

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SITEM UPAH
PADA CV. I CARE ANTIQUE**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

**Disusun Oleh
ABDUL WAHID
05380019**

PEMBIMBING:

- 1. Abdul Mujib, S.Ag., M.Ag**
- 2. Drs. Slamet Khilmi, M.Si**

**JURUSAN MUAMALAT
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2011**

ABSTRAK

Perusahaan-perusahaan besar yang sudah berkembang dan lazim dikalangan kita, ternyata telah mengundang banyak perhatian oleh beberapa pihak, termasuk di dalamnya adalah para praktisi atau peneliti Hukum Islam, karena dalam perusahaan tersebut para pelaku usaha dan pekerjanya adalah kebanyakan dari kalangan orang-orang Islam, sehingga sistem yang diterapkan harus mengacu atau mengarah bahkan sesuai dengan nilai-nilai keislaman yang telah digariskan. Begitu juga dengan sistem dan skala pengupahan yang diterapkan pada perusahaan CV. I Care Antique. Pengupahan yang diterapkan pada perusahaan tersebut sangatlah kelihatan terjadi ketidak-setaraan dan ketidak-seimbangan atau bahkan tidak adil jika dilihat secara kasat mata. Upah diberikan kepada buruh berkisar antara Rp. 30. 000. 00,- sampai Rp. 40. 000,- bagi buruh tukang kayu dan finishing, dan hanya Rp. 15. 000,- bagi buruh pengamplas. Gaji yang diterima oleh buruh pengamplas sangatlah jauh dari angka cukup jika dihitung sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya.

Berangkat dari kenyataan tersebut. Kajian ini menjadi penting untuk menelaah dan meneliti lebih lanjut apakah pemberian upah bagi pekerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan dalam hukum Islam dan adil, padahal keadilan haruslah diutamakan untuk kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan obyek penelitian di salah satu perusahaan mebel di Jepara yaitu di CV. I Care Antique tentang sistem pengupahannya. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mendiskripsikan suatu hal secara transparan dan memberikan gambaran tentang pengupahan yang diterapkan oleh pihak perusahaan, kemudian diskripsi ini akan dianalisa menurut kaidah-kaidah dalam Hukum Islam terkait pengupahan tersebut. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosiologis dan normatif. Dalam telaahnya penelitian ini menggunakan teori keadilan upah serta kaidah-kaidah dalam hukum *ijārah*.

Penelitian ini sampai pada kesimpulan bahwa Sistem pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah sistem pengupahan bersih (*clean wages*) dan besaran upah itu sesuai dengan jabatan atau golongan pekerjaannya. Hal tersebut berpegang pada kaidah usul: *ما كان أكثر فعلاً أكثر فضلاً* (*equal pay for equal job*). Serta dalam pelaksanaan pengupahan di CV. I Care Antique sesuai dengan akad *ijārah* yang memenuhi syarat dan rukun antara kedua belah pihak, yaitu pemilik perusahaan dan karyawannya. Serta dari obyek akadnya sudah jelas.



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Abdul Wahid

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Abdul Wahid

NIM : 05380019

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah pada
CV. I Care Antique

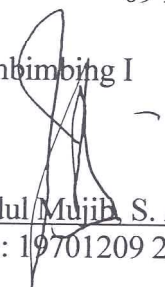
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan/Program Studi Muamalah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 03 Rabi'ul Awal 1432 H
09 Maret 2011 M

Pembimbing I


Abdul Mujib S. Ag., M. Ag
NIP: 19701209 200312 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Abdul Wahid

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Abdul Wahid

NIM : 05380019

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah pada
CV. I Care Antique

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan/Program Studi Muamalah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 03 Rabi'ul Awal 1432 H
09 Maret 2011 M

Pembimbing II

Drs. Slamet Khilmi, M.Si.

NIP: 19631014 199203 1 002

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/K.MU-SKR/PP.00.9/025/2011

Skripsi dengan Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
UPAH PADA CV. I CARE ANTIQUE**

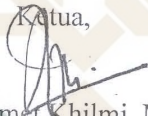
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Abdul Wahid
NIM : 05380019
Telah di Munaqasyahkan pada : 16 Maret 2011
Nilai Munaqasyah : A/B

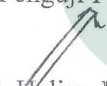
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqasyah

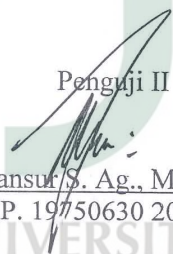
Ketua,


Drs. Slamet Khilmi, M.Si
NIP. 19631014 199203 1 002

Penguji I


Drs. Abd. Halim, M. Hum
NIP. 19630119 199003 1 001

Penguji II

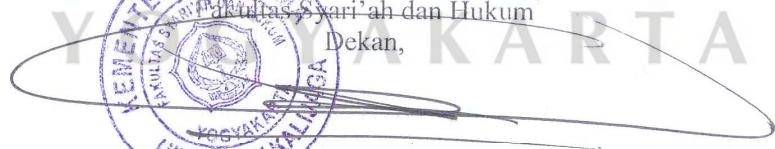

Mansur S. Ag., M. Ag
NIP. 19750630 200604 1 001

Yogyakarta, 21 Maret 2011

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Dekan,


Prof. Dr. Nuryudian Wahyudi, M.A., Ph.D.
NIP. 19600417 198903 1 001



TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1988 Nomor: 1757/1987 dan Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	s	es dengan titik di atas
ج	jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet dengan titik atas
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es dengan titik di bawah
ض	dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	ta	ṭ	te dengan titik di bawah

ظ	za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	‘ayn	‘	koma terbalik di atas
غ	gayn	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha’	h	ha
ء	hamzah	,	apostrof
ي	ya’	y	ye

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis Rangkap

متعددة ditulis *muta’addidah*

عدة ditulis *‘iddah*

II. Ta’ *Marbūtah* di akhir Kata

a. Bila dimatikan ditulis h

حكمة ditulis *ḥikmah*

جزية ditulis *jizyah*

Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, salat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki lafal aslinya.

- b. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah maka ditulis dengan h

كرامة الأولياء ditulis *karamah al-auliya'*

- c. Bila ta' *marbūtah* hidup atau dengan harakat *fathah*, *kasrah* dan *ḍammah* ditulis t

زكاة الفطرة ditulis *zakāt al-fiṭrah*

IV. Vokal Pendek

َ (fathah) ditulis a contoh قال ditulis *qāla*

ِ (kasrah) ditulis i contoh مسجد ditulis *masjidun*

ُ (ḍammah) ditulis u contoh كتب ditulis *kutubun*

V. Vokal Panjang

a. Fathah + alif ditulis ā (a garis atas)

جاهلية ditulis *jāhiliyyah*

b. Fathah + alif maqsur ditulis ā (a garis atas)

يسعى ditulis *yas,ā*

c. Kasrah + ya' mati ditulis ī (i garis atas)

كريم ditulis *karīm*

d. Ḍammah + wau mati ditulis ū (u garis atas)

فروض ditulis *furūd*

VI. Vokal Rangkap

a. Faṭḥah + ya' mati	ditulis	ai
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
b. Faṭḥah + wau mati	ditulis	au
قول	ditulis	<i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *qamariyyah* ditulis al-

القران	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el)nya.

السَّمَاء	ditulis	<i>as-samā'</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-syams</i>

IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
------------	---------	----------------------

MOTTO

إن مع العسر يسرا Ó فإذا فرغت فانصب Ó والى ربك فارغب Ó

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh- sungguh (urusan) yang lain. Dan kepada-Nya Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(al- Insyirāh (94) : 6-8)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

الحمد لله الذي هدانا لهذا ، وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ، أشهد أن لا

إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله ، اللهم صل وسلم على سيدنا

محمد وعلى آله وصحبه أجمعين . أما بعد

Segala puji dan syukur penyusun panjatkan ke hadirat *ilāhi rabbi* yang berkat rahmat, taufiq, hidayah dan inayah- Nya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Hukum Islam pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw, yang telah menerangi dunia dengan risalah kerasulannya.

Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini bukanlah hal yang mudah, karena itu berkat pertolongan Allah Swt serta bimbingan dari berbagai pihaklah tulisan ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, tidak lupa penyusun ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Yudian Wahyudi, M.A, P.hD., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Abdul Mujib, S.Ag, M.Ag. selaku pembimbing 1 dan Drs. Slamet Khilmi, M.Si. Selaku pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan arahnya.
3. Bapak Drs. H. Dahwan, M.Si. selaku pembimbing akademik yang senantiasa memberi arahan dari awal kuliah sampai akhir kuliah ini nanti.
4. Bapak dan ibu tercinta, atas segala doa, restu, motivasi dan cucuran keringatnya yang selalu mengalir dan tidak pernah putus asa. Serta kepada segenap keluarga yang senantiasa memberikan dorongan semangat.
5. Ibu beserta bapak mertua yang selalu memberikan motivasi yang tiada henti serta istri tercinta yang selalu menjadi dasar pijakan dalam tiap-tiap langkahku.
6. H. Hasan Kafrawi (*alm*) beserta keluarga dan Yayasan Islam Hasan Kafrawi Pancur Mayong Jepara yang mudah-mudahan selalu memunculkan intelektual muslim yang handal.
7. KH. Asyhari Marzuki (*alm*) beserta Hj. Barokah Azhari selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Ummah yang selalu mengalunkan doa siang dan malam, dengan penuh keikhlasan memberikan tuntunan dan arahan dalam setiap langkah kehidupan para santri.

Akhirnya, hanya kepada Allah Swt penyusun memohon semoga segala bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang telah membantu kelancaran penyusun skripsi ini, mendapatkan balasan yang berlipat dari- Nya.

Dengan hati terbuka penyusun menerima saran dan kritik demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, walau sekecil apapun.

Yogyakarta, 03 Robi'ul Awal 1432 H

09 Maret 2011 M

Penyusun

Abdul Wahid



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
HALAMAN MOTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan	6
D. Telaah Pustaka.....	7
E. Kerangka Teoritik.....	10
F. Metode Penelitian	19
G. Sistematika Pembahasan	21
BAB. II. TINJAUAN UMUM TENTANG KONSEP DASAR UPAH DALAM HUKUM ISLAM	
A. Konsep Dasar Upah	23
B. Bentuk dan Syarat-Syarat Upah	27
C. Kedudukan Upah Dalam Akad Ijarah.....	28
D. Rukun dan Syarat-Syarat Ijarah.....	31

E. Penetapan Upah Dalam Konsep Islam.....	37
BAB III GAMBARAN UMUM DAN DESKRIPSI TENTANG SISTEM PENGUPAHAN DI CV. CARE ANTIQUE DI KECAMATAN TAHUNAN JEPARA	
A. Deskripsi Daerah Lokasi Penelitian.....	44
B. Gambaran Umum Kecamatan Tahunan Jepara	44
C. Sekilas Tentang CV. I Care Antique.....	50
D. Sistem Pengupahan Pada CV I Care Antique	53
BAB IV. ANALISA HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN CV I CARE ANTIQUE TAHUNAN JEPARA	
A. Dari Segi Akad/Perjanjian.....	60
B. Dari Segi Sistem Pengupahan	68
C. Analisa Keadilan Upah Bagi Pekerja Pengmplas.....	74
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran- saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
TERJEMAH.....	I
CURICULUM VITAE.....	V

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan-perusahaan besar yang sudah berkembang di Indonesia ternyata telah mengundang banyak perhatian oleh beberapa pihak, termasuk di dalamnya adalah para praktisi atau peneliti Hukum Islam, karena dalam perusahaan tersebut para pelaku usaha dan pekerjanya adalah kebanyakan dari kalangan orang-orang Islam, sehingga sistem yang diterapkan harus mengacu atau mengarah bahkan sesuai dengan nilai-nilai keislaman yang telah digariskan. Salah satu nilai yang harus diterapkan adalah prinsip keadilan yang mengarah kepada kebaikan bersama. Dengan keadilan akan menghantarkan kesuksesan dan dengan kebaikan akan membuahkan keuntungan, baik keuntungan secara dahir maupun keuntungan secara batin atau dengan kata lain keuntungan secara duniawi maupun keuntungan secara ukhrowi¹.

Hal yang demikian dimaksudkan agar perilaku kezaliman tidak terjadi di dalamnya, karena dalam bermuamalat terkadang dan bahkan sangat riskan menimbulkan atau mengacu kepada arah kezaliman, dan hal yang demikian pula akan dapat menimbulkan atau mendatangkan murka Allah bagi yang melakukannya, dan perlu diketahui bahwa kezaliman merupakan sesuatu yang dapat membahayakan orang lain², sehingga Azhar Basyir menegaskan bahwa

¹ Jamaluddin bin Muhammad al-Qosimy. *Mauḍūṭul Mu'minin Min Ihyā' Ulumuddin*. (Beirut: Dār al-Ulūm al-Islamiyah, tt), hlm 119.

² *Ibid.*,

dalam bermuamalat harus berpegang pada asas-asas muamalat yang berlaku, yaitu:

1. Pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah *mubah* (boleh) kecuali apa yang telah ditentukan lain oleh al-Qur'an dan Sunah Rasul.
2. Mu'amalah dilaksanakan atas dasar suka sama suka (*'an tarādin*) tanpa adanya unsur paksaan.
3. Mu'amalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari *madharat* dalam hidup masyarakat.
4. Mu'amalah dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindarkan dari unsur penganiayaan, unsur mengambil kesempatan dalam kesempatan.³

Agama Islam merupakan agama yang *rahmatan lil 'alamin* bagi pemeluknya sehingga ajaran-ajaran di dalamnya membawa visi dan misi yang sesuai dengan kodratnya, yakni kedamaian. Kedamaian itu bisa terwujud jika para pelakunya mampu merealisasikan aturan-aturan agama yang dipeluknya. Aturan-aturan agama yang dimaksudkan adalah bagaimana orang Islam tersebut memperhatikan dan mempraktekkan ajarannya secara *kaffah*, yaitu tuntunan yang mengajarkan tentang bagaimana orang itu beribadah dan bagaimana cara berinteraksi (bermuamalat) secara proporsional dengan orang lain.

Salah satu bentuk muamalah adalah berhubungan dengan sistem penerapan upah dalam Islam. memang sistem tersebut tidak secara terperinci disinggung dalam al-Qur'an. karena sistem pengupahan tersebut masuk dalam ranah kajian muamalat atau fikih yang mengharuskan adanya pemberlakuan hukum yang sesuai dengan situasi dan keadaan zamannya dan bisa juga karena penetapan hukum satu masa tidak relevan bagi masa yang lain. Ini

³ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)* (Yogyakarta: UII Pres, 2004), hlm. 15-16.

menandakan bahwa sistem pengupahan diserahkan sepenuhnya kepada pelakunya untuk membuat sistem tersendiri, yang tentunya tidak menyalahi aturan Islam yang telah berlaku. Berkenaan dengan itu sistem yang diterapkan harus menjaga dan memperhatikan sisi keadilan dalam pengupahannya tersebut.

Upah harus diberikan secara pantas atau sepadan (*ujratu al-miṣli*)⁴ kepada pekerja. Kepatutan itu tentunya diukur dan berpijak dengan nilai-nilai keadilan, profesionalisme pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan, maka seyogyanya harus mengacu pada aturan hukum yang berlaku di Indonesia. Jika memang tidak bisa menerapkannya, maka harus mempunyai aturan tersendiri yang tentunya jangan sampai meremehkan atau tidak memperhatikan sisi keadilan dalam pengupahan para pekerjanya.

Dalam bukunya Nurcholish Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban* disebutkan bahwa ada empat pengertian pokok tentang adil dan keadilan, yaitu;

1. Perimbangan atau keadaan seimbang.
2. Persamaan.
3. Keadilan tidak utuh jika tidak memperhatikan maknanya sebagai pemberian perhatian kepada hak-hak pribadi dan penunaian hak kepada siapa saja yang berhak, dan
4. Keadilan Tuhan berupa kemurahan-Nya⁵.

⁴ Aliy As'ad, *Faṭul Mu'in*, (Kudus: Menara Kudus, 1979), hlm. 302

⁵ Nurcholis Madjid, *Islam Doktrin Dan Peradaban*, (Jakarta: Paramadina. 2005), hlm. 512-516

Dari empat pengertian adil di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memberikan upah harus memperhatikan aspek tersebut. Apakah ini sudah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan khususnya di Indonesia yang notabenehnya adalah mayoritas beragama Islam.

Begitu juga dengan sistem pengupahan yang diterapkan selama ini. Para pekerja atau buruh yang bekerja dari pagi hingga sore dan terkadang juga bekerja lembur dengan baik sesuai dengan apa yang telah diinginkan oleh perusahaan. Jika para pekerja atau buruh sudah bekerja dengan baik dengan pekerjaan dan kapasitasnya, maka apakah hak buruh juga dipenuhi oleh perusahaan, mulai dari upah dan keselamatan kerja atau asuransinya?

CV. I Care Antique yang sudah berdiri sejak tahun 2007 hingga sekarang, yang berkonsentrasi pada usaha mebelir, mempunyai dampak positif bagi perekonomian masyarakat Jepara, terutama pada kalangan buruh, karena dapat memberi peluang pekerjaan demi keberlangsungan hidup masyarakat. Meskipun ada sebagian golongan pekerja di tempat tersebut yang kurang diperhatikan bahkan kurang disejahterakan. Golongan pekerja yang kurang diperhatikan tersebut adalah para pekerja amplas, karena dalam penggajiannya sangat minim sekali, berbeda dengan para pekerja yang lainnya seperti tukang kayu dan tenaga finishing, jauh lebih tinggi gajinya dibanding tenaga amplas.

Skala upah yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pemilik perusahaan 10.000.000/bulan + bonus penjualan per unit 1000
2. Administrasi meliputi:
 - a. sekretaris 2.000.000/bulan + bonus penjualan per unit Rp. 500
 - b. bendahara 1.750.000/bulan + bonus penjualan per unit Rp. 500
3. Unit tugas kerja diserahkan ke unit itu sendiri

Adapun oleh Unit diberi tanggung jawab sepenuhnya untuk melakukan order, produksi hingga penggajian pekerjanya, pekerja biasanya diberi upah 35.000 hingga 40.000 perharinya bagi pekerja tukang kayu dan finishing. Angka tersebut jika dikalkulasikan sudah memenuhi standar gaji yang berlaku di kabupaten Jepara, berbeda dengan tenaga amplas, mereka hanya digaji 15.000 perharinya, angka tersebut jauh dari cukup dan ini sangat memprihatinkan.

Berdasarkan informasi Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Kabupaten (UMK) tahun 2010 dan tahun 2011 yang dikeluarkan oleh masing-masing kabupaten, diperoleh keterangan bahwa gaji atau upah minimum kota Jepara adalah Rp. 702.000 (tujuh ratus dua puluh ribu rupiah)⁶, ini menandakan bahwa gaji tersebut harus diterima utuh bagi pekerja atau buruh, karena ini merupakan haknya, dan jika jumlah minimum tersebut tidak diterima secara utuh atau kurang oleh pekerja atau buruh maka ketimpangan timbul di dalamnya. Kemudian selain itu karena ini merupakan perusahaan yang dianggap besar seharusnya memberikan jaminan kesehatan atau jaminan sosial tenaga kerja bagi pekerja atau

⁶ <http://www.allows.wordpress.com/informasi-upah-minimum-regional>, diunduh pada tanggal 12 Februari 2011.

buruh⁷. Maka dari sinilah penulis ingin meneliti lebih jauh dalam sistem upah yang diterapkan oleh CV. I Care Antique ditinjau dari hukum Islam dengan menitikberatkan kepada apakah perusahaan sudah memberikan upah kepada buruh atau pekerja sesuai pekerjaannya (*Ujratu al-miṣli*), dengan nilai-nilai keislaman (keadilan berimbang). Seberapa jauh perusahaan tersebut memperhatikan dan menjalankan undang-undang tenaga kerja yang ditetapkan oleh pemerintah? Mengapa ini bisa terjadi atau mengapa sistem tersebut berlakukan di perusahaan tersebut? Dan kenapa sistem itu bisa terjadi bahkan sampai beberapa tahun atau masa yang lama?

B. Pokok Masalah

Dari latar belakang di atas dapat diambil beberapa pokok permasalahan, yaitu:

- a. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan oleh CV. I Care Antique terhadap pekerjanya?
- b. Apakah upah yang diberikan terhadap pekerja (tenaga pengamplas) sudah sesuai menurut tinjauan hukum Islam?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian :
 - a. Untuk Mengetahui Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan oleh CV. I Care Antique.

⁷ Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.

- b. Untuk Mengetahui sejauh mana hukum Islam itu diterapkan dalam sistem pengupahannya, terkait dengan adil dan tidaknya pemberian upah.

2. Kegunaan Penelitian :

- a. Penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembang ilmu hukum Islam khususnya dalam hal pengupahan atau *ijārah*.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian berikutnya yang berkenaan dengan sistem pengupahan atau *ijārah*.

D. Telaah Pustaka

Kajian tentang permasalahan pengupahan sudah banyak dilakukan. Dalam kitab Muamalah ataupun skripsi-skripsi, baik itu skripsi di universitas umum maupun skripsi di universitas Islam juga banyak dari berbagai pandangan, metode dan pendekatan, secara detail sudah banyak mengulasnya.

Buku yang berjudul *Fikih Muamalah dan implementasinya dalam keuangan syariah*, karya M. Yazid Affandi, merupakan salah satu buku yang membahas mengenai akad *ijārah* secara agak detail, di situ disebutkan mengenai syarat-syarat akad *ijārah* yang juga dikaitkan dengan rukun-rukunnya serta membahas mengenai pembagaian *ijarah* disebutkan juga secara detail⁸.

Sedangkan dari beberapa skripsi yang membahas tentang permasalahan pengupahan atau *ijārah* di antaranya adalah skripsi karya Nila

⁸ M. Yazid Affandi, *Fikih Muamalah dan Implementasinya dalam Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm 179

Savitri tentang “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Pegawai Honorer di Lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*”, skripsi tersebut berbicara tentang sistem penggajian yang diterapkan oleh Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam menggaji pegawainya berpedoman pada ukuran lama dan tidaknya pegawai tersebut mengabdikan, sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa hal yang demikian tersebut sesuai dengan hukum Islam karena gaji tersebut sudah proporsional dengan tingkat kerjanya⁹. Dalam sistem penggajian dalam Islam terdapat perbedaan mengenai kemampuan kerja, tingkat pendidikan, penguasaan bidang kerja dan tanggung jawab.

Skripsi yang lain, karya Ariyanti juga membahas tentang keadilan upah, yang berjudul “*Studi Nilai Keadilan Terhadap Upah Harian Dan Upah Borongan Kuli Bangunan Studi di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo*”, dijelaskan bahwa sistem pengupahan harian dan borongan sudah layak, karena memenuhi standar UMR dan juga sesuai dengan harga pasar sehingga sistem penggajian yang diterapkan sudah mencerminkan nilai keadilan distributif maupun keadilan harga kerja. Besar upah dibedakan menurut tingkat Jabatan pekerjaan dan dalam pengupahan harian juga terdapat tunjangan makan dan mereka mempunyai kesepakatan dalam kerja, perbedaan

⁹ Nila Safitri, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Pegawai Honorer di Lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*”, *Skripsi Tidak Diterbitkan*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006).

upah yang diberikan menimbulkan perbedaan motivasi kerja hingga berdampak positif bagi pekerja untuk giat bekerja¹⁰.

Kajian skripsi yang serupa pula dikaji oleh Lukmanul Hakim tahun 2007, dalam karyanya yang berjudul “*Pengaruh Pemberian Upah Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam Studi Kasus Pekerja di Unit Printing PT. Batik Damar Hadi Surakarta*”, dijelaskan bahwa pengaruh pemberian upah pekerja terhadap produktifitas kerja di unit printing PT. Batik Damar Hadi Surakarta adalah sangat mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan produk-produk yang dihasilkan perusahaan itu sendiri, ini terbukti dengan meningkatnya produksi setiap bulannya. Dengan demikian pembahasan skripsi ini tidak bertentangan dengan hukum Islam. Di samping itu pula perusahaan juga tidak pernah lalai dalam pemberian upah¹¹.

Selain karya ilmiah di atas ada pula yang membahas hal yang serupa pula yaitu oleh Ahmad Hamdani, karya ilmiahnya yang diberi Judul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Karyawan Di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta*”, menguraikan bahwa dalam sistem penggajian yang diterapkan sudah sesuai dengan akad *ijārah* serta telah memenuhi standar UMR yang berlaku¹².

¹⁰ Ariyanti, “Studi Nilai Keadilan Terhadap Upah Harian Dan Upah Borongan Kuli Bangunan Studi Di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo”, *Skripsi* Tidak Diterbitkan, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007).

¹¹ Lukmanul Hakim, “Pengaruh Pemberian Upah Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam Studi Kasus Pekerja Di Unit Printing PT. Batik Damar Hadi Surakarta”, *Skripsi* Tidak Diterbitkan, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007).

¹² Ahmad Hamdani, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Penggajian Karyawan Di CV. Sinar Bintang Gemilang (SBG) Kalasan Yogyakarta”, *Skripsi* Tidak Diterbitkan, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007)

Dari penelusuran penyusun, praktis belum ada penelitian yang membahas sistem Pengupahan di CV. I Care Antique di Jepara.

E. Kerangka Teoretik

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada buruh atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi¹³.

Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari peraturan pemerintah no 8 tahun 1981, mengenai perlindungan upah, yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu buruhan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya¹⁴.

Definisi tersebut di atas terlihat bahwa upah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan, persetujuan yang dimaksud adalah antar pengusaha dan buruh yang dalam suatu hubungan perburuhan di tuangkan dalam kesepakatan kerja bersama. Upah yang dimaksud pula berbagai tunjangan baik untuk buruh maupun untuk keluarganya.

¹³ Murfafie, Raharjo “*Upah dan Kebutuhan Hidup Buruh*” dalam analisis CSIS, vol 22 no 26 (Nov-Des 2003), hlm 10.

¹⁴ Abdus Salim, *Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum*, (Jakarta: FE UI, 1982), hlm 10

Untuk memperjelas kedudukan upah maka Departemen Tenaga Kerja melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 05 Tahun 1989 tentang upah minimum menjelaskan beberapa fungsi upah di antaranya, *Pertama*, upah berfungsi untuk merumuskan kebutuhan dasar minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai hasil dari buruhan yang telah diselesaikannya. *Kedua*, pengusaha dalam memberikan upah buruh dihitung berdasarkan hasil produksi. *Ketiga*, dalam hubungan industrial pancasila upah buruh bukan hanya sekedar bagian dari biaya produksi tapi juga mempunyai fungsi sosial yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi buruh dan keluarga. *Keempat*, mewujudkan rasa keadilan dalam rangka memanusiakan manusia. *Kelima*, sebagai upaya untuk pemerataan pendapatan¹⁵.

Islam yang mempunyai karakteristik *rahmatan lil 'ālamīn* mempunyai metode, (*manhaj*) dalam bermuamalah, dengan memasukkan nilai ibadah di dalamnya. Ajaran Islam bersifat universal dan komprehensif, universal artinya bersifat umum dan komprehensif artinya mencakup seluruh bidang atau aspek kehidupan¹⁶. Secara umum penyariatannya Islam dapat diklasifikasikan menjadi dua¹⁷, yaitu hal yang mengandung peribadatan dan permuamalatan, atau dapat juga disebut *hablun minallah wa hablun min an-nās*.

¹⁵ Departemen Tenaga Kerja RI, *Data Mengenai Upah Minimum dan Kebutuhan Fisik Minimum Regional* (Jakarta: Depnaker, 1991), hlm 75.

¹⁶ Hasbi ash-Shiddieqy, *Falsafah Hukum Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), hlm. 117.

¹⁷ Jad al-Haq Ali Jad al-Haq, *al-Fiqhul Islami, Murunatuhi wa Tatawwaruhu*, (Kairo: Majma' Buhus al-Islamiyah, 1989), hlm. 89. Klasifikasi serupa terdapat juga dalam Wahbah Zuhaili, *al-Fiqhul Islami wa Adillatuhu*, cet. 3 (Beirut: Dār al-Fikr, t.t.), I: 89.

Dalam literatur yang lain dikatakan bahwa Islam mengandung tiga ajaran yakni akidah, syari'ah, dan akhlak, yang semuanya itu harus dilakukan oleh orang Islam, jika salah satunya hilang maka ketimpangan terjadi di dalamnya karena antara satu dengan yang lainnya saling melengkapi¹⁸.

Upah dalam pengertian Islam (*ijārah*) merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Akad *ijārah* dalam al-Qur'an maupun Sunah telah memberikan perintah kepada manusia untuk bekerja atau berusaha secara maksimal sehingga mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, baik dalam tataran ibadah maupun *muamalah*.

Jadi lafad akad *ijārah* memiliki pengertian yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktifitas. Dalam arti yang lebih luas *ijārah* berarti suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu¹⁹. Oleh karena itu dengan tegas al-Qur'an telah memberikan perintah bahwa balasan atau upah harus diberikan kepada yang berhak menerimanya.

Firman Allah Swt:

²⁰ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

¹⁸ D Ahmad Ahmad al-Ghulusyi, *al-Dakwah al-Islamiyah*, (Lebanon: Dār al-Kutub al-Islamiyah, t.t.), hlm. 16.

¹⁹ Helmi Karim, *Fikih Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), hlm 29.

²⁰ at-Talāq (65): 6.

Akan tetapi baik dalam al-Qur'an maupun as-Sunah tidak menjelaskan dan mengatur penetapan upah secara mendetail, karena upah termasuk dalam bidang mu'amalah yang selalu senantiasa berkembang sesuai dengan kondisi zaman dan masyarakatnya.

Selanjutnya berkenaan dengan besarnya upah, Islam tidak memberikan ketentuan terperinci secara eksplisit di dalam nash al-Qur'an maupun Hadis Nabi Saw oleh karena itu untuk memecahkan masalah ini penyusun menggunakan prinsip-prinsip muamalah, sebagaimana dikemukakan Juhaya S Praja sebagai berikut:

- 1) Prinsip *tabadul al-manafi*, yaitu segala bentuk kegiatan muamalah harus memberikan keuntungan bersama bagi pihak-pihak terkait.
- 2) Prinsip penerapan keadilan dalam bidang muamalah yang menghendaki harta tidak dimiliki oleh hanya segelintir orang.
- 3) Prinsip suka sama suka dan kerelaan dari kedua belah pihak.
- 4) Prinsip '*adamul garār*' yang berarti bahwa pada setiap bentuk muamalah dan tidak boleh ada unsur tipu daya.
- 5) Prinsip *al-bir wa taqwa*.
- 6) Prinsip *musyarakah*, yakni kerjasama antar pihak yang saling menguntungkan²¹

Upah harus diberikan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Adil secara bahasa mengandung dua arti, tidak berat sebelah (tidak memihak)

²¹ Juhaya S Praja, *Filsafat Hukum Islam*, (Bandung: Yayasan Piara, 1993), hlm 173-175.

dan sepatutnya, tidak sewenang-wenang.²² Dalam Islam juga keadilan sosial ditegakan berdasarkan pada 3 asas, yaitu:

1. Kebebasan jiwa yang mutlak.
2. Persamaan kemanusiaan yang sempurna.
3. Jaminan sosial yang kuat.²³

Pada dasarnya dalam pola masyarakat Islam, pengupahan bukan hanya merupakan suatu konsesi, akan tetapi merupakan hak bagi buruh/pekerja yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 (tiga) asas, yaitu asas keadilan, asas kelayakan, asas kebajikan.²⁴

1. Asas keadilan menuntut agar upah buruh atau pekerja dibayar secara seimbang atas jasa yang telah diberikan oleh buruh atau pekerja. Untuk dapat memberikan standar upah yang adil dapat dilihat keadilan dari dua aspek, yaitu :
 - a. Keadilan distributif yang menuntut agar para buruh atau pekerja yang melaksanakan pekerjaan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh upah yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan individu yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.

²² W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1976), hlm. 16.

²³ Sayyid Qutub, *Keadilan Sosial dalam Islam*, alih bahasa Afif Muhamad, (Bandung: Pustaka Pelajar, 1415 H/1994 M), hlm. 43.

²⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Pemikiran Keislaman*, (Bandung: Mizan, 1416 H/1996 M), hlm. 191.

Firman Allah Swt:

إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن
الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون.²⁵

- b. Keadilan harga kerja yang menuntut agar para pekerja diberikan upah seimbang dengan jasa yang telah diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pemilik pekerjaan saja.
2. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja dengan taraf hidup masyarakat, sehingga buruh atau pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan tingkat ekonomi semata saja.

Firman Allah Swt :

ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات
وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً.²⁶

Asas kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk dapat menghargai jasa para buruh atau pekerja yang telah memberikan sumbangan untuk mendapatkan kekayaan yang lebih.

²⁵ an-Nahl (16): 90.

²⁶ al-Isrā' (17) : 70.

Upah yang adil juga bisa disebut dengan upah yang sepadan (*ajr al-miṣl*) yaitu upah yang sepadan dengan kerja dan kondisi pekerjaannya, tidak ada unsur penganiayaan terhadap pekerja maupun majikan. Selain ketentuan tersebut, pembayaran upah dianjurkan sesegera mungkin dilaksanakan setelah pekerjaan selesai dikerjakan.

Hadis Nabi Saw:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه²⁷

Upah dalam Islam dikategorikan ke dalam wilayah *ijārah*. *Ijārah* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu *ijārah* yang bersifat manfaat (إجارة أعيان) dan *ijārah* yang bersifat pekerjaan (إجارة أعمال). *Ijārah* manfaat adalah akad di mana pihak pertama mengambil manfaat benda dari pihak kedua dalam jangka waktu dan batasan-batasan tertentu dengan adanya imbalan/upah. Sedangkan *ijārah* pekerjaan adalah akad di mana pihak pertama mengambil manfaat dari pihak kedua dengan batasan-batasan tertentu dan pihak kedua akan mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula.

Menurut Taqyuddin an-Nabhani memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan *ijārah al a'mal* adalah pemilikan jasa dari seorang *ajīr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh pihak *musta'jīr* (orang yang mengontrak tenaga) serta pemilikan harta dari pihak *musta'jīr* oleh seorang *ajīr*; di mana *ijārah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai

²⁷ Ibnu Majah dari al-Abbas ibn al-Walid al-Dimsyaqi dari wahab ibn Sa'id ibn Athiyah al-Salamiy dari Abd al-Rahman ibn Zaid ibn Aslam dari ayahnya dari Abdullah Ibn Umar. Abdullah Muhammad ibn Yazid al-Qazwaniy, ibn Majah, Maktabah Syamilah, Hadis nomor 2434.

konvensasi yang berupa imbalan²⁸. *Ijārah* atas pekerjaan dan upah-mengupah berlaku atas suatu kegiatan yang mengandung unsur jual-beli jasa, seperti menjahitkan pakaian, tukang bangunan, tukang meubelir, dan yang lainnya, dalam hal ini perikatan yang terjadi tentang pekerejaan/buruh manusia di mana pihak penyewa bersedia memberikan upah/imbalan kepada pihak yang telah menyewakan tenaganya/buruh.

Sementara menurut Sudarso, membagi *ijārah* menjadi dua jenis, yaitu pertama *Ijārah al a'yān* adalah bahwa yang menjadi objeknya adalah manfaat dari benda atau binatang yang disewanya, sedangkan dalam *ijārah al 'amāl* bahwa yang objeknya adalah dari pekerjaan manusia²⁹.

Dari kedua pendapat di atas memberikan pengertian bahwa pembagian *ijārah* tersebut sebenarnya sama, pertama memberi imbalan karena mengambil manfaat dari suatu benda yang disewakannya, disini lebih menekankan ke dalam akad sewa-menyewa. Kedua pemberian imbalan/upah karena akibat suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang, di sini lebih menekankan pada akad upah-mengupah.

Dalam rangka menentukan upah, menurut G. Kartasaputra menjelaskan tentang sifat dan karakteristik upah yang fundamental yaitu Upah harus dapat menjamin upah minimum, sehingga para buruh tidak kekurangan konsentrasi karena banyak mengingat kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpenuhi.

²⁸ Taqyuddin an-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif*, alih bahasa Moch Magfur Wachid, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm 83.

²⁹ Sudarso, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm 426.

- a. Upah dapat diterima dan disetujui oleh para buruh dengan penuh kesadaran.
- b. Upah dapat mencerminkan apresiasi kemampuan dan kemajuan para buruh.
- c. Upah dirinci sesederhana mungkin agar mudah dipahami oleh buruh.
- d. Upah harus fleksibel dalam menghadapi perubahan yang tidak diharapkan.
- e. Upah hendaknya dapat memotivasi peningkatan kualitas produk tanpa menurunkan kuantitas.

Sistem pengupahan harus dapat dirasakan berkeadilan dan berperikemanusiaan baik oleh pekerja maupun oleh instansi atau perusahaan³⁰. Oleh karena itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan pengusaha dan buruh. *Pertama*, pengusaha dan buruh harus saling mengakui tidak adanya klaim budak. *Kedua*, pengusaha mempunyai kedudukan yang sama dengan buruhnya dalam pemenuhan kebutuhan pokok manusia. Dengan kata lain buruh harus diberi upah yang layak. *Ketiga*, seorang buruh tidak seharusnya diberi tugas yang sangat erat dan sulit melebihi kemampuan dan buruhannya itu kemungkinan untuk membuat penderitaan yang besar³¹.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik dalam masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas buruh, antar sesama buruh dan pengusaha tanpa melanggar hak masing-masing.

³⁰ G. Kartasaputra., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), hlm. 102.

³¹ Afzalurrahman, *Muhammd Sebagai Seorang Pedagang*, alih bahasa Dewi Nurjilanti (Jakarta: Yayasan Swara Bumi, 1997), hlm 369.

Oleh karena itu, Egi Sujana berpandangan upah harus diletakkan dalam kerangka tauhid dan kerangka kehalifahan manusia karena bekerja adalah bagian dari ibadah maka selayaknya upah harus diberikan secara adil dan sebagai penghormatan antar sesama manusia³².

F. Metode Penelitian

Agar sebuah penelitian menjadi valid dan dapat diterima oleh banyak orang, maka sebuah metode dianggap sangat penting adanya, karena dengan metode yang dapat mampu menentukan, merumuskan, menganalisa, dan memecahkan masalah yang diteliti dan dengan metode yang tepat akan menghasilkan karya ilmiah yang baik dan terarah. Adapun metode yang sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah berupa penelitian lapangan, yaitu penyusun berusaha mengumpulkan data secara langsung dari perusahaan CV. I Care Antique dan dengan pekerja.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu hal secara transparan, memberikan gambaran tentang pengupahan yang diterapkan oleh pihak perusahaan, kemudian diskripsi ini akan dianalisa menurut hukum Islam terkait pengupahan tersebut.

³² Egi Sujana, "Upah dalam Pandangan Islam", *Republika*, (1 Mei 2003), hlm 6.

3. Teknik Random Sampling

Teknik random sampling adalah teknik dengan mengacak populasi dan sampel, dalam penelitian ini adalah mengacak para pekerja yang bekerja di CV. I Care Antique sebagai sampel.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara. Metode wawancara merupakan pengumpulan sumber data primer dengan informan wawancara yaitu para pekerja serta pemilik perusahaan. peneliti dapat bertemu langsung dengan informan tentunya mengumpulkan informasi secara penuh terkait dengan topik yang diteliti.

5. Sumber Data

- a. Data Primer, data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung dengan informan.
- b. Data Sekunder, data ini akan diperoleh dari literatur-literatur fiqih yang berkaitan dengan pokok masalah

6. Pendekatan Masalah

a. Simbiosis Mutualisme

Pendekatan ini melihat keadaan secara langsung kepada pekerja dan alasan-alasan yang berkaitan dengan keadaan pekerja yang bekerja di CV. I Care Antique tersebut.

b. Normatif

Secara normatif penelitian ini merujuk pada al-Quran dan Hadis Nabi, dan literatur fikih, usul fikih, serta kitab-kitab yang masih berkaitan dengan tema penyusun.

7. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan cara *deduktif* yaitu penyusun mencoba melihat sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan, kemudian dari sistem tersebut dianalisa menurut perspektif hukum Islam yang pada akhirnya akan membuahkan sebuah kesimpulan yang bersifat khusus terkait boleh dan tidaknya atau sesuai dan tidaknya sistem pengupahan yang diterapkan ditinjau dari hukum Islam.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab, dengan urutan dan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan sebagai pengantar gambaran umum tentang isi tulisan berikutnya. Dalam bab ini ada tujuh sub bab yaitu: latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, telaah pustaka, landasan teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi tentang pembahasan tinjauan umum tentang konsep dasar *ījarāh* atau upah, baik dalam kerangka konvensional, maupun secara Islam.

Bab ketiga, berisi tentang diskripsi tentang sistem yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, maka akan mampu mengetahui

tentang kenapa para pekerja mau dan melakukan pekerjaannya dan mau menerima upah yang telah diberikan dari perusahaan.

Bab keempat, merupakan uraian dan analisa hukum Islam terhadap praktek atau sistem *ijārah* atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Bab kelima, merupakan akhir dari seluruh rangkaian pembahasan dalam skripsi. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pengamatan lapangan dan kajian tentang hukum Islam tentang sistem pengupahan buruh di CV. I Care Antique dalam persepektif hukum Islam, penyusun mendapatkan kesimpulan bahwa:

1. sistem pengupahan buruh di CV. I Care Antique diberikan kepada pekerjaanya sesuai kesepakatan awal ketika mereka diterima, kemudian besar-kecilnya upah disesuaikan dengan golongan atau jenis pekerjaannya serta masa bekerjanya. Upah diberikan dari perusahaan dengan cara harian, mingguan atau bulanan sesuai keinginan pekerjaanya.
2. Jika pemberian hak upah itu dianalisa dari hukum Islam maka apa yang telah dilakukan oleh perusahaan tersebut sudah sah dan sesuai dengan hukum Islam. yaitu
 1. Sesuai dengan Kaidah Fikih yang berbunyi:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
ما كان أكثر فعلاً أكثر فضلاً

2. Sudah sesuai dengan akad *ijārah*, meliputi:
 - 1) Adanya pemenuhan rukun dan syarat antar keduanya
 - 2) Adanya pemenuhan syarat upah dalam akad *ijārah* antara perusahaan dan buruh
 - 3) Adanya pemenuhan rukun akad antara CV. I Care Antique dan karyawan/Buruh pengamplas meliputi:

- a) *Al-muta'aqdaini* (para pihak yang berakad), yaitu pihak perusahaan dan karyawan/ buruh
- b) *Sigat* akad. Dengan lisan antar kedua belah pihak
- c) *Al-Maqdu 'alaih* (obyek akad), yaitu *ujrah* (upah) dan *amal* (pekerjaan)

Namun demikian, dalam pelaksanaan pengupahan buruh pihak CV dalam hal ini sebagai pemilik perusahaan mengabaikan ketentuan Upah Minimum Daerah Kabupaten Jepara yang hal tersebut harus ditaati sebagai peraturan pemerintah yang sudah berkekuatan hukum dan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya, yaitu sebagai tukang amplas

B. Saran-saran

1. Dalam membina hubungan antara perusahaan dan buruh diharapkan kedua belah pihak memperhatikan aspek-aspek syari'at dan maslahat, termasuk memberikan upah sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah propinsi, di samping juga untuk menjaga dan memelihara hak dan kewajiban masing-masing pihak juga sebagai pertanggungjawaban kepada Allah.
2. Hubungan antara CV. I Care Antique dan buruh sebaiknya dibina dan dikondisikan bukan sebatas hubungan antara atasan dan bawahannya, melainkan dibina berdasarkan adanya kesadaran saling membutuhkan, dan kekeluargaan. Perusahaan membutuhkan jasa dan tenaga karyawan demi kelangsungan produksi. Dan sebaliknya karyawan membutuhkan

keberadaan CV. I Care Antique sebagai lapangan kerja demi kebutuhan hidup.

3. Dinamika yang terjadi pada CV sebagai pihak perusahaan sebaiknya selalu dikomunikasikan kepada karyawan menyangkut hal apapun yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan para pekerja, seperti besarnya upah. Hal itu guna menghindari konflik lebih lanjut

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an/Tafsir/Ilmu Tafsir

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV. Toha Putera, 1998

Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian AL-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002

Hadis

Bukhari, Abu Abdillah Muhammad ibn Isma'il, *Ṣaḥīḥ al-Bukhary*, 4 Jilid, Beirut: Dār al-Fikr, 1994

Daud, Abu *Sunan Abi Daud*, Beirut: Dar al-Fikr, tt

Mājah, Ibnu, *Sunan Ibnu Mājah*, Beirut: Dār al-Fikr, t.t

Syajastani, Abu Daud Sulaiman ibn al-Ash'ab, *Sunan Abi Daud*, 3 Jilid Kairo: Dar al-Fikr, 1994

Fiqh/Usul Fiqh

Abidin, Muhammad Amin, *Rad al-Mukhtar 'ala ad-Dār al-Mukhtar Hasiyah ibnu Abidin*, Beirut Libanon: Dār at-Turaṣ al-Arabi, 1408 H/1987 M

Abu al-Fath, Ahmad *Kitab al-Muamalah fi asy-Syari'ah al-Islamiyah*, Mesir: Maktabah Busfur, 1332 H/1913 M

Ali Jad al-Haq, *Jad al-Haq al-Fiqh al-Islami, Murunatuḥu wa Tatawwaruhu*, Kairo: Majma' Buhus al-Islamiyah, 1989

As'ad, Aliy, *Fathul Mu'in*, Kudus: Menara Kudus, 1979

Ash-Shiddieqy, Hasbi, *Falsafah Hukum Islam* Jakarta: Bulan Bintang, 1993

Azhar Basyir, Ahmad *Asas-Asas Hukum Muamalah, Hukum Perdata Islam*, Yogyakarta: UII Pres, 2004

Hanafi, Ala ad-Dīn Abi Bakar bin Mas'ud al-Kasanai, *Bada'i as-Sanai fi at-Tartīb asy-Syar'i*, Beirut Libanon: Dār al-Fikr, 1996

Harun, Nasrun *Uṣul Fiqih*, Jakarta: Logos, 1996.

- Husaini, Taqiy ad-Dīn Abu Bakar, *Kifayatul Ahyār*, Surabaya: Nur Amaliyah, tt
- Kahlani, Muahammad bin Ismail, *Subulus as-Salam Syarah Bulug al-Maram*
Beirut: Dār al-Fikr, 1993
- Karim, Helmi *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997
- Muqaddasi, Abi Muhammad Muwafiq ad-Din ‘Abdillah bin Qudamah, *Al-Kafi fi al-Fikh Imam Ahmad bin Hambal*, Beirut: al-Maktabah al-Islami, 1408 H/1988 M
- S Praja, Juhaya *Filsafat Hukum Islam*, Bandung: Yayasan Piara, 1993
- Sanuri, Abd al-Razāq Ahmad, ‘*Aqd al-Ijār*, Beirut: Dār al-Fikr, tt
- Sudarso, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Syuyūti Al-Imam Jalaludin Abdurrahman, *al-Asybah wa al-Nazair fi Qawaid wa Furu’ Fiqhi al-Syafi’i*, Beirut: Dār al-Fikr al-Ilmiah, 1990
- Zuhaili, Wahbah, *al-Fikh al-Islam Wa Adillatuh*, 7 Jilid, Beirut: Dār al-Fikr, 1408 H/1989 M
- Lain-lain**
- Afzalurrahman, *Muhammd Sebagai Seorang Pedagang*, alih bahasa Dewi Nurjilanti Jakarta: Yayasan Swara Bumi, 1997
- Azhar Basyir, Ahmad *Refleksi atas Pemikiran Keislaman*, Bandung: Mizan, 1416
- Nabhani, Taqyuddin *Membangun Sistem Ekonomi Fikih Alternatif*, alih bahasa Moch Maghfur Wakhid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996
- Ghulusyi, Ahmad, *al-Dakwah al-Islamiyah*, Lebanon: Dār al-Kutub al-Islamiyah, t.t.
- Kartasaputra, G., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992
- Madjid, Nurcholis, *Islam Doktrin Dan Peradaban*, Jakarta: Paramadina. 2005
- Manan, M Abdul, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, alih bahasa Mustangin dkk, Yogyakarta: Dana Bakti wakaf, 1997
- Nabbani, Taqiyyudin *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Persepektif Islam*, alih bahasa Muh Maghfur Wahid, Surabaya: Risalah Gusti, 1996

- Qarḍawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husein, Jakarta: Gema Insani Press, 1997
- Qosimy, Jamaluddin bin Muhammad. *Mauḍi'otul Mu'minin Min Ihyā' Ulumuddīn*. Beirut: Dār al-Ulūm al-Islamiyah, tt
- Qutub, Sayyid *Keadilan Sosial dalam Islam*, alih bahasa Afif Muhamad, Bandung: Pustaka Pelajar, 1415 H/1994 M
- Rahman, Afazlur, *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa Soeroyo dan Nastangin, ed M Sonhaji dan Hurdianto edisi lisensi Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995
- Ruky, Ahmad S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001
- Salim, Abdus, *Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum*, Jakarta: FE UI, 1982
- Squire, Lyn, *Kebijakan Kesempatan Kerja di Negara-negara Berkembang*, Jakarta: UI Press, 1992
- Star, Gerald *Penetapan Upah Minimum*, alih bahasa Sentanu Kertonegoro, Jakarta: YTKI, 1999
- Sutrisno, M, *Pengantar Ilmu Ekonomi*, Yogyakarta: Yayasan Institut Pendidikan Indonesia, 1979
- Kamus/Ensiklopedi**
- Abdul al-Masih, George Retery *Mu'jam al-Mutawal li al-Lugat al-Arabiyah*, Maktabah Libanon, 1993
- asy-Syarbasi, Ahmad *Mu'jam al-Iqtisād al-Islami*, Beirut: Dār al-Fikr, tt
- Mansur, Abi al-Fadī Jamal ad-Din Muhamad Makram, *Lisan al-'Arab*, Beirut, Dār al-Kutub al-Ilmiyyah, 1992
- Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus Al-Munawwir*, Surabaya: Pustaka Progressif, 1997
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976
- R Subekti, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHper)*, Jakarta: Pradanya Paramita, 1992
- Tim Penyusun Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1997

Jurnal/Majalah/Buletin/Web-Site

Data Monografi Penduduk Kecamatan Tahunan Jepara Bulan Januari-Juni 2009 semester I

Data tahun 2010 Ditjen Binawas Depnakertrans

Deny Sepian, Tasi *Menggugat Peran Negara dalam Penentuan Sistem Upah*, opini Jawa Pos Radar Jogja, Selasa 12 Mei 2008.

Departemen Tenaga Kerja RI, *Data Mengenai Upah Minimum dan Kebutuhan Fisik Minimum Regional* Jakarta: Depnaker, 1991

Himpunan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan,

Murfafie, Raharjo “*Upah dan Kebutuhan Hidup Buruh*” dalam analisis CSIS, vol 22 no 26 Nov-Des 2003

Skripsi Ariyanti Mustofa *Studi Nilai Keadilan Terhadap Upah Harian Dan Upah Borongan Kuli Bangunan Studi Di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007

Skripsi Lukmanul Hakim, *Pengaruh Pemberian Upah Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam Studi Kasus Pekerja Di Unit Printing PT. Batik Damar Hadi Surakarta* Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2007

Skripsi Muyazidil Koiri, *Sistem Upah Buruh Tani Kedungsari Kecamatan Bandongan Magelang dalam Persepektif Hukum Islam*, Fakultas Syari’ah

Sujana, Egi *Upah dalam Pandangan Islam*, Republika, 1 Mei 2003

[http// www. magivo.blogspot.com](http://www.magivo.blogspot.com). Balada mbak -yu amplas

[http//www. pusatartikel.com](http://www.pusatartikel.com) Pengertian Upah dalam Islam

[http://www. p3ei.blogdetik.com/2008/07/10/buruh-dalam-Islam](http://www.p3ei.blogdetik.com/2008/07/10/buruh-dalam-Islam),

<http://www.Allows.Wordpress.Com>. Informasi Upah Minimum Regional

<http://www.shelmi.wordpress.com>. Keadilan Upah