[1]
b. Malikiyah mendefinisikan bahwa, *ijārah* adalah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dipindahkan.
c. Syaikh Syihab A-Din dan Syaikh Umairah mendefinisikan bahwa, *ijārah* adalah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.
d. Muhammad Al-Syarbini al-Khatib, *ijārah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.[2]
e. Syayid Sabiq mendefinisikan bahwa, *ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pergantian.[3]
f. Suhrawadi K. Lubis dan Farid Wadji juga menjelasakan bahwa *ijārah* adalah mengambil manfaat suatu benda. Dengan perkataan lain, terjadinya sewa-menyewa dengan perpindahan manfaat dari benda yang disewakan saja. Dapat berupa barang maupun karya pribadi/pekerjaan.[4]

---

[1] Sayyid sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4, Terjemah* (Jakarta: Pena Puni Aksara, cet.2, 2007),193
[2] Helmi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajawali Pers,2014), 114
[3] Sayyid sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4 Terjemah* (Jakarta: Pena Setia,2001), 15.
[4] Suhrawardi K.Lubis dan Farid Wadji, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika,, 2012), 156.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Adiwarman Karim menjelaskan bahwa *ijārah* adalah hak untuk memanfaatkan asset dengan membayar imbalan tertentu.[1]

h. Syeikh Abu Bakar Jibir Al-Jaza'iri menjelaskan dalam bukunya *Minhajul Muslim, ijārah* adalah akad terhadap suatu manfaat untuk jangka waktu tertentu dan dengan harga bayaran yang tertentu.[2]

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *ijārah* adalah salah satu jenis perjanjian atau perikatan antara dua belah pihak yang bertujuan mengambil dan memperoleh manfaat suatu benda maupun jasa dari orang lain dengan adanya *iwādh* atau imbalan sesuai kesepakatan serta tanpa adanya kepemilikan atas objek diakhir perjanjian. Dalam akad *ijārah* membahas segala sesuatu yang berkaitan dengan sewa-menyewa, baik itu sewa-menyewa barang bergerak atau tidak bergerak juga sewa-menyewa jasa atau tenaga.

Berkaitan dengan sewa-menyewa tentunya akan berhubungan dengan *ujrah* (imbalan) atas apa yang telah dilakukan. Upah merupakan bentuk apresiasi terhadap apa yang telah dilakukan seseorang. Istilah upah dalam arti luas adalah pembayaran yang diberikan sebagai imbalan atas jasa tenaga kerja seseorang. Sedangkan dalam arti sempit, upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada tenaga kerjanya atas jasa yang diberikan. Dalam ilmu ekonomi, istilah upah tersebut merupakan deviden nasional yang

---

[1] Idris, *Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakrta: Prenamedia Group, 2015), 231.
[2] Syeikh Abu Bakar Jabir Al-Jaza'iri, *Minhajul Muslim* (Surakarta: Penerbit Insan Kamil, cet-1, 2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima oleh orang yang bekerja dengan tangan atau otaknya, baik secara independent maupun untuk majikannya.[3]

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengeluarkan sesuatu gaji dan imbalan.[4] Selain itu, Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala bentuk penghasilan yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.[5] Upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/ pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.[6]

Perkara mengenai upah, Islam telah mengatur dan menerapkan sejak lama. Bahkan Rasulullah SAW sangat menekankan persoalan tentang pembayaran upah melalui hadits yang berbunyi *"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering"* (HR. Ibnu Majah). Maksud dari hadits tesebut adalah untuk menyegerakan menunaikan hak si pekerja setelah ia melakukan pekerjaannya. Upah atau dengan kata lain *ujrah* merupakan

---

[3] Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar (fundamental of Islamic economic system)* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 197.
[4] Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), 1108.
[5] Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1997), 68.
[6] Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagian dari *Ijārah* karena mempunyai titik singgung yang berkaitan dengan konsep upah-mengupah dari jasa yan diberikan seseorang.

2. Dasar Hukum *Ijārah*

Sebagai dasar hukum, para *fuquha* sepakat bahwa *Ijārah* merupakan akad yang diperbolehkan oleh syara'. *Ijārah* diperbolehkan dan sah dilakukan telah di jelakan dalam Al-Qur'an, Al-Hadits dan Al Ijma'. Adapun dalil-dalil tentang diperbolehkannya akad *Ijārah* sebagai berikut:

a. Dasar hukum dari Al-Qur'an

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".[7] (QS. Al-Qasaṣ [28]: 26)

أَهُمۡ يَقۡسِمُونَ رَحۡمَتَ رَبِّكَۚ نَحۡنُ قَسَمۡنَا بَيۡنَهُم مَّعِيشَتَهُمۡ فِي ٱلۡحَيَوٰةِ ٱلدُّنۡيَاۚ وَرَفَعۡنَا بَعۡضَهُمۡ فَوۡقَ بَعۡضٖ دَرَجَٰتٖ لِّيَتَّخِذَ بَعۡضُهُم بَعۡضٗا سُخۡرِيّٗاۗ وَرَحۡمَتُ رَبِّكَ خَيۡرٞ مِّمَّا يَجۡ

Artinya:"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan".[8] (QS. Az-Zukhruf [28]: 32)

---

[7] Departemen Agama, Al qur'an dan Terjemahnya (Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2006), 547.
[8] Ibid., 647.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Artinya: "Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan".[9] (QS. Al-Baqarah [2]: 233)

فَٱنطَلَقَا حَتَّىٰٓ إِذَآ أَتَيَآ أَهْلَ قَرْيَةٍ ٱسْتَطْعَمَآ أَهْلَهَا فَأَبَوْاْ أَن يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَن يَنقَضَّ فَأَقَامَهُۥ ۖ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya: "Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu".[10] (QS. Al-Kahfi [18]: 77)

b. Dasar Hukum *ijārah* dari Al-Hadits

Nabi Muhammad SAW memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi *shallaullhu 'alaihi wa sallam* bersabda:

....أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering". (HR. Ibnu Majah No.2434).[11]

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Artinya: "Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman" (H.R Bukhari no. 2400 dan Muslim no.1564).[12]

---

[9] Ibid,. 47.
[10] Ibid., 455.
[11] Lidwa Pustaka i-software Kitab 9 Imam Hadist, Hadist Ibnu Majah No.2434
[12] *Ibid…*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

لَيُّ الْوَاجِدِ يُحِلُّ عِرْضَهُ وَعُقُوبَتَهُ

Artinya: "Orang yang menunda kewajiban, halal kehormatan dan pantas mendapatkan hukuman" (HR. Abu Daud no. 3628, An Nasa-i no. 689, Ibnu Majah no. 2427).[13]

c. Dasar Hukum *ijārah* dari Al-Ijma'

Umat Islam pada masa sahabat telah berjima' bahwa *ijārah* boleh dilakukan karena bermanfaat bagi manusia. Tidak ada seorang ulama pun yang melarang adanya transaksi tersebut. Sekalipun ada beberapa yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tidak dianggap.[14]

3. **Rukun dan Syarat *Ijārah***

Pada pelaksaan sewa-menyewa dalam konteks pengupahan harus memperhatikan ketentuan yang sesuai dengan syariat Islam, maka terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

a. '*Aqid* (Orang yang melakukan akad)

Dalam akad *ijarah* terdapat orang yang melakukan akad sewa-menyewa dan upah-mengupah yaitu *mujīr* dan *musta'jir. Mujīr* adalah orang yang menyewa dan memberikan upah sedangkan *Musta'jir* adalah orang yang menyewakan jasa dan menerima upah. Orang yang melakukan akad tersebut disyaratkan *baligh,* berakal dan cakap serta dalam melakukan akad diharuskan saling ridha.

[13] *Ibid…*
[14] Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 124.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut ulama hanafiyah *'aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal berusia 7 tahun), telah *baligh.* Ulama malikiyyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijārah* dan jual-beli sedangkan *baligh* adalah syarat penyerahan. Jadi akad yang dilakukan oleh anak *mumayyiz* adalah sah tetapi bergantung atas ridha walinya, Selain itu madzab syafi'I dan hambali merupakan syarat kedua orang yang berakad adalah telah *baligh* dan berakal. Dengan demikian apabia orang tersebut belum *baligh* atau tidak berakal seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan jasanya maka akad *ijārah* yang dilakukannya tidak sah.[15]

b. *Sighat*

Dalam akad *ijārah* adalah bahasa yang digunakan bertansaksi berupa *ijab* dan *qabul* . *Sighat* memuat perjanjian kontrak pemberian manfaat suatu barang maupun jasa dari pihak *mu'jir* kepada *musta'jir* dengan ganti berupa upah (*ujrah*) baik secara eksplisit (*sharih*) atau implisit (*kinayah*) atau bahkan secara simbolis (*mu'athah*).[16] Jadi *shigat* ini sebagai perwujudan dari suka sama suka antara kedua belah pihak, Syarat *ijab kabul* pada *ijārah* hamper sama dengan syarat *ijab kabul* pada jual beli. Hanya saja dalam akad *ijārah* harus menyebutkan waktu yang telah ditentukan atau yang telah disepakati.

---

[15] Muhammad Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat), (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Cet 1, 2003), 228

[16] Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah* (Kediri: Lirboyo Press, 2013), 286.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) *shigat* adalah berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berkontrak, baik secara verbal atau dalam bentuk lain yang ekuivalen, dengan cara penewaran dari pemilik asset (LKS) dan penerimaan yang dinyatakan oleh penyewa (nasabah).[17]

c. *Ujrah*

Sebagaimana mestinya, hukum Islam telah menerapkan beberapa syarat yang berkaitan dengan *ujrah* (imbalan) yang dijelakan sebagai berikut:

1) *Ujrah* diharuskan berupa *māl mutaqawwim* yaitu harta yang diperoleh atau dicapai manusia dengan sebuah upaya, dan diperbolehkan oleh syara' untuk memanfaatkannya, seperti makna, pakaian, kebun apel dan lainnya. Dalam memberikan upah (*ujrah*) tidak boleh mengandung unsur *jahālah* (ketidak pastian).
2) Upah harus mempunyai perbedaan dengan jenis objeknya. Contoh menyewa motor dengan or lain, hal tersebut tidak memenuhi persyaratan karena hukumnya tidak sah, sebab dapat mengandung praktek riba. [18]

[17] Fatwa DSN Nomor:09/DSN-MUIIV/2000 tentang pembiayaan ijarah.
[18] Ghufron A. Mas"adi", *Fiqh Muamalah Konstektual* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002), 187.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Upah merupakan penggantian atas pengambilan manfaat barang atau tenaga orang lain.[19] Adapun syarat sah lainnya dalam pembayaran upah yaitu :

1) Adanya kerelaan antara kedua pihak yang berakad. Jika terdapat paksaan maka akad yang dilakukan tidak sah.
2) Upah ditegaskan dan diketahui oleh kedua belah pihak agar mencegah terjadinya perselisihan dikemudian hari. Pihak-pihak harus menjelaskan hak dan kewajiban keduanya.
3) Upah dilakukan bersamaan dengan akad. Apabila *ijārah* merupakan suatu pekerjaan maka diwajibkan dalam menyerahkan upah dilakukan setelah pekerjaan selesai. Kecuali apabila telah terdapat kesepakatan diawal akad. Sedangkan apabila *ijārah* merupakan suatu benda maka seorang *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir, mu'jir* berhak menerima upah karena *musta'jir* sudah menerima kegunaan dari benda tersebut.[20]
4) Sebaiknya manfaat yang diperjanjikan diketahui dengan jelas untuk menghindari perselisihan. Memberikan kejelasan manfaat dapat dilakukan dengan menjelaskan tempat manfaat, waktu atau jenis pekerjaan dilakukan. Berikut yang harus dipenuhi pada penjelasan manfaat antara lain:

[19] Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), 235
[20] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2007), 118.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Penjelasan tempat manfaat

Manfaat tersebut dapat dirasakan, mempunyai harga serta dapat diketahui.[21]

b) Penjelasan waktu

Ulama Hanafiah tidak mempunyai syarat dalam penetapan awal waktu akad, sedangkan Ulama Syafi'iyyah mensyaratkan penetapan waktu akad dikarenakan apabila tidak dibatasi menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.

c) Penjelasan jenis pekerjaan

Hal ini sangat penting dan sangat diperlukan saat melakukan akad *ijārah* terutama sewa menyewa jasa sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.

d) Penjelasan waktu pekerjaan

Penjelasan waktu kerja disesuaikan pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad. Penyebutan waktu yang jelas akan menjadikan akad tersebut sah dilakukan

d. *Ma'qūd alaih* (barang atau manfaat)

Barang yang disewakan atau sesuatu pekerjaan dalam upah mengupah mempunyai syarat sebagai berikut:[22]

1) Objek *ijārah* boleh diserahkan dan digunakan secara langsung serta tidak ada cacatnya. Para ulama *fiqh* bersepakat bahwa tidak boleh

[21] Ibnu Mas'ud, *Fiqh Madzab Syafi'I* (Bandung: Pustaka Setis, 2007), 127
[22] Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana, 2010), 280

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyerahkan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.

2) Objek ijārah harus sesuai dengan syara'. Para ulama sepakat tidak memperbolehkan menyewa seseorang untuk membunuh orang lain.
3) Objek *ijārah* adalah sesuatu yang dapay disewakan, maksudnya kegunaan barang yang digunakan harus jelas dan dapat dimanfaatkan oleh penyewa
4) Objek yang disewakan bukan suatu keajiban bagi penyewa. Misalnya seseorang menyewa orang lain untuk melakukan ibadah untuknya. Akad tersebut tidak sah karena ibadah merupakan kewajiban masing-masing orang.
5) Adanya kejelasan waktu pelaksanaan sewa. Jumhur ulama tidak membatasinya, jadi diperbolehkan apabila syarat asalnya masih tetap ada.

4. Macam-macam Akad *Ijārah* dan *Ujrah*

a. Macam-macam Akad *Ijārah* (Sewa-menyewa)

Apabila dilihat dari segi objeknya, para ulama *fiqh* membagi menjadi dua yaitu :

1) *Ijārah bi al-'amal*

Ijārah bi al-'amal adalah sewa menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa. *Ijārah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dengan cara mempekerjakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. [23] Ulama *fiqh* menjelaskan bahwa *ijārah* jenis ini diperbolehkan apabila pekerjaan tersebut jelas, contoh: buruh bangunan, penjahit, buruh tani dan lain sebagainya. *Ijārah bi al-'amal* ini terbagi menjadi dua, yaitu :

a) *Ijārah* Khusus, yaitu sewa-menyewa yang dilakukan oleh seorang pekerja. Maksudnya yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang memberinya upah.[24] Misalnya Guru privat baca Al-Qur'an dan seorang pembantu rumah tangga.

b) *Ijārah Musytarik,* yaitu *Ijārah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama dengan orang lain.[25] Misalnya seorang buruh pabrik.

2) *Ijārah bi al-manfaat*

Ijārah bi al-manfaat adalah sewa-menyewa yang bersifat manfaat,[26] Dimana orang yang menyewakan akan mendapat imbalan dari manfaat yang telah diperolehnya. Contoh sewa rumah, sewa kendaraan, sewa took dan lain sebagainya.

Apabila dilihat dari segi wktu berlangsungnya akad, Imam Syafi'i berpendapat bahwa *Ijārah* ini dibagi menjadi dua macam, yakni:[27]

---

[23] Suqiyah Musafa'ah, et al., *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I* (Surabaya: IAIN SA Press, 2013), 60

[24] Rahmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 133..

[25] *Ibid.,* 134.

[26] Muhammad Yazid, *Hukum Ekonomi Islam* (Surabaya: Uinsa Press, 2014), 202.

[27] Friska Evi Silviana R., "Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka 69 Ditinjau Menurut *Ijārah Al 'Amal*" (Skripsi—UIN Ar-Raniry, Darussalam-Banda Aceh, 2017), 49.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) *Ijārah 'Ain*

Ijārah 'Ain adalah akad sewa menyewa atas manfaat yang berkenaan langsung dengan bendanya. Misalnya menyewakan tanah pekarangan, hewan pengangkut yang telah ditentukan dan mempekerjakan orang tertentu dan lain-lain.

b) *Ijārah Dzimmah*

Ijārah Dzimmah adalah akad sewa-menyewa dalam bentuk tanggungan. Misalnya menyewakan mobil dengan ciri-ciri untuk kepentingan tertentu, menyewakan hewan dengan pengangkut yang mempunyai sifat tertentu untuk memuat muatan tertentu, menyewa jasa penjahit untuk membuat baju dan lain-lain. Dalam hal ini, sebagai tanda persetujuan akad pihak kedua mengucapkan *sighat.*

b. Macam-macam Ujrah (Upah)

Adapun tentang macam-macam upah dapat dibagi menjadi dua, antara lain:

1) *Ajrun Musamma* (Upah yang telah disebutkan)

Apabila upah tesebut telah disebutkan ketika saat melakukan suatu akad, maka upah tersebut termasuk *Ajrun Musamma* (upah yang telah disebutkan). Upah ini mempunyai syarat pada saat upah tersebut disebutkan harus disertai kerelaan atau dapat diterima kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Ajrul Mithli* (Upah yang sepadan)

Apabila belum disebutkan, dan terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya diberlakukan sebagai *Ajrul Mithli* (Upah yang sepadan). Maksud dari upah ini adalah antara pekerjaan, kondisi pekerjaan dengan upahnya tersebut sepadan. Jika akad *Ijārah* telah menyebutkan jasa kerja dan upah yang sepadan tersebut bisa jadi merupakan upah yang sepadan dengan pekerjaannya saja, sedangkan akad *Ijārah*-nya menyebutkan jasa pekerjaannya.[28]

Selain dua macam diatas, terdapat jenis upah lainnya yang termasuk dalam pengupahan.

a. Upah dalam perbuatan ibadah

Misalnya sholat, membaca al-qur'an, puasa dan haji. Dalam hal tersebut menjadikan perselisihan kebolehannya karena beberapa ulama mempunyai cara pandang yang berbada terhadap pekerjaan ini. Menurut Madzab Hambali, mengambil upah dari pekerjaan adzan, mengajarkan mengaji al-Qur'an, Fiqih ddan lain-lain adalah tidak boleh dan diharamkan bagi orang-orang yang mengambil upah dari pekerjaan tersebut. Sedangkan Madzab Maliki dan Syafi'i dalam hal mengambil upah ini diperbolehkan, karena termasuk jenis imbalan atas perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui pula.[29]

---

[28] Muhammad Yazid, *Hukum Ekonomi Islam…, 103.*
[29] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Upah jasa Menyusui

Menurut ash-Shahiban (dua murid Abu Hanifah dan ulama Syafi'iyah), berdasarkan *qiyas,* tidak membolehkan menyewa perempuan untuk menyusui, ditambah makan dan pakaiannya karena ketidakjelasan upahnya yaitu pakaian dan makanan. Sedangkan Abu Hanifah membolehkannya, asalkan memberikan imbalan yang patut dan juga jelas.

Allah tidak melarang menyewa permpuan untuk menyusui secara mutlak. Ketidakjelasan upah dalam sewa-menyewa ini tidak menyebabkan perselisihan karena dalam kebiasaan yang berlaku di masyarakat dan juga toleransi terhadap perempuan yang disewa untuk menyusui serta memberikan kasih saying terhadap anak-anak. Selain itu ulama Hanabilah dan Malikiyah juga menyepakati pendapat tersebut.[30]

c. Upah sewa tanah

Dalam hal ini dibolehkan menyewa tanah disyaratkan untuk menjelaskan jenis apa yang ditanam ditanah tersebut., kecuali jika mendapat izin untuk ditanami apa saja yang dikehendaki. Apabila syarat tersebut tidak dipenuhi maka dinyatakan *fāsad* (tidak sah).[31]

---

[30] Wahbah az-Zuhaili, *Al-Fiqih al-Islām Wa Adilatuhu* jilid V (Damaskus: Dar al Fike, 1997), 401.

[31] Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Jakarta: Darul Fath, 2004), 211.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Sifat dan Hukum *Ijārah*

a. Sifat *Ijārah*

Ulama fiqh mempunyai pendapat tentang sifat perjanjian sewa-menyewa apakah mengikat kedua belah pihak atau tidak. Menurut ulama Hanafiyah perjanjian sewa-menyewa itu bersifat mengikat kedua belah pihak, akan tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat *uzur* dari salah satu pihak yang melakukan perjanjian, misalnya salah satu pihak meninggal dunia atau gila. Jumhur ulama juga berpendapat bahwa perjanjian tersebut bersifat mengikat, kecuali ada cacat barang yang menjadi objek sewa-menyewa tersebut dapat dimanfaatkan.

Akibat yang timbul dari perbedaan pendapat tersebut terlihat dalam kasus apabila salah satu orang yang melakukan perjanjian sewa-menyewa telah meninggal dunia. Menurut Hanafiyah, bila terjadi hal tersebut maka perjanjian sewa-menyewa menjadi batal, karena manfaat tidak dapat diiwariskan kepada ahli waris. Sedangkan jumhur ulama berpendapat bahwa manfaat tersebut boleh diwariskan karena termasuk harta (*al-mal*). Oleh karena itu meninggalnya salah satu pihak yang berakad tidak mambatalkan perjanjian sewa-menyewa tersebut.[32]

b. Hukum *Ijārah*

Hukum *Ijārah ṣahih,* apabila tetapnya kemanfaatan bagi pihak penyewa, dan juga tetapnya upah bagi pekerja atau orang yang telah

[32] Idri, *Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* (Jakarta: Prenamedia Group, 2015), 241.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyewakan *ma'qūd 'alaih,* sebab *Ijārah* tersebut jual beli pertukaran, hanya saja dengan kemanfaatan.

Ulama Hanafiyah mengatakan hukum *Ijārah* rusak, apabila pihak oenyewa telah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang telah bekerja dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad. Ini keruskaan tersebut terjadi pada syarat. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis pekerjaannya, upah harus diberikan semestinya. Jafar dan Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa *Ijārah fasid* sama dengan jual beli *fasid,* yaitu harus dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang telah dicapai oleh barang sewaan.[33]

6. Pembatalan dan Berakhirnya *Ijārah*

Setiap melakukan perjanjian, salah satunya akad *Ijārah* tentunya mempunyai batas waktu yang telah ditentukan bersama kedua belah pihak. Keduanya diharuskan untuk menepati perjanjian yang sudah disepakati., tidak saling menambah dan mengurangi waktu yang ditentukan. Ulama fiqh berpendapat bahwa berakhirnya akad *Ijārah* adalah apabila tenggang waktu yang disepakati di awal akad telah berakhir. Apabila yang disewakan berupa manfaat maka harus segera dikembalikan kepada pemiliknya sedangkan jika yang disewa adalah suatu jasa maka harus segera dibayar upahnya.[34]

---

[33] Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah…,*131.
[34] Abu Azam Al Hadi, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Surabaya: Uinsa Press, 2014), 77.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ijārah akan lazim, apabila salah satu dari pihak yang berakad tidak memiliki hak *fasakh,* yaitu:[35]

1) Terjajdinya aib pada barang sewaan yang terjadinya ditangan pihak penyewa atau terlihat aib lama padanya.
2) Rusaknya barang yang disewakan.
3) Rusaknya barang yang diupahkan, karena akad mungkin tidak terpenuhi sesudah rusaknya barang.
4) Terpenuhinya manfaat yang diakad kana tau selesainya pekerjaan atau telah berakhir masa kerjanya, kecuali terdapat *uzur* yang mencegah *fasakh.*
5) Penganut madzab Hanafi berkata, boleh mem*fasakh* kan *Ijārah,* kecuali adanya *uzur* sekalipun dari salah satu pihak.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 61 ayat 1 dan 2 juga membahas mengenai berakhirnya suatu perjanjian disebabkan apabila perjanjian kerja berakhir, si pekerja meninggal dunia dan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Dan apabila dalam mengakhiri hubungan kerja terdapat hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yangditentukan, maka pihak yang mengakhiri hubungan wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu

[35] Chiruman Pasarribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksudkan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62.[36]

7. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dengan adanya hubungan hukum antara pekerja dengan majikan (pemilik usaha), maka dengan sendirinya akan memunculkan hak dan kewajiban di antara keduanya.

Berikut merupakan kewajiaban-kewajiban pekerja yang harus dipenuhi sebelum ia mendapatkan haknya, yakni:

1. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan
2. Bekerja sesuai dengan waktu yang diperjanjikan
3. Mengerjakan pekerjaan yang tekun, cermat dan teliti
4. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan untuk dikerjakan, sedangkan apabila pekerjaan tersebut bukan berbentuk suatu barang melainkan berupa urusan untuk mengurus sesuatu maka harus dilakukan sebagaimana mestinya.
5. Mengganti kerugian apabila ada barang yang rusak. Dalam hal ini apabila kerusakan tersebut dilakukan dengan unsur kesengajaan atau kelengahan.

Setelah kewajiban-kewajiban tersebut terpenuhi, maka pekerja dapat memperoleh hak dari majikannya (pemilik usaha), sebagaimana berikut:

1. Hak untuk memperoleh pekerjaan

[36] Departemmen Tenaga Kerja RI, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Ha katas upah yang sesuai dengan yang telah diperjanjikan
3. Hak untuk diperlukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan
4. Hak atas jaminan social, terutama yang menyangkut bahaya-bahaya yang dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya.[37]

8. Sistem Pengupahan dalam Islam

Agama Islam menekankan prinsip keadilan dalam penentuan upah. Selain itu Islam juga menawarkan solusi yang masuk akal mengenai pengupahan, hal ini didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan majikan maupun pekerja. Menurut pandangan Islam, upah ditetapkan dengan cara yang layak, patut dan tanpa merugikan kepentingan salah satu pihak. Sesuai dengan ajaran Islam berikut ini :

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: "kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya".[38] (QS. Al-Baqarah [2]: 279)

إِنَّ ٱللَّهَ يَأْمُرُ بِٱلْعَدْلِ وَٱلْإِحْسَٰنِ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan,…"[39] (QS. An-Nahl [16]: 90)

Dengan demikian, pekerja ataupun majikan harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara. Mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan juga harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Oleh karena itu, seorang majikan harus membayar upah yang layak bagi

[37] Chairuman et al, *Hukum Perjanjian Dalam Islam* ..., 155.
[38] Departemen Agama, Al qur'an…..,
[39] *Ibid...*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tenaga kerjanya agar dapat menjaga kelangsungan hidupnya. Tingkat jumlah upah dalam masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian, rumah tinggal.

Pada dasarnya system pengupahan dalam Islam tersebut berdasarkan prinsip keadilan dan kejujuran serta dibayarkan secara layak, patut serta tidak merugikan pihak manapun. Dalam Islam upah dibayarkan setelah selesainya sebuah pekerjaan yang sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW bahwa pembayaran upah dilakukan sebelum keringat tenaga kerja tersebut kering atau dengan kesepakatan kedua belah pihak. Berikut merupakan prinsip system pengupahan dalam Islam :[40]

1. Upah harus suci (bukan benda najis)
2. Upah harus dapat dimanfaatkan
3. Upah harus dapat diserahkan
4. Orang yang berakad hendaknya memiliki kuasa untuk menyerahkan upah itu, baik karena itu berupa hak milik maupun *wakalah* (harta yang dikuasakan)
5. Upah harus diketahui secara jelas oleh kedua belah pihak
6. Berprinsip keadilan.

[40] Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah* (Bandung; Darus Mustafa, 2009), 161.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000

1. Pengertian Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000

Fatwa DSN MUI ini adalah fatwa yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional yang merupakan hukum positif mengikat yang membahas tentang pembiayaan *Ijārah*.

2. Rukun dan Syarat *Ijārah*

a. *Sighat Ijārah* yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain

b. Pihak-pihak yang berakad: terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa

c. Objek akad *Ijārah* adalah;

1) Manfaat barang dan jasa; atau

2) Manfaat jasa dan upah.[41]

3. Ketentuan Obyek *Ijārah*

a. Objek *Ijārah* adalah manfaat dari penggunaan barang dan/atau jasa.

b. Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak

c. Manfaat barang atau jasa harus bersifat dibolehkan (tidak diharamkan)

d. Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syariah.

---

[41] Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan *Ijārah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan *jahalah* (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa.

f. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga dikenali dengan spesifikasi atau identifikasi fisik.

g. Sewa atau upah adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar nasabah kepada LKS sebagai pembayaran manfaat. Sesuatu yang dapat dijadikan harga dalam jual beli.

h. Pembayaran sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan obyek kontrak.

i. Kelenturan (*flexybility*) dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.[42]

C. Sistem Pengupahan dalam Undang-Undang

1. Pengertian Pengupahan

Pengupahan adalah bentuk dari hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu

[42] *Ibid…,*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 30).[43]

2. **Pasal-pasal yang Terkait**

Penulis menguraikan beberapa pasal yang terkait dengan ketenagakerjaan dalam UU No. 11 Tahun 2020 jo. UU No.13 Tahun 2003 baik mengenai pengupahan maupun perjanjian kerja yang terjadi di Indonesia, diantaranya:

a. Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003

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

b. Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003

(1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

(2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

[43] T.p., *Undang-undang Ketenagakerjaa Lengkap* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), cet 2,5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penjelasan :

Ayat 1 : Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis, namun apabila melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja lisan.

Ayat 2 : Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku, antara lain perjanjian kerja waktu antar-daerah

c. Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar;

a. Kesepakatan kedua belah pihak;
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentengan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertetangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Pasal 56 UU No. 11 Tahun 2020

(1) Perjanjian kerja dibuat waktu tertentu atau waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:

a. jangka waktu; atau

b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

(3) Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

e. Pasal 57 UU No. 11 Tahun 2020

(1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

f. Pasal 58 UU No. 11 Tahun 2020

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap terhitung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA POM MINI DI KECAMATAN SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO

A. Gambaran Umum Kondisi Lokasi

Sumberrejo adalah sebuah kecamatan yang berada di Kabupaten Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Indonesia. Kecamatan Sumberrejo merupakan Kecamatan yang paling ramai setelah Kota Bojonegoro yang berada pada jalur utama Bojonegoro Surabaya. Kecamatan ini merupakan salah satu pusat niaga atau ekonomi untuk wilayah Bojonegoro bagian timur.

Masyarakat yang berada diwilayah Sumberrejo rata-rata bermata pencaharian sebagai pedagang karena ramainya penduduk yang ada di Kecamatan tersebut membuat sistem perdagangan menjadi lebih lancar. Di Sumberrejo terdapat pasar tradisoinal yang cukup besar disebelah jalan raya dan persimpangan empat menuju Kecamatan Kedungadem dan Kecamatan Kanor. Perdagangan di Sumberrejo dikuasai oleh masyarakat local sendiri, dan menjadi pusat perekonomian bagi beberapa wilayah yaitu Kecamatan Kedungadem, Kanor dan Balen.

Dengan adanya beberapa faktor penunjang usaha perdagangan dan juga merupakan salah jalur besar yang menghubungkan antar Kota maka di sepanjang jalan tersebut banyak masyarakat yang membuka usaha, salah satunya adalah usaha pom mini. Menurut masyarakata disana usaha ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan usaha yang sangat menjanjikan dengan kondisi geografis yang mendukung.

Usaha pom mini tersebut mempermudah masyarakat yang berkendara untuk mengisi bahan bakar. Adanya usaha pom mini tersebut menjadikan peluang bagi orang-orang yang sedang tidak bekerja sehingga dapat menambah lapangan pekerjaan. Rata-rata pemilik usaha pom mini yang berada di kecamatan sumberrejo ini mempunyai pekerjaan utama sedangkan usaha pom mini tersebut hanya usaha sampingan dan membutuhkan tenaga kerja untuk menjaga usahanya.

1. Gambaran Geografis[1]

Kecamatan Sumberrejo merupakan kecamatan yang teletak di Kabupaten Bojonegoro, jika dilihat Kecamatan ini terletak di titik koordinat 112° 25' dan 112° 09' bujur timur, 6° 59' dan 7° 37' lintang selatan. Berdasarkan geografisnya Kecamatan Sumberrejo memiliki batas-batas sebagai berikut :

Tabel 1
Batas-Batas Kecamatan

Batas Kecamatan	
Sebelah selatan	Kecamatan Kedungadem
Sebelah barat	Kecamatan Balen
Sebelah utara	Kecamatan Kanor dan Balen
Sebelah timur	Kecamatan Baureno dan Kepohbaru

Sumber Badan Pusat Statistik Kabupaten Bojonegoro Tahun 2020

[1] Badan Pusat Statistik Kabupaten Bojonegoro, *Kecamatan Sumberrejo Dalam ANGKA 2020.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kecamatan Sumberrejo sendiri memiliki luas wilayah 76,58 km² dengan area mayoritas dataran rendah yang meliputi 26 desa, kecamatan ini merupakan pusat niaga yang dikuasai oleh masyarakat lokal. Selain itu terdapat pula stasiun yang termasuk DAOP Surabaya dan terdapat banyak Bank mulai dari Bank BUMN sampai Bank Swasta. Terdapat pula kantor pos dan pegadain serta swalayan yang cukup besar. Di Kecamatan ini mempunyai dua rumah sakit besar dan beberapa klinik rawat inap. Dalam lingkup pendidikan terdapat banyak sekolah negei dan swasta mulai dari tingkat taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.

Kecamatan ini terdiri dari 26 desa yang masing-masing desa terdapat penduduk dengan jumlah sebagai berikut :

Tabel 2
Desa dan Jumlah Penduduk

NO	Desa	Warga Negara	
		Laki-Laki	Perempuan
1.	Tlogohaji	2031	2010
2.	Ngampal	1856	2104
3.	Kedungrejo	992	971
4.	Mlinjeng	1701	1653
5.	Sumberrharjo	1839	2182
6.	Kayulemah	995	944
7.	Teleng	893	891
8.	Wotan	935	887
9.	Sambongrejo	1537	1483
10.	Sendangagung	724	729
11.	Deru	999	991
12.	Pekuwon	2208	2119
13.	Karangdowo	1585	1631

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

14.	Pejambon	1044	1075
15.	Tulungrejo	1154	1042
16.	Karangdinoyo	1496	1533
17.	Butoh	1232	1329
18.	Margoagung	1070	1135
19.	Jatigede	1028	998
20.	Bogangin	694	721
21.	Sumuragung	2790	2747
22.	Sumberrejo	2690	2687
23.	Talun	884	905
24.	Prayungan	1440	1436
25.	Mejuwet	1189	1199
26.	banjarjo	1620	1569
Sumberrejo		36. 626	36.971

Sumber Badan Pusat Statistika Kabupaten Bojonegoro

2. Gambaran Kependudukan[1]

Kecamatan Sumberrejo terdiri dari jumlah penduduk 73.597 yaitu dengan pembagian 36.626 laki-laki dan 36.971 perempuan. Dengan 12.919 kepala keluarga yang rata-rata bermata pencaharian dibidang perdagangan dan pertanian dan sebagain kecil Aparatur Sipil Negara, karyawan swasta, Guru, TNI dan Polri serta peridustrian dan bebarap tenaga medis.

Penduduk di Kecamatan ini menganut beberapa agama yaitu Islam, Kristen, Katolik dan Budha. Dari sekian agama yang ada di Kecamatan tersebut mayoritas didominasi oleh masyarakat yang beragama islam. Berikut adalah data pemeluk agama di Kecamatan Sumberrejo :

[1] *Ibid...*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3
Agama

NO	Desa	Islam	Kristen	Katolik	Budha
1.	Tlogohaji	4041	-	-	-
2.	Ngampal	3955	-	5	-
3.	Kedungrejo	1963	-	-	-
4.	Mlinjeng	3354	-	-	-
5.	Sumberharjo	4021	-	-	-
6.	Banjarejo	3189	-	-	-
7.	Kayulemah	1939	-	-	-
8.	Teleng	1984	-	-	-
9.	Wotan	1818	-	4	-
10.	Sambungrejo	3020	-	-	-
11.	Sendangagung	1453	-	-	-
12.	Deru	1990	-	-	-
13.	Pekuwon	4327	-	-	-
14.	Karangdowo	3207	-	9	-
15.	Pejambon	2119	-	-	-
16.	Tulongrejo	2196	-	-	-
17.	Karangdinoyo	3029	-	-	-
18.	Butoh	2561	-	-	-
19.	Margoagung	2205	-	-	-
20.	Jatigede	2026	-	-	-
21.	Bogangin	1425	-	-	-
22.	Sumoragung	5514	2	19	2
23.	Sumberrejo	5299	32	46	-
24.	Talun	1789	-	-	-
25.	Prayungan	2876	-	-	-
26.	Mejuwet	2286	81	10	11
Semberrejo		73.376	115	93	13

Sumber Badan Pusat Statistika Kabupaten Bojonegoro

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Profil Usaha Pom Mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Kios SPBU ini mulai marak di miliki oleh beberapa orang yangberada di sekitaran kecamatan Sumberrejo pada pertengahan tahun 2017. Bermula dari salah satu orang yang sudah lama bergelud di bidang usaha mini market yang cukup besar di Sumberrejo. Usaha tersebut dimiliki oleh Bapak Fajar Ilham masyarakat Semberrejo sendiri. Awal mulanya bapak Fajar Ilhami ini hanya mempunyai 1 unit pom mini saja yang terletak di dekat perempatan jalan raya area Pasar Sumberrejo. Pada saat itu beliau mempunyai 2 orang tenaga kerja yang membantu menjaga dan menjualkan bahan bakar dalam pom mini tersebut.[2]

Di akhir tahun 2017, ada satu orang lagi yang membeli unit dan membuka usaha pom mini tersebut. Letaknya berada tepat di pinggir jalan raya Sumberrejo. Usaha tersebut dimiliki oleh Bapak H. Imam Santoso, menurutnya usaha pom mini miliknya ini merupakan usaha yang dapat menguntungkan karena mempunyai letak yang strategis sehingga memudahkan untuk para pengendara ketika hendak membeli bahan bakar. Beliau hanya mempekerjakan 1 orang pekerja untuk menjaga kiosnya di pagi sampai sore hari saja. [3]

Setelah masuk akhir tahun 2019, Bapak Fajar Ilhami menambah 2 unit lagi dan ditempatkan di 2 lokasi yang berbeda. Sampai saat ini beliau ini mempunyai 3 unit usaha pom mini dan 5 orang tenaga kerja. Bapak Fajar Ilhami ini membuka 2 unit usaha pom mini di area pasar Sumberrejo

[2] Fajar Ilhami, *Wawancara,* Sumberrejo, 28 Mei 2021.
[3] Imam Santoso, *Wawancara*, Sumberrejo, 30 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tepatnya di perempatan jalan raya Sumberrejo, dan 1 unit usaha pom mini nya beliau buka di depan mini marketnya yang letaknya kurang lebih berjarak 1,5 Km namun berbeda arah jalan rayanya.[4]

Kemudian di awal tahun 2020 tepatnya pada bulan Maret, ada yang membuka 1 unit lagi yang letaknya berada di jalan besar akan tetapi bukan jalan raya Sumbereejo. Usaha tersebut dimiliki oleh Bapak Sunarso, unit pom mini tersebut berada di depan rumahnya yang kebetulan bapak Sunarso ini juga membuka depot air minum. Beliau ini memiliki 2 tenaga kerja yang membantu untuk menjaga dan menjual bahan bakar di pom mini. [5]

Usaha Pom Mini yang diteliti oleh penulis, merupakan sebagian yang usaha pom mini yang terletak di Sumberrejo. Penulis meneliti 5 unit usaha pom mini dengan 3 orang pemilik usaha yang berbeda. Pemilik usaha tersebut meminta orang lain untuk menjaga usahanya karena usaha tersebut bukan pekerjaan utama yang dimilikinya. Unit-unit pom mini tersebut berada dilokasi yang berbeda akan tetapi semua berada di lokasi yang ramai pengendara, sehingga menjadikan usaha pom mini tersebut merupakan usaha yang cocok.

C. Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini

1. Latar Belakang Sistem Pengupahan

Masyarakat Sumberrejo mayoritas tergolong pada kehidupan ekonomi menengah keatas. Banyak diantaranya masyarakat desa Sumberrejo memilih untuk mendirikan sebuah usaha, entah itu usaha

[4] Fajar Ilhami, *Wawancara,* Sumberrejo, 28 Mei 2021.
[5] Sunarso, *Wawancara,* Sumberrejo, 03 Juni 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mikro maupun makro. Hal tersebut menjadikan sebuah lapangan pekerjaan bagi masyarakat Sumberrejo bahkan dari desa lain yang dapat dikatakan berkehidupan menengah kebawah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak sedikit pula masyarakat yang sulit mencari pekerjaan diluar lalu memilih untuk bekerja di tempat usaha milik beberapa orang di Sumberrejo.[6]

Usaha yang dijalankan oleh masyarakat Sumberrejo bermacam-macam, ada yang membuka kios makanan dan minuman, warung makan, toko baju dan sepatu serta buka usaha pom mini. Rata-rata usaha yang dijalankan di Sumberrejo tersebut ramai karena kondisi yang dekat dengan jalan raya besar dan juga pasar.

Beberapa masyarakat Sumberrejo membuka usaha pom mini yaitu stasiun pengisian bahan bakar mini yang dijual ecer tetapi tidak menggunakan jerigen atau botol melainkan dengan menggunakan pompa manual seperti SPBU. Banyaknya buruh yang asal mulanya bekerja hanya menunggu panggilan, akhirnya mereka bekerja untuk menjaga dan menjual bensin di pom mini.

Secara tidak langsung terdapat perjanjian sewa-menyewa jasa antara pemilik usaha pom mini dengan tenaga kerja yang bekerja untuk menjaga pom mini dan menjual bahan bakar eceran tersebut. Perjanjian tersebut dilakukan tidak tertulis melainkan lisan saja. Padahal perjanjian

[6] Fajar Ilhami, *Wawancara,* Sumberrejo, 28 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja yang baik adalah perjanjian yang dilakukan secara tertulis agar tidak menjadi permasalahan dikemudian hari.

Usaha pom mini ini tidak hanya dimiliki oleh satu orang akan tetapi terdapat 3 pemilik yang mempunyai sistem pengupahan yang sama terhadap pekerja-pekerjanya. Ketiga pemilik usaha pom mini tidak menjalankan usahanya sendiri akan tetapi menggunakan jasa orang lain untuk menjalankan usahanya. Oleh karena itu terdapat beberapa orang yang bekerja sebagai penjaga pom mini yang kemudian terjadilah keduanya terikat oleh suatu akad tersebut.

Setelah adanya perjanjian antara pemilik usaha (*muj'ir*) dengan pekerja-pekerjanya atau orang yang menyewakan jasanya (*musta'jir*), maka si pekerja tersebut melakukan kewajibannya untuk menjaga dan menjual bahan bakar pom mini tersebut. Sesuai dengan perjanjian yang sudah umum dilakukan oleh pemilik usaha dengan pekerjanya di Sumberrejo, upah diberikan per bulan atau satu bulan sekali dengan nominal yang berbeda-beda.[7]

Pekerjaan tersebut dilakukan setiap hari dengan pembagian shift kerja yang masing-masing tenaga kerja bekerja dengan kisaran waktu kerja 7-8 jam per hari. Dari ke 3 pemilik usaha yang berbeda tersebut, mereka memberikan system pengupahan yang sama yaitu secara bulanan. Karena hal tersebut juga telah disepakati oleh masing-masing pihak. Sistem pengupahan tenaga kerja pom mini ini dilakukan sampai saat ini,

[7] Imam Santoso, *Wawancara,* Sumberrejo, 30 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kisaran nominal mulai dari 500.000-800.000 tergantung dari masa kerja. Apabila masih baru biasanya dengan nominal 500.000 per bulan dengan waktu kerja 7-8 jam perhari sudah lazim di kalangan masyarakat desa Sumberrejo untuk pekerjaan menjaga atau menjualkan barang di kios maupun toko.

2. Ketentuan Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini

Setelah penulis melakukan penelitian di lokasi, maka dapat dipaparkan beberapa hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pemilik usaha dan para pekerja di 3 pom mini tersebut.

Pemilik Usaha Pom Mini, ialah:

1) Bapak Fajar Ilhami yang berumur 49 tahun. Sebagai pemilik usaha pom mini dan mempunyai 5 orang tenaga kerja.
2) Bapak Imam Santoso, yang berumur 46 tahun. Sebagai pemilik usaha pom mini dan mempunyai 1 orang tenaga kerja.
3) Bapak Sunarso, yang berumur 37 tahun. Sebagai pemilik usaha pom mini dan mempunyai 2 orang tenaga kerja.

Para pekerja tersebut diantaranya, ialah:

1) Saudara Muhammad Aris, yang berumur 27 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak Fajar Ilhami mulai dari awal tahun 2019 setelah tenaga kerjanya yang lama keluar dan digantikan olehnya.
2) Saudara Rendi Furqon Alamsyah, yang berumur 19 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak Fajar Ilhami sejak ia lulus dari SMK tepatnya tahun 2020 lalu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Saudara Mudzakir, yang berumur 26 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak Fajar Ilhami dari mulai dibukanya usaha hingga saat ini yaitu tepatnya pertengahan tahun 2017. Ia merupakan pekerja terlama yang bekerja di usaha milik Bapak Fajar Ilhami.
4) Sudara Fauzan, yang berumur 26 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak Fajar Ilhami sejak awal tahun 2018, ia bekerja di pom mini dengan system pergantian shift bersama ketiga temannya.
5) Saudara Amir Amarullah, yang berusia 23 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak Fajar Ilhami sejak akhir 2019 lalu tepatnya sejak Bapak Fajar Ilhami membuka pom mini baru.
6) Saudara Fajar Alfiansyah, Berumur 24 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak H. Imam Santoso sejak akhir tahun 2017 pada saat usaha tersebut dibuka.
7) Saudara Edi Mustofa K, berumur 26 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak Sunarso sejak akhir tahun 2020 lalu.
8) Saudara Khoirul Anwar, berumur 20 tahun. Bekerja di pom mini milik Bapak Sunarso sejak awal 2020 lalu.

Peneurut penuturan pemilik usaha pom mini perjanjian yang dilakukan oleh pemilik usaha dan tenaga kerjanya tersebut berawal dari tawaran dari pemilik usaha ke calon pekerjanya. Kemudian keduanya bersepakat untuk melakukan suatu perjanjian yang mana perjanjian tersebut tidak dilakukan secara hitam diatas putih atau tertulis, pihak-pihak yang melakukan perjanjian hanya menggunakan ucapan lisan saja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal tersebut sudah menjadi kebiasaan di kalangan masyarakat desa pada umumnya. Perjanjian dengan lisan tersebut tidak memiliki kekuatan hukum. Dengan sistem kerja demikian terbentuklah suatu hak dan kewajiban para pihak baik itu pemilik usaha maupun tenaga kerjanya. Pemilik usaha di awal perjanjian hanya menyebutkan dengan ucapan atau lisan tentang jenis pekerjaannya, apa saja yang harus dilakukan, waktu bekerja, sistem pemberian upah yang akan di terima oleh para tenaga kerjanya serta tanpa membahas tentang kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut[8]

Menurut Bapak Fajar Ilhami sebagai pemilik usaha pada awal akad menjelaskan tentang pekerjaannya yaitu menjaga pom mini dan juga menjual bahan bakar dari pom mini saja. Pekerjaan tersebut dilakukan mulai buka pukul 07.00 WIB sampai tutup pukul 23.00 WIB. Beliau ini mempunyai 5 tenaga kerja, 4 tenaga kerja untuk menjaga 2 unit pom mini dan 1 orang mejaga 1 unit lainnya. Bapak Fajar Ilhami ini membuka usaha pom mini selama 16 jam per hari akan tetapi dengan pembagian shift (pembagian waktu kerja). Jadi setiap pekerjanya mempunyai 8 jam waktu kerja, dengan pembagian mulai buka pukul 07.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB untuk 2 orang tenaga kerjanya dan pukul 15.00 WIB sampai pukul 23.00 WIB untuk 2 orang tenaga kerja lainnya. Dan 1 orang tenaga

[8] Fajar Ilhami, *Wawancara,* Sumberrejo, 28 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjaga pom mini dengan waktu kerja 7 jam mulai pukul 08.00 WIB sampai 14.00 WIB.[9]

Bapak Fajar Ilhami juga memaparkan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan setiap hari akan tetapi setiap pekerjanya bisa meminta waktu libur 2 kali dalam satu bulan. Sistem pengupahannya dilakukan setiap awal bulan, setiap pekerja diberikan upah sebesar 600.000 sampai 700.000. Perbedaan upah tersebut berdasarkan masa kerja setiap pekerjanya. Selain itu Bapak Fajar Ilhami memberikan uang tambahan apabila penjualan ramai dan mendapatkan keuntungan yang lebih dari perkiraan. Nominal yang diberikan tidak dapat disebutkan karena tergantung dari pendapatan yang diterima setiap bulannya.[10]

Selain usaha milik bapak Fajar Ilhami, Usaha pom mini yang dimiliki oleh Bapak Sunarso juga mempunyai sistem kerja dan pengupahan yang hampir sama dengan milik Bapak Fajar Ilhami. Bapak Sunarso mengatakan bahwa pada awal akad beliau menjelaskan tentang sistem kerja yang dilakukan yaitu menjaga dan menjual bahan bakar di pom mini tersebut mulai pukul 07.00 WIB sampai pukul 21.00 WIB. Karena bapak Sunarso ini mempunyai 2 tenaga kerja maka beliau ini membagi shift, masing-masing bekerja selama 7 jam. Sistem pengupahannya juga dilakukan setiap bulan sebesar 600.000.[11]

---

[9] Fajar Ilhami, *Wawancara,* Sumberrejo, 28 Mei 2021.
[10] *Ibid…*
[11] Sunarso, *Wawancara,* Sumberrejo, 03 Juni 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Usaha milik Bapak H. Imam Santoso juga menggunakan sistem yang sama, Beliau menjelaskan di awal akad bahwa pekerjanya bekerja untuk menjaga dan menjual bahan bakar di pom mini tersebut mulai pukul 07.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB dengan upah sebesar 600.000 per bulan. Selain itu beliau juga memberikan uang jajan yang diberikan setiap harinya kisaran 5000-10.000, nilai uang jajan tersebut tidak menentu karena tergantung dari rezeki yang didapatkan oleh bapak H. Imam Santoso.[12]

Setelah dilakukannya penelitian melalui wawancara dengan pemilik usaha dan tenaga kerjanya, terdapat persamaan tentang bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja yang dilakukan oleh ketiga pemilik usaha pom mini tersebut. Dari ketiga pemilik usaha tersebut, semuanya bukan hanya memilik usaha pom mini saja melainkan terdapat usaha lain yang ditempatkan ditempat yang sama dengan usaha pom mini.

Pemilik usaha tersebut memberikan alasan mengapa ia menambah usahanya dikarenakan ramianya tempat usaha pom mini tersebut sehingga pemilik usaha berinisiatif untuk membuka kios baru sebagai tambahan usaha. Dari penuturan bapak Sunarso, sebagai pemilik usaha pom mini ia beranggapan bahwa penambahan usaha tersebut tidak merepotkan tenaga kerjanya dan dapat dilakukan di waktu yang sama. Jadi ia berfikir bahwa hal tersebut tidak perlu dibicarakan atau harus menunggu kesepakatan

[12] H. Imam Santoso, *Wawancara,* Sumberrejo, 30 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari tenaga kerjanya. Menurutnya bahwa upah sekian tersebut sudah pantas diterima meskipun terdapat penambahan pekerjaan.[13]

Menurut salah satu pekerja yang bekerja di tempat Bapak Fajar Ilhami, yaitu Saudara Mudzakir. Ia menjelaskan tentang bagaimana pekerjaan yang dilakukan, pada awal akad Bapak Fajar Ilhami mempekerjakan pekerjanya untuk menjaga dan menjual bahan bakar di pom mini saja. Setelah saudara Mudzakir bersepakat akan hal tersebut dan mulai bekerja, di beberapa bulan selanjutnya Bapak Fajar Ilhami ini mendirikan usaha kecil yang menjual aneka makanan dan minuman instan. Menurut penuturan saudara Mudzakir dan pekerja lainnya, pada awal akad tidak menyebutkan bahwa usaha tersebut tersebut diserahkan kepada tenaga kerjanya untuk menjualkan aneka makanan dan minuman instan tersebut. Jadi 4 tenaga kerja yang dipekerjakan oleh Bapak Fajar Ilhami ini mendapat 2 pekerjaan secara langsung dengan upah yang sama tanpa adanya kesepakatan di awal perjanjian.[14]

Selain itu kedua tenaga kerja yang menjaga usaha pom mini milik Bapak Sunarso juga melakukan hal yang sama. Saudara Edi dan Anwar menjelaskan bahwa di awal akad tidak menyebutkan bahwa ia bukan hanya menjaga pom mini akan tetapi juga harus menjaga depot air minum yang berada ditempat yang sama dengan pom mininya.[15] Pekerjaan

[13] Sunarso, *Wawancara,* Sumberrejo, 03 Juni 2021
[14] Mudzakir, *Wawancara,* Sumberrejo, 06 juni 2021.
[15] Edi Mustofa K dan Khoirul Anwar, *Wawancara,* Sumberrejo, 08 Juni 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dilakukan bersamaan tanpa ada kesepakatan antara kedua belah pihak.

Menurut Saudara Fajar sebagai tenaga kerja Bapak H. Imam Santoso juga bersepakat di awal akad untuk bekerja di pom mini saja akan tetapi karena tempat usaha ramai dan mempunyai tempat yang strategis maka pemilik usahanya membuka usaha baru dengan berjualan minuman boba ditempat yang sama. Hal tersebut juga membuat saudara fajar merasa tidak nyaman karena ia harus membagi waktunya untuk 2 pekerjaan secra bersamaan tanpa adanya kesepakatan terlebih dahulu.[16]

Dalam hal ini terdapat persamaan antara ketiga pemilik usaha pom mini dalam mempekerjakan tenaga kerjanya. Pemilik usaha beranggapan bahwa usaha lain tersebut merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan sembari menjaga pom mini jika tidak ada pembeli. Beberapa pom mini tersebut bertempat di tempat yang sangat strategis sehingga menjadikan usaha tersebut ramai dikunjungi dan menjadikan pemilik usaha berinisiatif untuk membuka usah lain ditempat yang sama.

Pemilik usaha ini tidak memiliki keterbukaan mengenai penambahan pekerjaan tesebut dan beranggapan bahwa pekerjaan tambahan tersebut bukanlah pekerjaan yang sulit dan berat. Pemilik usaha juga tidak memberikan tambahan upah pekerjanya. Jadi pekerja tersebut melakukan 2 pekerjaan di waktu yang sama dengan upah yang sama

[16] Fajar Alfiansyah, *Wawancara,* Sumberrejo, 11 Juni 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kesepakatan awal untuk menjaga pom mininya. Menurut penuturan dari beberapa pekerja, pekerjaan tersebut tetap dilakukan dikarenakan mereka merasa membutuhkan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Upah merupakan imbalan yang harus diberikan pemilik usaha kepada para pekerjanya. Pekerja mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan pemilik usaha berkewajiban untuk memberikan hak pekerja yang layak dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Pemberian upah tersebut harus diberikan secara adil sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

ANALISIS FATWA DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 DAN UU NO. 11 TAHUN 2020 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA POM MINI DI KECAMATAN SUMBERREJO KABUPATEN BOJONEGORO

A. Analisis Fatwa DSN MUI NO.09/DSN-MUI/IV/2000 Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

1. Proses Perjanjian Kerja

Pada dasarnya, perjanjian kerja di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro menurut khalayak umum dilakukan secara tidak tertulis, hanya sebuah kesepakatan untuk bekerja menjaga serta menjual bahan bakar dengan mesin pom mini. Di dalam ajaran Islam, syarat sahnya suatu perjanjian harus dipenuhi oleh para pihak yang berakad adalah :

a) Orang yang melakukan Akad (*Aqid*)

Adapun syarat dan rukun yang terdapat dalam pengupahan adalah *mu'jir* dan *musta'jir. Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan *musta'jir* adalah orang menerima upah. Dalam pekerjaan ini, pemilik usaha pom mini berperan sebagai *mu'jir* dan tenaga kerjanya berperan sebagai *musta'jir*. Dimana pemilik usaha pom mini tersebut menyewa atau menggunakan jasa tenaga kerjanya untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjaga dan menjual bahan bakar melalui mesin pom mininya. Kedua pihak tersebut baik pemilik usaha maupun tenaga kerja disyaratkan harus *baligh,* berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai.

Dalam praktik pengupahan pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro ini, untuk rukun dan juga syaratnya telah terpenuhi oleh masing-masing pihak. Mereka juga dalam melakukan perjanjian tersebut berdasarkan kemauan sendiri dengan kerelaan tanpa ada paksaan dari orang lain.

b) Sighat (*ijab* dan *qabul*)

Setiap transaksi yang dilakukan harus disertai dengan *ijab* dan *qabul* karena keduanya merupakan unsur penting yang ada dalam sebuah akad. Pada prinsipnya arti dari akad adalah kesepakatan antara dua pihak. Seperti halnya yang terjadi pada pengupahan tenaga kerja pom mini di kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, *ijab* dan *qabul* dilakukan dengan ucapan secara lisan saja artinya tidak ada perjanjian tertulis dalam proses akad tersebut. Hal tersebut sudah dianggap sebagai *ijab* dan *qabul* oleh kalangan masyarakat pada umumnya.

Syariat Islam menganjurkan dalam melakukan suatu kontrak atau perjanjian harus dinyatakan secara hitam di atas putih atau dengan kontrak tertulis. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 282, dibawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَلَا تَسْـَٔمُوٓاْ أَن تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰٓ أَجَلِهِۦۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِندَ ٱللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَٰدَةِ وَأَدْنَىٰٓ أَلَّا تَرْتَابُوٓاْ ....

Artinya: "dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu…". (QS. Al-Baqarah [2]: 282)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa kontrak atau perjanjian antara kedua belah pihak yaitu pemilik usaha pom mini dan pekerjanya tidak dinyatakan secara tertulis. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemilik usaha dan pekerjanya adalah secara lisan. Hal tersebut diperbolehkan dalam Islam akan tetapi alangkah baiknya bila dilakukan secara tertulis juga. Dengan tujuan yang baik bagi dan tidak merugikan satu sama lain.

c) Obyek *ijarah*

Adapun syarat obyek *ijarah* adalah pekerjaan tersebut harus jelas batas waktunya, menyebutkan pekerjaan yang dikontrakkan, menyebutkan waktu yang dikontrak saja, tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya, ada juga yang harus disebutkan waktu dan pekerjaannya. Oleh karena itu, tiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktunya harus disebutkan. Karena dalam transaksi *ijarah* harus berupa transaksi yang jelas sebab tenpa menyebutkan waktu pada beberapa pekerjaan itu dapat menyebabkan ketidakjelasan. Dan bila pekerjaan tersebut tidak jelas maka hukumnya tidak sah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dilihat dari obyek *ijarah* pengupahan tenaga kerja pom mini telah memenuhi syarat hukum Islam karena dari jenis pekerjaannya dan waktu kerjanya telah di jelaskan. Pelaksanaan upah tenaga kerja pom mini ini diperbolehkan menurut hukum Islam meskipun dari upah yang diterima tidak sesuai dengan 1 pekerjaan yang disepakati di awal.

2. Dasar Pengupahan

Bersikap adil, layak dan tidak merugikan orang lain merupakan unsur yang sangat penting dalam hal pengupahan. Unsur-unsur tersebut harus dimiliki oleh pemilik usaha agar tidak menimbulkan masalah-masalah yang akan terjadi. Selain itu memberikan upah kepada pekerja harus tepat waktu dan harus sesuai dengan yang telah disepakati ketika awal perjanjian tersebut dilakukan.

Upah merupakan kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Setiap orang pada dasarnya menginginkan kehidupan yang layak baik untuk diri sendiri melainkan untuk orang lain. Proses pengupahan dilakukan atas dasar perjanjian/akad yang dilakukan oleh kedua belah pihak dan harus pula disetujui dan disepakati. Sehingga kedua belah pihak dapat mengetahui secara jelas hak dan kewajiban masing-masing.

Seorang pemilik usaha juga harus terbuka dan menyebutkan jumlah upah sebelum pekerjaan di kerjakan. Sebagaimana hadits Nabi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muhammad SAW, yang artinya: "Barang siapa yang mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya". (HR. Abd. Razzaq)

Hadits tersebut menjelaskan bahwa sebelum pekerja melakukan pekerjaannya, pemilik usaha harus memberitahu jumlah upah yang akan diterima. Sebaiknya pada awal perjanjian pemilik usaha juga harus menjelaskan tetang detail pekerjaannya yang sesuai dengan upahnya. Sehingga pekerja dapat melakukan kewajibannya dengan baik, dan lebih termotivasi juga lebih bersemangat dalam bekerja. Pekerja akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja dengn pemilik usaha.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa pengupahan yang dilakukan oleh pemilik usaha pom mini kepada pekerja-pekerjanya terdapat kesepakatan mengenai jumlah upah yang diterima sebesar 600.000 sampai 700.000. Upah sekian tersebut di sepakati oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan menjaga dan menjual bahan bakar di pom mini saja. Akan tetapi setelah pekerjaan dimulai pemilik usaha secara sepihak dan tanpa ada pemberitahuan di awal perjanjian membuka usaha baru ditempat pom mini tersebut. Sehingga pekerja mendapat penambahan pekerjaan tanpa ada kesepakatan terlebih dahulu dan dengan upah yang tetap seperti yang telah disepakati untuk satu pekerjaan saja.

Menurut Islam pengupahan harus dilakukan secara adil dan harus layak bagi kelangsungan hidup pekerja. Sesuai dengan dalil yang tercantum dalam surah An-Nahl ayat 90. Praktik yang dilakukan oleh pemilik usaha pom mini tersebut belum sesuai dengan Syariat Islam,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena dalam penentuan jumlah upah harus sesuai dengan bidang pekerjaan, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dan sesuai dengan waktu kerja. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penambahan pekerjaan tersebut harus disesuaikan kembali dengan upah yang telah disepakati sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaannya tanpa merasa dirugikan.

Menurut Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna pakai (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti pemindahan kepemilikan itu sendiri.[1] Dalam fatwa tersebut menjelaskan tentang ketentuan objek *ijārah* sebagai berikut:

1. Objek *ijārah* adalah manfaat dari penggunaan barang dan/ atau jasa.
2. Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak.
3. Manfaat barang atau jasa harus bersifat dibolehkan (tidak diharamkan)
4. Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syariah
5. Manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan *Jahalah* (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa

[1] Fatwa DSN MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *ijārah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya, Bisa juga dikenali dengan spesifikasi fisik
7. Sewa atau upah adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar nasabah kepada LKS sebagai pembayaran manfaat. Sesuatu yang dapat dijadikan harga dalam jual beli dapat pula dijadikan sewa atau upah dalam *ijārah*
8. Pembayaran sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan obyek kontrak
9. Kelenturan (*flexibility*) dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran, tempat dan waktu.[2]

Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) merupakan peraturan dan ketentuan yang berkenaan dengan semua kegiatan dalam lembaga keuangan syariah. Dalam fatwa ini tidak menjelaskan secara terang-terangan perihal perjanjian sewa-menyewa jasa (pengupahan), akan tetapi fatwa DSN ini dapat digunakan sebagai bahan analisis suatu permasalahan yang berhubungan dengan *ijārah.*

Berdasarkan Fatwa DSN No.09/DSN-MUI/IV/2000 pada bagian pertama tentang rukun dan syarat *ijārah,* bahwa perjanjian kerja yang dilakukan pemilik usaha pom mini dengan pekerjanya, telah sesuai karena perjanjian tersebut dilakukan dengan ijab qabul kedua belah pihak meskipun tidak dilakukan secara tertulis. Pihak-pihak yang berakad juga

[2] *Ibid…*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

telah cakap secara hukum dan juga terdapat upah yang dibayarkan oleh pemilik usaha pom mini kepada pekerjanya.

Akan tetapi terdapat ketidaksesuaian pada bagian ketentuan objek poin ke lima dan 6. Bahwa seharusnya pemilik usaha menjelaskan secara jelas dan spesifik tentang pekerjaan yang akan dilakukan pekerjanya namun praktik yang dilakukan oleh pemilik usaha pom mini mengandung *jahalah,* karena para pekerja tidak dijelaskan apa saja pekerjaan yang harus dilakukan dan secara tiba-tiba pemilik usaha memberikan tambahan pekerjaan tetapi dengan upah yang sama atau tidak bertambah.

Maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja pom mini di Sumberrejo Bojonegoro ini menurut Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tetap sah dilakukan karena memenuhi unsur syarat dan rukun *ijārah* akan tetapi terdapat unsur lain yang tidak terpenuhi. Sehingga disaran pemilik usaha tersebut harus terbuka dalam menjelaskan detai pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerjanya.

B. Analisis UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pom Mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Dalam Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjiann kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut penjelasan dalam Undang-undang tersebut bahwa upah yang dibayarkan ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, sementara di Kecamatan Sumberrejo ini pengupahan yang dilakukan sesuai dengan perjanjian diawal akan tetapi yang disepakati upah sekian tersebut untuk satu pekerjaan saja sedangkan pada praktiknya terdapat penambahan pekerjaan.

Menurut Pasal 51 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa perjanjian kerja yaitu antara lain Perjanjian kerja tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada prinsipnya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus sesuai. Namun melihat kondisi mesyarakat yang beragam dimungkin perjanjian tersebut dilakukan secara lisan saja. Seperti halnya perjanjian kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro hanya dilakukan secara lisan artinya perjanjian tersebut tidak dilakukan secara formal mengucapkan suatu perjanjian akan tetapi hanya berupa tawaran saja. Hal tersebut sudah terjadi begitu saja sejak dahulu hingga saat ini. Jadi Perjanjian kerja antara pemilik usaha dan tenaga kerja pom mini ini apabila di sesuaikan dengan Pasal 51 sah-sah saja karena pada pasal tersebut membolehkan adanya perjanjian secara tidak tertulis meskipun tidak diucapkan secara formal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menerangkan bahwa perjanjian kerja didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan berlaku. Yang dimaksud kemampuan atau kecakapan hukum adalah pihak-pihak yang melakukan perjanjian harus mampu dan cakap secara hukum. Dalam pasal ini sudah jelas bahwa tenaga kerja dan juga pemilik usaha yang melakukan perjanjian tersebut dilakukan oleh orang-orang yang sudah dewasa atau cakap dan mampu menurut hukum. Selain itu perjanjian yang dilakukan tidak pula mengganggu ketertiban umum. Jadi hal tersebut tidak melanggar aturan juga sah untuk dilakukan.

Pada pasal 56 UU No.11 Tahun 2020 menjelaskan bahwa perjanjian dibuat waktu tertentu dan juga waktu tidak tertetu. Perjanjian waktu kerja tertentu didasari atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tersebut ditentukan pada perjanjian kerja. Dalam praktik yang dilakukan pada pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro ini tidak menyebutkan kapan jangka waktu pekerjaan akan tetapi dari kesepakatan awal telah disepakati bahwa selesainya suatu pekerjaan apabila sudah mencapai 7-8 jam per hari.

Pasal 56 UU No. 11 Tahun 2020 menjelaskan tentang perjanjian kerja untuk waktu tertulis bahwa dalam melakukan perjanjian harus dilakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia. Menurut hasil penelitian bahwa yang dilakukan pada praktik pengupahan tenaga kerja pom mini ini dilakukan secara lisan dan menggunakan bahasa sehari-hari sebagaimana yang dilakukan masayarakat di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Dalam pasal 58 UU no. 11 Tahun 2020 menjelaskan bahwa perjanjian kerja utuk waktu tidak tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan perjanjian kerja, apabila masa percobaan kerja disyaratkan maka batal demi hukum dan masa kerja tetap terhitung. Dari hasil penelitian yang termasuk dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, pemilik usaha tidak mensyaratkan adanya masa percobaan perjanjian kerja jadi ketika perjanjian kerja tersbeut dilakukan maka antara keduanya sudah dapat melakukan hak dan juga kewajibannya. Sehingga perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemilik usaha pom mini dan tenaga kerjanya tersebut sah dilakukan karena tidak mensyaratkan adanya masa percobaan perjanjian kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian yang telah dijelaskan dan dianalisis, maka dalam hal ini penulis mengambil beberapa kesimpulan yang menjadi jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Perjanjian dalam pengupahan tersebut dilakukan secara lisan dengan bahasa sehari-hari. Pengupahan yang dilakukan oleh pemilik usaha pom mini kepada pekerjanya dilakukan sesuai dengan kesepakatan di awal perjanjian. Akan tetapi pada praktiknya terdapat penambahan pekerjaan secara tiba-tiba yang menimbulkan ketidakadilan sehingga para pekerja merasa dirugikan akan hal itu.
2. Sistem Pengupahan yang terjadi pada tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro ini telah sesuai dengan ketentuan hukum Islam dan Fatwa DSN MUI. Hukum Islam tidak menentang adanya perjanjian sewa-menyewa jasa karena syarat-syarat dari akad tersebut telah dipernuhi. Akan tetapi tersedapat ketentuan-ketentuan yang disebutkan pada Fatwa DSN MUI bahwa pada perjanjian tersebut tidak boleh ada unsur *jahalah* (ketidaktahuan). Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa pemilik usaha tersebut tidak memiliki keterbukaan pada tenaga kerjanya dan memberikan penemabhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan yang dilakukan secara sepihak tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu sehingga menyebabkan adanya *jahalah* pada perjanjian tersebut dan terdapat salah satu pihak yang merasa dirugikan. Apabila disimpulkan praktik pengupahan tersebut tetap sah dilakukan akan tetapi perlu adanya penyempurnaan pada ketentuan-ketentuan yang tidak terpenuhi sebelumnya.

Menurut UU No. 11 Tahun 2020 jo UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perjanjian harus dilakukan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, dapat dilakukan secara tertulis dan tidak tertulis. Perjanjian juga dibuat untuk waktu tertentu juga waktu tidak tertentu. Jika berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka pengupahan tenaga kerja pom mini di Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro ini tidak melanggar secara hukum karena telah sesuai dengan aturan-aturan yang ada.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, berikut saran yang ingin penulis sampaikan berkaitan dengan permasalahan yang telah dibahas diatas:

1. Sebaiknya perjanjian dilakukan secara tertulis agar perjanjian tersebut berkekuatan hukum dan tidak menjadi masalah di kemudian hari.
2. Diharapkan pemilik usaha memberikan penjelasan secara terperinci kepada pekerjanya di awal akad serta lebih memperhatikan mengenai aturan-aturan pengupahan dalam Islam agar tidak ada yang merasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dirugikan. Sehingga masing-masing pihak dapat menjalankan hak dan kewajibannya.

3. Sebaiknya ada saksi atau pihak penengah pada saat perjanjian/akad tersebut dilakukan, agar apabila terjadi perselisihan kesaksian saksi dapat dijadikan sebagai bukti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

A. Masadi, Ghufron. *Fiqh Muamalah Konstektual* . Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002.

Abadi, Husnu. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup Yogyakarta. 2020.

Afandi,Yazid. *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah,*. Yogyakarta: Logung Pustaka. 2009.

Al-Jaza'iri, Syeikh Abu Bakar Jabir. *Minhajul Muslim.* Surakarta: Penerbit Insan Kamil, cet-1, 2009.

Aprilianti,Siti Marlina. "Praktek Pengupahan Porter Perspektif Hukum Islam Studi Kasus di Pasar Rau Serang". Skripsi--UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. 2018.

Asikin, Zainal *Dasar-dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1997.

az-Zuhaili, Wahbah. *Al-Fiqih al-Islām Wa Adilatuhu* jilid V . Damaskus: Dar al Fike, 1997.

Basyir,Ahmad Azhar. *Asas-asas Hukum Muamalat.* Yogyakarta:UII Press. 1993.

Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008.

Chaudhry, Muhammad Sharif. *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar (fundamental of Islamic economic system)* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.

Departemen Agama. Al qur'an dan Terjemahnya . Surabaya: Pustaka Agung Harapan, 2006.

Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* . Jakarta: Balai Pustaka, 2000.

Fatwa DSN Nomor:09/DSN-MUIIV/2000 tentang pembiayaan ijarah.

Fordebi. *Ekonomi dan Bisnis Islam.* Depok: PT. Grafindo. 2016.

Friska Evi Silviana R., "Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka 69 Ditinjau Menurut *Ijārah Al 'Amal*". Skripsi—UIN Ar-Raniry, Darussalam-Banda Aceh, 2017.

Ghazaly, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalat* . Jakarta: Kencana, 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gulo,W. *Metode Penelitian.* Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia. 2002.

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

Hasan, Muhammad. Ali Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Cet 1, 2003.

Idri. *Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi* . Jakarta: Prenamedia Group, 2015.

Idris. *Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi.* Jakrta: Prenamedia Group, 2015.

Jannah, Afifah Nurul "Tinjauan Hukum Islam tentang Pelaksanaan Upah Karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah". Skripsi-- Institut Agama Islam Walisongo Semarang. 2009.

Karim, Helmi. Fiqh Muamalah.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.

Kurniawan,Damarjati. "Tinjauan Menurut Fatwa DSN terhadap Sistem Pengupahan Jasa Pembersih Makam". Skripsi--Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2019.

Lidwa Pustaka i-software Kitab 9 Imam Hadist, Hadist Ibnu Majah No.2434

Lubis, Suhrawardi K. Farid Wadji. *Hukum Ekonomi Islam* . Jakarta: Sinar Grafika,,2012.

Mas'ud, Ibnu. *Fiqh Madzab Syafi'I* . Bandung: Pustaka Setis, 2007.

Muhadjir, Neong. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Yogyakarta: Rake Sarasin. 1996.

Musafa'ah, Suqiyah et al. *Hukum Ekonomi Dan Bisnis Islam I* . Surabaya: IAIN SA Press, 2013.

Rahayu, Eva Sastri. "Analisis Al-'Urf dan Undang Undang-undang No.13 Tahun 2003 terhadap Upah Giling Padi Yang Tidak Berbentuk Uang di Desa Tanon Kecamatan Papar Kabupaten Kediri". Skripsi--UIN Sunan Ampel Surabaya. 2014.

Rosyadi, Imron. *Jaminan Kebendaan Berdasarkan Akad Syariah.* Depok: Kencana, 2017.

Rusyid,Ibnu. *Bidayatul Mujtahid, Analisa Fiqh Para Mujtahid jilid 3.* Jakarta: Pustaka Amani, 2007.

Sabiq,Sayyid *Fiqh Sunnah* . Jakarta: Darul Fath, 2004.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sabiq,Sayyid.*Fiqh Sunnah Jilid 4, Terjemah.* Jakarta: Pena Puni Aksara, cet.2, 2007.

Saputri,Ika Novi Nur. "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif". *Az Zarqa',* No. 2, Vol.9.,Desember, 2017.

Sari, Komala. "Sistem Pengupahan Kebun Karet PT. Bumi Rambang Kramajaya di Desa Srikembang Kecamatan Muarakuang Kabupaten Ogan Ilir". Skripsi-UIN Raden Fatah Palembang. 2017.

Setiawan, Firman. "Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam" . *Dinar,* No.2 Vol.1. 2 Januari. 2015.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: ALFABETA. Cet. XIV. 2011

Suhendi, Helmi. *Fiqh Muamalah.* Jakarta: Rajawali Pers,2014.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah* . Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada , 2007.

Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2016.

Syafe'I, Rachmat. Fiqh Muamalah. Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Syafi'I, Muh. *Bank Syariah dan Teori Praktik.* Depok:Gema Insani. 2017.

Tim Laskar Pelangi. *Metodologi Fiqih Muamalah.* Kediri: Lirboyo Press, 2013.

Tim Penyusun Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. *Petunjuk Teknis Penulis Skripsi.* Surabaya: UIN Sunan Ampel Press. 2014.

UIN Sunan Ampel. *Teknik Penelitian Karya Tulis Ilmiah.* Surabaya: UIN Sunan Ampel Press. 2017.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1.

Wijaya, I Ketut. *Buku Ajar Bahasan Indonesia dan Tata Tulis Karya Ilmiah.* Bukit Jimbrang: Universitas Udayana. 2016.

Wjdi, Farid. *Hukum Ekonomi Islam.* Jakarta: Sinar Grafika. 2012.

Yazid, Muh. *Ekonomi Islam.* Surabaya: Imtiyaz. 2017.

Yazid, Muhammad. *Hukum Ekonomi Islam* . Surabaya: Uinsa Press, 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yuliana,Sri. “Implementasi Pengupahan Tenga Kerja *Home Industry* Kerupuk ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”. Skripsi--Uin Sunan Ampel Surabaya. 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id