

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH BURUH PANGGUL
PUPUK DENGAN SISTEM TONASE
(Studi Kasus di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Dalam Program Studi Muamalah**

Oleh :

FIKA UMI ULFIAH

1621030451

Program Studi :Muamalah



**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH BURUH PANGGUL
PUPUK DENGAN SISTEM TONASE
(Studi Kasus di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H) Dalam Program Studi Muamalah**

Oleh :

FIKA UMI ULFIAH

1621030451

Program Studi :Muamalah

**Pembimbing I : Drs. H. Mundzir HZ., M.AG.
Pembimbing II : Juhratul Khulwah, M.S.I.**



**FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H / 2020 M**

ABSTRAK

Islam mengajarkan untuk bermuamalah secara baik dan benar dengan jalan jual beli, sewa menyewa, upah mengupah, pinjam meminjam, berserikat, bercocok tanam dan usaha-usaha lainnya. Salah satu bidang muamalah yang sering terjadi adalah kerjasama antara sesama manusia yaitu kerjasama yang diadakan antara satu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan. Seperti yang terjadi pada buruh panggul pupuk di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Lampung Tengah dimana para buruh menyewakan tenaganya untuk memanggul pupuk ke tempat yang telah disediakan oleh pemberi pekerjaan atau majikan dengan timbal jasa berupa upah. Dalam penetapan standar upah para buruh, pihak pemberi kerja atau majikan memberikan upah nya berdasarkan sistem *tonase*. Penentuan upah dengan menggunakan sistem *tonase* yaitu pemberian upah dilakukan setelah para buruh panggul pupuk menyelesaikan pekerjaannya memanggul pupuk dengan takaran 1 ton pupuk. Jika tidak mencapai 1 ton pupuk yang di angkut maka para buruh tidak mendapatkan upah. Upah yang diberikan oleh pihak majikan sebesar Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase* dan bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti dan mengetahui mengenai sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase* di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri dan untuk mengetahui pandangan hukum Islam terhadap sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase*. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yang bersifat deskriptif. Studi pada Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Lampung Tengah. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Menggunakan metode kualitatif. Setelah data terkumpul penulis melakukan analisis kualitatif dengan metode berfikir induktif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa dalam praktiknya, sistem upah kerja buruh panggul pupuk dengan menggunakan sistem *tonase* dengan upah yang dibayarkan secara tunai sebesar Rp 3.900,00 per satu ton pupuk apabila tidak mencapai satu ton pupuk buruh tidak akan mendapatkan upah sedangkan ditinjau dari hukum Islam upah tersebut telah sesuai dengan hukum Islam sebab rukun dan syarat upah mengupah telah terpenuhi tetapi ada asas yang belum terpenuhi atau tidak sesuai dengan prinsip atau asas pengupahan yaitu asas keadilan dan asas kelayakan, karena upah yang diberikan dinilai terlalu rendah karena belum dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh sehari-hari secara layak dan upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yang sangat membutuhkan banyak tenaga.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fika Umi Ulfiah

NPM : 1621030451

Jurusan/Prodi : Mu'amalah

Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Panggul Pupuk Dengan Sistem Tonase (Studi Kasus di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Di Lampung Tengah)" adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian tertentu yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka penyusun akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Bandar Lampung,

2020

Penulis,



Fika Umi Ulfiah
NPM. 1621030451



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH
BURUH PANGGUL PUPUK DENGAN SISTEM
TONASE (Studi Kasus di Gudang Pupuk PT
Sriwijaya PUSRI di Lampung Tengah)**

Nama : **Fika Umi Ulfiah**

Npm : **1621030451**

Jurusan : **Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)**

Fakultas : **Syariah**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqsyah Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Mundzir H.Z., M.AG.

NIP. 195607271983031001

Juhratal Khulwah, M.S.I.

NIP. 199107092018012002

**Mengetahui
Ketua Jurusan Muamalah**

Khoiruddin, M.S.I

NIP. 197807252009121002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Triptisi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ISLAM
ERHADAP UPAH BURUH PANGGUL PUPUK DENGAN
SISTEM TONASE (Studi Kasus di Gudang Pupuk PT Sriwijaya
USRI di Lampung Tengah”** disusun oleh Fika Umi Ulfiyah, NPM.
521030451, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah),
diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Syariah UIN
Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Selasa, 30 Juni 2020.

TIM DEWAN PENGUJI

Petua : H. Rohmat, S.Ag., M.H.I (.....)

Sekretaris : Arif Fikri., S.H.I., M.Ag. (.....)

Penguji Utama : Dr. H. A. Khumaidi Ja'far, S.Ag. M.H. (.....)

Penguji II : Drs. H. Mundzir HZ, M.Ag. (.....)

Penguji III : Juhratul Khulwah, M.S.I. (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. Khairuddin, M.H.
NIP. 196206219930310002

MOTTO

الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتُ مِنْ خَيْرِ مَنْ اسْتَجَرْتُ يَتَأْتِي حَدِيثُهُمَا قَالَتْ

(القصص ٢٦)

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: ”Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (padakita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (padakita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (QS Al-Qasas : 26)¹

¹Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : CiptaBagusSegara, 2013), h. 388

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Teriring do'a dan rasa syukur kepada Allah SWT, atas segala limpahan berkah, nikmat, kedamaian, keindahan dan kemudahan dalam menjalani dan memaknai kehidupan ini. Serta rasa sayang, restu dan perlindungan-Nya yang selalu mengiringi di setiap hela nafas dan langkah kaki ini. Maka dengan ketulusan hati dan penuh kasih sayang aku persembahkan karya sederhana ini sebagai tanda cinta, sayang dan hormat tak terhingga kepada orang-orang terkasih:

1. Orang yang paling berjasa dalam hidupku kedua orang tuaku, Ayahandaku tercinta Heri Nasikun dan Ibundaku tercinta Juwarni yang telah membesarkan dan mendidikku serta tak pernah melewatkan shalat 5 waktunya tanpa mendo'akanku, memberikanku semangat tak ada henti-hentinya mencurahkan kasih sayangnya, memberikan motivasi dan pengorbanan, selalu menyertai langkahku dalam menggapai cita-cita, terimakasih atas segala hal yang telah kalian berikan, atas untaian do'a yang tak pernah henti. Terimakasih yang tak terhingga untuk segalanya. Semoga Allah SWT selalu melindungi kalian dimanapun kalian berada, Aamiin Allahumma Aamiin.
2. Mamasku dan Adikku tercinta Abdul Rahman, Arif Dwi Cahyono. Terimakasih atas segala do'a dan motivasi yang selalu menjadi semangat bagi penulis.

RIWAYAT HIDUP

Penulis mempunyai nama lengkap Fika Umi Ulfiah. Di lahirkan pada tanggal 20 Februari 1999 di Bandar Jaya, Lampung Tengah. Merupakan anak pertama dari buah perkawinan pasangan Bapak Heri Nasikun dan Ibu Juwarni.

Penulis mengawali pendidikannya di Sekolah Dasar (SD) N 1 Seputih Jaya dan selesai pada tahun 2010. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP N 3 Terbanggi Besar selesai pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan menengah atas di SMK N 1 Terbanggi Besar selesai pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi, yaitu pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Mu'amalah pada Fakultas Syariah dan Hukum.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING.....	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
F. Metode Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. <i>Ijarah</i>	17
1. Pengertian <i>ijarah</i>	17
2. Dasar hukum <i>ijarah</i>	18
3. Rukun dan syarat <i>ijarah</i>	21
4. Macam-macam <i>ijarah</i>	29
5. Berakhirnya <i>ijarah</i>	30
B. Upah	34
1. Pengertian Upah.....	34
2. Dasar Hukum Upah	36
3. Rukun dan Syarat Upah.....	38
4. Metode Penentuan Upah	43
5. Asas pengupahan.....	46
C. Tinjauan Pustaka.....	
	53

BAB III HASIL PENELITIAN

- A. Gambaran Umum Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah..... 57**
- B. Gambaran Umum sistem upah di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah..... 69**

BAB IV ANALISIS DATA

- A. Analisis upah buruh panggul pupuk di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah..... 74**
- B. Analisis hukum Islam terhadap upah buruh panggul pupuk di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah..... 78**

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 81**
- B. Rekomendasi 82**

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan proposal ini.

Dengan penegasan tersebut menghindari kesalahpahaman dalam memahami makna yang terkandung dalam skripsi ini, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Adapun judul skripsi ini berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Buruh Panggal Pupuk Dengan Sistem *Tonase* (Studi Kasus Di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah). Selanjutnya penulis tegaskan beberapa istilah penting yang terdapat pada judul tersebut :

1. Tinjauan adalah hasil meninjau; pandangan; pendapat (sesudah menyelidiki, mempelajari, dsb); perbuatan meninjau;²
2. Hukum Islam adalah seperangkat aturan berdasarkan wahyu Allah dan Sunah Rasul tentang tingkah laku manusia yang diakui dan diyakini, berlaku dan mengikat untuk semua umat yang beragama Islam. Maksud Hukum Islam disini adalah Hukum Syariah.³

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1470

³ Ismail Muhamad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1999), h. 17

3. Upah adalah uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴
4. Buruh adalah orang yang bekerja dengan mendapat upah; pekerja.⁵
5. Sistem *tonase* adalah kapasitas ruang muat dalam kapal, diukur dalam ton (1 ton = 1m³); 2 daya angkut muatan kapal dinyatakan dalam ton (1 ton = 1000 kg). *Tonase* dalam penelitian ini yaitu jumlah pupuk yang mesti di angkut untuk mendapatkan upah.⁶

Dengan penegasan judul diatas, maksud dari skripsi ini adalah meninjau dari Hukum Islam tentang upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase* di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah.

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

Praktik upah para buruh panggul pupuk merupakan gejala sosial yang umum terjadi terutama di kalangan masyarakat di Lampung Tengah. Praktik ini perlu dikaji untuk menyesuaikan dengan kaidah-kaidah yang ada di dalam Hukum Islam.

2. Alasan Subjektif

- a. Judul yang penulis buat belum ada yang membahas, khususnya di lingkungan Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung yaitu mengenai "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Panggul

⁴ *Ibid.*, h. 1250

⁵ *Ibid.*, h. 227

⁶ *Ibid.*, h. 1479

Pupuk Dengan Sistem *Tonase* (Studi Kasus di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Lampung Tengah)”.

- b. Data yang terkait dengan penelitian ini cukup menunjang sehingga dapat mempermudah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- c. Pembahasan skripsi ini memiliki relevansi dengan disiplin ilmu yang ditekuni penulis, yaitu di program studi Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah) pada Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Allah menjadikan manusia untuk saling membutuhkan satu sama lain, sebagai makhluk sosial manusia tidak terlepas untuk saling tolong menolong, tukar menukar keperluan dalam segala urusan yang menyangkut kepentingan hidup masing-masing, Islam mengajarkan untuk bermuamalah secara benar baik dengan jalan jual beli, sewa menyewa, upah mengupah, pinjam meminjam, berserikat, bercocok tanam dan usaha-usaha lainnya.⁷ Sesuai deskripsi di atas, yang dimaksud dengan muamalah dalam perspektif Islam adalah aturan-aturan (hukum) Allah SWT yang ditujukan untuk mengatur kehidupan manusia dalam urusan keduniaan atau urusan yang berkaitan dengan urusan duniawi dan sosial kemasyarakatan.⁸

Salah satu bidang muamalah yang sering terjadi adalah kerjasama antara sesama manusia yaitu kerjasama yang diadakan antara satu pihak

⁷ Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 1998), h. 278

⁸ Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 15

sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang disebut majikan. Kerja sama seperti ini dalam syariat Islam digolongkan kepada perjanjian sewa menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah a'la al-a'mal*, yakni jual beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, dan lain-lain.⁹

Upah merupakan memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati.¹⁰

Dalam menentukan upah yang adil bagi seorang pekerja sesuai kehendak syari'ah, bukanlah pekerjaan mudah. Mawardi dalam "*Al-Ahkam al-Suthaniah*" berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum.¹¹ Seorang pekerja berhak untuk mendapatkan upah yang adil atas kontribusinya dalam bekerja.

Untuk menentukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja, Islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah yaitu dengan tidak melakukan kezaliman

⁹ *ibid.*, h. 133

¹⁰ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia*, (Bandar Lampung :Seksi Penerbit Fakultas Syari'ah, 2014), h. 149

¹¹ Rustam Effendi, *Produksi Dalam Islam*, (Yogyakarta : Magistra Insania Press, 2003), h. 55-56

terhadap buruh ataupun dizalimi oleh buruh sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 279 :¹²

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ زُءُوسُ
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ (البقرة: ٢٧٩)

Artinya : "Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya."¹³

Dalam Islam, pemberian upah bagi pekerja disebut juga *ujrah*.

Menurut Idris Ahmad, upah memiliki arti mengambil manfaat dari tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti sesuai dengan syarat-syarat tertentu.¹⁴

Ujrah ada karena adanya akad *ijarah*, adapun *ijarah* adalah suatu kesepakatan yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang yang melaksanakan kesepakatan tertentu dan mengikat, yaitu dibuat oleh kedua belah pihak (antara buruh panggul pupuk dengan pemilik gudang pupuk) untuk dapat menimbulkan hak serta kewajiban antara keduanya.¹⁵

Dalam fiqh muamalah, upah ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan dan keadilan yang bertujuan untuk menjamin upah yang

¹² Isnaini Harahap, *et.al, Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2015), h.

¹³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahnya*, (Bandung : Syaamil Cipta Media, 2002), h. 47

¹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), h. 115

¹⁵ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002), h. 31

layak atas apa yang telah ia berikan pada proses produksi.¹⁶ Upah dikatakan layak apabila upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan dapat memenuhi kebutuhannya. Adapun maksud adil dalam penetapan upah ini adalah jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya peraturan yang mengatur selama hubungan kerja terjalin, sebelum pekerja dipekerjakan harus ada kejelasan berupa upah yang akan diperoleh oleh pekerja. Adil juga bermakna sesuai dengan jerih payah pekerja atau beban kerjanya.¹⁷

Masyarakat Desa Seputih Jaya Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah sebagian penduduknya bermata pencaharian sebagai buruh dalam berbagai bidang. Buruh yaitu orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan. Perburuhan termasuk muamalah yang dapat dilakukan dalam setiap sektor kehidupan manusia yang perlu tunjang-menunjang dan topang menopang antara satu dengan yang lainnya, misalnya dalam industri, pertanian, peternakan, pengangkutan dan sebagainya.¹⁸ Pekerjaan buruh yang dilakukan oleh sebagian masyarakat Seputih Jaya yaitu dalam bidang pengangkutan atau yang dikenal dengan panggul pupuk. Dalam dunia buruh panggul pupuk di Desa Seputih Jaya menerapkan akad kontrak kerjasama antara buruh panggul pupuk dengan

¹⁶ Afzalurahman, *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid II*, (terj. Soeroyo dan Nastangin), (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h 296.

¹⁷ Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2000), h. 405.

¹⁸ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung : Diponegoro, 1982), h.

pemilik gudang pupuk yang bertujuan untuk memanfaatkan tenaganya dan sebagai imbalannya buruh tersebut mendapatkan upah.

Dalam menentukan upah bagi para buruh panggul pupuk, pekerjaan yang mesti dilakukan oleh para buruh yaitu menurunkan pupuk yang baru datang dari kendaraan yang mengangkut pupuk kepada para pembeli pupuk. Dimana para buruh panggul pupuk harus mengangkut sebanyak 1 ton pupuk, dan setiap 1 ton pupuk di beri upah sebesar Rp 3.900,00. Dalam pengerjaannya para buruh membuat kelompok yang terdiri dari beberapa orang misalnya 10-15 orang dalam satu kelompok. Adanya kelompok yang beranggotakan beberapa orang tersebut dibentuk karena pada dasarnya satu orang buruh belum tentu bisa mengangkut pupuk sebanyak 1 ton maka oleh karena itu dibentuklah kelompok agar bisa di kerjakan bersama-sama.

Setelah melakukan pekerjaan mengangkut pupuk para buruh di beri upah sejumlah Rp 3.900,00 per ton pupuk yang di angkut oleh para buruh. Dan dari hasil upah tersebut upah di bagi rata oleh para buruh yang terdiri dari beberapa orang dalam satu kelompok. Dalam pembagian hasil upah dengan dibagi rata tersebut terdapat adanya ketidakadilan bagi para buruh karena pekerjaan yang dilakukan dalam mengangkut pupuk tidak sama antara para buruh satu dengan yang lainnya, ada yang mengangkut hanya 50 Kg pupuk dan ada pula yang hanya bisa mengangkut 20 Kg pupuk saja, tetapi mereka tetap mendapatkan pembagian upah yang sama atau rata tidak ada pembeda antara buruh yang mengangkut pupuk lebih banyak dan

yang mengangkut pupuk lebih sedikit. Dan dari segi upah yang diberikan sangatlah rendah bagi para buruh atas pekerjaan yang mengeluarkan banyak tenaga untuk mengangkut pupuk-pupuk tersebut.

Oleh karena itu, untuk mengetahui pembahasan lebih lanjut tentang penetapan imbalan atau *ujrah* yang dilakukan oleh para buruh panggul pupuk di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri yang berada di Lampung Tengah berdasarkan Hukum Islam, dengan judul penelitian : “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Panggul Pupuk Dengan Sistem *Tonase*” (Studi Kasus di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka perlu dirumuskan fokus permasalahan yang akan dibahas nanti, adapun yang menjadi pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase* di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Lampung Tengah?
2. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase* di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Lampung Tengah?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka penelitian ini mempunyai tujuan dan kegunaan yang akan dicapai, antara lain :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk meneliti dan mengetahui mengenai sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase* di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri.
- b. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam terhadap sistem upah buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase*.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara Praktis penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu syarat memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar S.H (Sarjana Hukum) pada Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.
- b. Secara Teoritis kegunaan penelitian ini adalah menambah wawasan dan mampu memberikan pemahaman mengenai Konsep Upah, sistem pengupahan yang sesuai dengan Hukum Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist dalam pengupahan buruh panggul pupuk dalam pandangan dan penilaian Hukum Islam dan diharapkan dapat memperkaya khazanah pemikiran keIslaman pada umumnya, civitas akademik Fakultas Syariah, Jurusan Muamalah pada khususnya. Selain itu diharapkan menjadi stimulator bagi penelitian selanjutnya sehingga proses pengkajian akan terus berlangsung dan akan memperoleh hasil yang maksimal.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan secara bertahap dimulai dengan penentuan topik, pengumpulan data dan

menganalisis data, sehingga nantinya diperoleh suatu pemahaman dan pengertian atas topik, gejala, atau isu tertentu.¹⁹ Dalam hal ini, penulis memperoleh data dari penelitian lapangan langsung tentang sistem pengupahan yang sesuai dengan Hukum Islam (Fiqh Muamalah) dengan objek penelitian di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah.

1. Jenis Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden.²⁰ Penelitian ini berhubungan dengan sistem pengupahan buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase* pada Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah.

2. Sifat Penelitian

Menurut sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.²¹ Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase*.

¹⁹ J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 2-3.

²⁰ M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002), h. 11

²¹ Mardalis, *Metode Pendekatan Suatu Proposal*, (Jakarta : Bumi Aksara, cet-ke 13, 2014), h. 26

3. Data dan Sumber Data

Fokus penelitian ini lebih mengarah pada persoalan penentuan hukum Islam yang terkait dengan Sistem Pengupahan Buruh Punggul Pupuk dengan Sistem *Tonase* serta faktor-faktor yang melatarbelakangi hal tersebut. Oleh karena itu sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²²Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden langsung yaitu dari pemberi upah dan para buruh punggul pupuk yang berkaitan dengan pengupahan dengan sistem *tonase*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.²³ Data sekunder dalam penelitian ini adalah beberapa buku-buku yang dapat diperoleh dari perpustakaan, maupun dari pihak lainnya yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan diteliti.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet-ke 27, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 225

²³ *Ibid.*, h. 225

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi atau *Universe* adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai karakteristik yang sama.²⁴ Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 1 orang sebagai kepala gudang (penentu upah), 1 orang krani (menghitung keluar masuk barang), 1 orang sebagai pemberi upah dan 20 orang sebagai buruh panggul pupuk.

b. Sampel

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu.²⁵ Pada dasarnya ada dua macam teknik sampling yaitu teknik *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.²⁶ Dalam penelitian ini yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan

²⁴ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum, S*, (Jakarta: UI Press, 2012), h. 172.

²⁵ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 119.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet-ke 27, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 82-85

sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah 1 orang sebagai kepala gudang (penentu upah), 1 orang krani, 1 orang pemberi upah dan 10 orang sebagai buruh panggul pupuk.

5. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.²⁷ Tanpa mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar. Untuk itu dalam penelitian ini, pengumpulan data akan menggunakan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang di selidiki.²⁸ Observasi yang di lakukan yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap sistem pengupahan buruh panggul pupuk dengan sistem *tonase*.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-

²⁷ *Ibid.*, h. 224

²⁸ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015) , h.

informasi atau keterangan-keterangan.²⁹ Dalam hal ini penulis mewawancarai sejumlah buruh panggul pupuk dan seorang pengawas yang bertugas pemberi upah.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya.³⁰

6. Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah pengolahan data yang diproses sesuai dengan kode etik penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. *Editing*

Mengedit adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data. Tujuannya yaitu untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada didalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin.³¹

b. *Koding*

Koding adalah mengklasifikasikan jawaban-jawaban dari para responden kedalam kategori-kategori. Biasanya klasifikasi

²⁹ *Ibid.*, h. 83

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Reneka Cipta, 2013), h. 188.

³¹ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 153.

dilakukan dengan cara memberi tanda atau kode berbentuk angka pada masing-masing jawaban.³²

c. *Sistemating*

Sistemating yaitu melakukan pengecekan terhadap data-data yang telah diperoleh secara sistematis, terarah dan beraturan sesuai dengan klasifikasi data yang diperoleh. Yang bertujuan untuk menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah dengan cara melakukan pengelompokkan data yang telah diedit dan kemudian diberi tanda menurut kategori-kategori dan urutan masalah.³³

7. Analisis Data

Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut akan dianalisis. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematika data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara menyusun pola memilih mana yang penting yang harus dipelajari, membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami diri sendiri dan orang lain.³⁴

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disesuaikan dengan kajian penelitian, yaitu Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Panggul Pupuk dengan Sistem *Tonase* yang akan dikaji menggunakan metode kualitatif.

³² *Ibid.*, h. 154.

³³ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, cet-ke 13, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 21.

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 145.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode berfikir induktif. Metode induktif yaitu metode yang mempelajari suatu gejala yang khusus untuk mendapatkan suatu gejala atau kaidah-kaidah di lapangan yang umum mengenai fenomena yang diselidiki.³⁵

³⁵ Susiadi, *Metodologi Penelitian*, (Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2015), h. 4.

BAB II LANDASAN TEORI

A. IJARAH

1. Pengertian *Ijarah*

Al ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership* atau *milkiyyah*) atas barang itu sendiri.³⁶ *Ijarah* adalah transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan atau jasa antara pemilik objek sewa termasuk kepemilikan hak pakai atas objek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek sewa yang disewakan.³⁷

Ijarah berasal dari kata *al-ajru*, berarti *al-iwadh* (upah atau ganti). Wahbah al-Zuhaily menjelaskan *ijarah* menurut bahasa, yaitu *bai' al-manfaah* yang berarti jual beli manfaat. *Ijarah* menurut ulama Hanafiyah adalah akad terhadap suatu manfaat dengan adanya pengganti.³⁸ Menurut ulama Malikiyah berpendapat *ijarah* adalah nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat di pindahkan.³⁹ Sedangkan ulama Syafi'iyah mengemukakan, *ijarah* adalah akad atas suatukemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti

³⁶M. Syafi'I Antonio, *Bank Syariah (Dari Teori Ke Praktik)*, (Jakarta : Gema Insani, 2001), h. 117

³⁷Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015), h. 52

³⁸Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), h. 129

³⁹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), h. 114

atau kebolehan dengan pengganti tertentu.⁴⁰ Dari pengertian diatas terlihat bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* (sewa-menyewa) adalah pengambilan manfaat sesuatu benda, jadi dalam hal ini bendanya tidak berkurang sama sekali, dengan perkataan lain dengan terjadinya sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi atau jasa seperti pekerja.⁴¹

Dalam istilah Hukum Islam orang yang menyewakan disebut dengan “*Mu’ajjir*”, sedangkan orang yang menyewa disebut dengan “*Musta’jir*”, benda yang disewakan diistilahkan dengan “*Ma’jur*” dan uang sewa atau imbalan atas pemakaian manfaat barang tersebut disebut dengan “*Ajaran atau Ujrah*”.⁴²

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Dalam kehidupan manusia *ijarah* mempunyai peranan penting guna meringankan salah satu pihak atau saling meringankan antara sesama, serta termasuk salah satu bentuk kegiatan tolong menolong yang dianjurkan oleh agama. Oleh karena itu semua ulama ahli fiqh sepakat bahwa *ijarah* diperbolehkan dalam Islam berdasarkan Al-Qur’an, as Sunnah, Ijma para ulama. Di bawah ini akan diuraikan beberapa dasar hukum dari *ijarah* diantaranya adalah :

⁴⁰Rachmat Syafe’I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 122

⁴¹ Chairuman Pasaribu, Suhrawadi Lubis K, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004), h. 52

⁴²*Ibid.*, h. 52

a. Al-Qur'an

Allah SWT berfirman dalam QS Al-Baqarah ayat 233 :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾
(البقرة: ٢٣٣)

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.”⁴³

Firman Allah SWT. Dalam Surah At-Thalaq ayat 6 :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَسِّئِنَّ أَجُورَهُنَّ ۗ (الطلاق ٦)

Artinya : “jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya”⁴⁴

Allah SWT berfirman dalam Surah Al Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۗ إِنِّ خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ (القصص ٢٦)

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.”⁴⁵

⁴³Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h. 37

⁴⁴*Ibid.*, h. 559

⁴⁵*Ibid.*, h. 388

Dan juga Allah berfirman dalam Surah Al- Kahfi ayat 77 :

فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ^ط قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ
عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾ (الكهف ٧٧)

Artinya : “Kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka dia menegakkan dinding itu. Musa berkata: “Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu.”⁴⁶

Dan juga Allah berfirman dalam Surah An Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً^ط وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾
(النحل ٩٧)

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁴⁷

b. As Sunnah

Adapun as Sunnah yang dijadikan sebagai dasar hukum diperbolehkannya akad *ijarah* adalah sebagai berikut :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)⁴⁸

⁴⁶ *Ibid.*, h. 302

⁴⁷ *Ibid.*, h. 279

⁴⁸ Abu Abdullah bin Yazid al-Quzwaini Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani,2005), VII/398, Hadits no. 2537.

Artinya :“Dari Abdillah bin Umar ia berkata : berkata Rasulullah SAW : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

c. Ijma’

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia karena manusia senantiasa membutuhkan manfaat dari suatu barang atau tenaga orang lain.⁴⁹ *Ijarah* adalah salah satu bentuk aktivitas yang dibutuhkan oleh manusia karena ada manusia yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya kecuali melalui sewa menyewa atau upah mengupah terlebih dahulu. Transaksi ini termasuk salah satu bentuk aplikasi tolong menolong yang dianjurkan agama.⁵⁰

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Agar transaksi *ijarah* menjadi sah harus memenuhi rukun dan syaratnya. Berikut akan diuraikan rukun dan syarat *ijarah* :

a. Rukun *Ijarah*

Adapun yang menjadi rukun *ijarah* menurut Hanafiyah adalah ijab dan Kabul dengan lafadz *ijarah* atau *isti’jar*.⁵¹

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun *ijarah* ada empat (4), yaitu:⁵²

- 1) Penyewa (*Musta’jir*)
- 2) Pemilik Manfaat (*Mu’jir*)

⁴⁹Rachmat Syafe’I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 124

⁵⁰ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), h. 131

⁵¹ *Ibid.*, h. 131

⁵² Rizal Yaya, *et.al*, *Akuntansi Perbankan Syariah (Teori dan Praktik Kontemporer)*, (Jakarta : Salemba Empat, 2016), h. 255

3) Objek Sewa (*Ma'jur*)

4) Harga Sewa (*Ujrah*)

5) Ijab Kabul

b. Syarat *Ijarah*

Syarat *ijarah* terdiri dari lima macam, yaitu *syarat al-inqad* (terjadinya akad), *syarat an-nafadz* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah, syarat barang sewaan (*ma'qud alaih*), dan syarat lazim.

1) Syarat Terjadinya Akad

Syarat in'inqad (terjadinya akad) berkaitan dengan *aqid*, zat akad, dan tempat akad.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam jual beli, menurut ulama Hanafiyah, *aqid* (orang yang melakukan akad) disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal 7 tahun), serta tidak disyaratkan harus *baligh*. Akan tetapi, jika bukan barang miliknya sendiri, maka akad *ijarah* anak *mumayyiz* dipandang sah bila telah diizinkan walinya.

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual beli, sedangkan *baligh* adalah syarat penyerahan. Dengan demikian, akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridaan walinya.

Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah mensyaratkan orang yang akad harus *mukallaf* yaitu *baligh* dan berakal, sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad.⁵³

2) Syarat Pelaksanaan (*an-nafadz*)

Agar *ijarah* terlaksana barang harus dimiliki oleh *aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijarah al-fudhul* (*ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah*.⁵⁴

3) Syarat Sah *Ijarah*

Keabsahan *ijarah* sangat berkaitan dengan *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud alaih* (barang yang menjadi objek akad), *ujrah* (upah), dan zat akad (*nafs al-aqad*), yaitu :⁵⁵

a) Adanya keridaan dari kedua belah pihak yang berakad

Syarat ini didasarkan pada firman Allah SWT surah An-Nisa ayat 29 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ
بِالْبَطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾ (النساء ٢٩)

⁵³ Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 125

⁵⁴ *Ibid.*, h. 126

⁵⁵ *Ibid.*, h. 126-129

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu.”⁵⁶

Dalam ayat tersebut telah dijelaskan bahwa kedua belah pihak yang berakad berbuat atas kemauan sendiri. Sebaliknya, tidak dibenarkan melakukan upah mengupah atau sewa menyewa karena paksaan oleh salah satu pihak ataupun pihak lain.

b) *Ma'qud alaih* bermanfaat dengan jelas

Adanya kejelasan dari *ma'qud alaih* (barang) yang akan diijarahkan harus diketahui sehingga perselisihan dapat dihindari.

Cara untuk mengetahui *ma'qud alaih* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijarah* atas pekerjaan atau jasa seseorang.

(1) Penjelasan Manfaat

Penjelasan dilakukan agar benda yang disewa benar-benar jelas.

⁵⁶Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h 83

(2) Penjelasan Waktu

Jumhur ulama tidak memberikan batasan maksimal atau minimal. Jadi, dibolehkan selamanya dengan syarat asalnya masih tetap ada sebab tidak ada dalil yang mengharuskan untuk membatasinya.

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk penetapan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkannya sebab bila tak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi.

(3) Penjelasan Jenis Pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan. Pekerjaan yang diupahkan bukan pekerjaan yang fardhu atau diwajibkan kepada *muajir* (penyewa), seperti shalat, puasa, haji, *imamah* shalat, azan dan iqamah.

(4) Penjelasan Waktu Kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

- (5) *Ma'qud alaih* (barang) harus dapat memenuhi secara *syara'*

Dipandang tidak sah menyewa hewan untuk berbicara dengan anaknya, sebab hal itu sangat mustahil atau dipandang tidak sah menyewa seorang perempuan yang sedang haid untuk membersihkan masjid sebab diharamkan *syara'*.

- (6) Kemanfaatan benda dibolehkan menurut *syara'*

Pemanfaatan barang harus digunakan untuk perkara-perkara yang dibolehkan *syara'*, seperti menyewakan rumah untuk ditempati atau menyewakan jaring untuk memburu, dan lain-lain.

- (7) Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya

Diantara contohnya adalah menyewa orang untuk shalat fardhu, puasa, dan lain-lain. Juga dilarang menyewa istri sendiri untuk melayaninya sebab hal itu merupakan kewajiban si istri.

- (8) Tidak mengambil manfaat bagi diri orang yang disewa

Tidak menyewakan diri untuk perbuatan ketaatan sebab manfaat dari ketaatan tersebut adalah untuk dirinya. Juga tidak mengambil manfaat dari sisa hasil

pekerjaannya, seperti menggiling gandum dan mengambil bubuknya atau tepungnya untuk dirinya.

(9) Manfaat *ma'qud alaih* sesuai dengan keadaan yang umum

Tidak boleh menyewa pohon untuk dijadikan jemuran atau tempat berlindung sebab tidak sesuai dengan manfaat pohon yang dimaksud dalam *ijarah*.

4) Syarat Barang Sewaan (*ma'qud alaih*)

Dalam hal ini barang sewaan disyaratkan .⁵⁷

- a) Barang yang disewakan harus bermanfaat.
- b) Barang yang disewakan bukan termasuk barang-barang dilarang oleh agama.
- c) Barang yang disewakan harus diketahui jenis, kadar, dan sifatnya.
- d) Barang yang disewakan harus tahan lama atau kekal zatnya.
- e) Barang yang disewakan dapat diserahkan oleh pemilik barang kepada penyewa.

5) Syarat Kelaziman

Syarat kelaziman *ijarah* terdiri atas dua hal berikut .⁵⁸

- a) *Ma'qud alaih* (barang sewaan) terhindar dari cacat
Jika terdapat cacat pada *ma'qud alaih* (barang sewaan), penyewa boleh memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.

⁵⁷Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia*, (Bandar Lampung :Seksi Penerbit Fakultas Syari'ah, 2014), h. 143

⁵⁸Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 129-130

b) Tidak ada *udzur* yang dapat membatalkan akad

Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa *ijarah* batal karena adanya *udzur* sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila ada *udzur*. *Udzur* yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemadaratan bagi yang akad. *Udzur* dikategorikan menjadi tiga macam :

- (1) *Udzur* dari pihak penyewa, seperti berpindah-pindah dalam mempekerjakan sesuatu sehingga tidak menghasilkan sesuatu atau pekerjaan menjadi sia-sia.
- (2) *Udzur* dari pihak yang disewa, seperti barang yang disewakan harus dijual untuk membayar utang dan tidak ada jalan lain, kecuali menjualnya.
- (3) *Udzur* pada barang yang disewa, seperti menyewa kamar mandi, tetapi menyebabkan penduduk dan semua penyewa harus pindah.

Menurut Jumhur Ulama, *ijarah* adalah akad lazim, seperti jual beli. Oleh karena itu, tidak bisa batal tanpa ada sebab yang membatalkannya. Menurut ulama Syafi'iyah, jika tidak ada *udzur*, tetapi masih memungkinkan untuk diganti dengan barang yang lain, *ijarah* tidak batal, tetapi diganti dengan yang lain. *Ijarah* dapat dikatakan batal jika kemanfaatannya benar-benar hilang, seperti hancurnya rumah yang disewakan.

4. Macam-Macam *Ijarah*

Dilihat dari objeknya, *ijarah* dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu *ijarah* yang bersifat manfaat dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan.

a. *Ijarah* yang bersifat manfaat

Akad sewa menyewa dibolehkan atas manfaat yang mubah, diumpamakan sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, dan pakaian untuk dipakai (pengantin). Adapun manfaat yang diharamkan maka tidak boleh disewakan, karena barangnya diharamkan. Dengan demikian, tidak boleh mengambil imbalan untuk manfaat yang diharamkan ini, seperti bangkai dan darah.⁵⁹

Hal ini berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan jasa yang disewa. Pihak yang mempekerjakan disebut *musta'jir*, pihak pekerja disebut *ajir*, upah yang dibayarkan disebut *ujrah*. Dalam hal ini *mu'jir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'jir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut.⁶⁰

b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan

Ijarah atas pekerjaan atau upah mengupah adalah suatu akad *ijarah* dengan cara mempekerjakan seseorang untuk

⁵⁹Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010),h. 321-328.

⁶⁰Harun Santoso, Anik, "Analisis Pembiayaan *Ijarah* Pada Perbankan Syariah". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 01 No. 02 (Juli 2015), h. 108

melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang pijat, tukang jahit dan lain-lain.⁶¹

Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* atau tenaga kerja. *Ajir* atau tenaga kerja ada dua macam :⁶²

1) *Ijarah Khusus*

Ijarah khusus yaitu *ijarah* yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

2) *Ijarah Musytarik*

Ijarah musytarik yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.

5. Berakhirnya *Ijarah*

Pada dasarnya perjanjian sewa menyewa merupakan perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian itu tidak mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian (tidak mempunyai hak *fasakh*), karena jenis perjanjian termasuk kepada perjanjian timbal balik.⁶³ Prosedur pembatalan perjanjian yaitu, terlebih dahulu para pihak yang bersangkutan dalam perjanjian sewa tersebut diberitahu, bahwa perjanjian yang telah dibuat dibatalkan, disertai dengan alasannya. Pemberian waktu yang cukup dimaksudkan

⁶¹Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalah)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 236.

⁶²Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 133

⁶³Chairuman Pasaribu, Suhrawadi Lubis K, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004), h. 56-57

untuk salah satu pihak yang membuat akad, bertujuan untuk memberikan waktu kepada mereka untuk bersiap-siap menghadapi resiko pembatalan. Hal ini berdasarkan firman Allah SWT dalam QS Al-Anfal ayat 58 :⁶⁴

وَأَمَّا تَخَافُ بِ مِّن قَوْمٍ خِيَانَةً فَانْبِذْ إِلَيْهِمْ عَلَىٰ سَوَاءٍ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْخَائِبِينَ ﴿٥٨﴾ (الأنفال ٥٨)

Artinya : “Dan jika kamu khawatir akan (terjadinya) pengkhianatan dari suatu golongan, maka kembalilah perjanjian itu kepada mereka dengan cara yang jujur. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berkhianat.”⁶⁵

Ijarah merupakan akad yang dibatasi dengan jangka waktu tertentu. waktu *ijarah* yaitu batasan yang digunakan untuk mengukur berapa besar manfaat yang diperoleh. Akad *ijarah* tidak batal hanya karena salah satu pihak atau pengelola (*nadzir*) meninggal dunia. Hukumnya sama dengan jual beli apabila *musta'jir* meninggal dunia, posisinya digantikan oleh ahli waris untuk meneruskan akad. Sebaliknya, apabila *mu'jir* meninggal dunia, barang tetap berada ditangan *musta'jir* sampai masa penyewaan habis. Maksudnya, jika salah satu pihak meninggal dunia, sementara barang sewaan dalam kondisi tetap utuh, akad sewa menyewa tidak menjadi batal.⁶⁶ Adapun hal –hal yang menyebabkan batalnya perjanjian sewa menyewa adalah disebabkan hal-hal sebagai berikut :

⁶⁴ Mardani, *Hukum Perikatan Syariah Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h. 73

⁶⁵ Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h 184

⁶⁶ Wahbah Zuhaili, *Fiqh Imam Syafi'i 2*, (Jakarta: Niaga Swadaya, 2008), h. 54

a. Terjadinya *aib* (kecacatan) pada barang sewaan

Maksudnya bahwa pada barang yang menjadi objek perjanjian sewa menyewa terdapat kerusakan ketika sedang berada ditangan pihak penyewa. Dalam hal ini kerusakan diakibatkan kelalaian pihak penyewa sendiri, misalnya penggunaan barang tidak sesuai dengan peruntukannya, barang sewaannya disalah gunakan, dan lain sebagainya. Dalam keadaan seperti itu pihak yang menyewakan dapat memintakan pembatalan kepada pihak yang menyewa.⁶⁷

b. Rusaknya barang yang disewa

Maksudnya bahwa barang yang menjadi objek perjanjian sewa menyewa mengalami kerusakan atau rusak sama sekali sehingga tidak dapat dipergunakan lagi sesuai dengan apa yang diperjanjikan, misalnya yang menjadi objek perjanjian sewa menyewa adalah rumah, dan ternyata rumah itu terbakar habis, maka dalam hal seperti ini pihak yang menyewakan dapat memintakan pembatalan kepada pihak penyewa.⁶⁸

c. Terpenuhinya manfaat yang di akadkan

Dalam hal ini yang dimaksudkan, bahwa apa yang menjadi tujuan perjanjian sewa menyewa telah tercapai, atau masa perjanjian sewa menyewa telah berakhir sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh para pihak.

⁶⁷ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia*, (Bandar Lampung :Seksi Penerbit Fakultas Syari'ah, 2014), h. 146

⁶⁸ *Ibid.*, h. 146

Misalnya perjanjian sewa menyewa rumah selama satu tahun, dan pihak penyewa telah pula memanfaatkan rumah tersebut selama satu tahun maka perjanjian sewa menyewa tersebut batal atau berakhir dengan sendirinya. Maksudnya tidak perlu lagi diadakan suatu perbuatan hukum untuk memutus hubungan sewa menyewa.⁶⁹

d. Adanya *Udzur*

Penganut Mazhab Hanafiyah menambahkan bahwa adanya *udzur* juga merupakan salah satu penyebab putus atau berakhirnya perjanjian sewa menyewa, sekalipun *udzur* tersebut datangnya dari salah satu pihak.

Adapun yang dimaksud dengan *udzur* disini adalah suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin dapat terlaksana sebagaimana mestinya.

Misalnya, seorang yang menyewa toko untuk berdagang, kemudian barang dagangannya musnah terbakar, atau dicuri orang atau bangkrut sebelum toko itu dipergunakan, maka pihak penyewa dapat membatalkan perjanjian sewa menyewa toko yang telah diadakan sebelumnya.⁷⁰

⁶⁹ Chairuman Pasaribu, Su hrawadi Lubis K, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2004), h. 58

⁷⁰*Ibid.*, h. 58-59

B. UPAH

1. Pengertian Upah

Menurut bahasa (*etimologi*), upah berarti imbalan atau pengganti. Menurut istilah (*terminologi*), upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu.⁷¹

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷²

Menurut pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja

⁷¹ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia*, (Bandar Lampung :Seksi Penerbit Fakultas Syari'ah, 2014), h. 149

⁷² Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Indeks, 2011), h. 29

antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.⁷³

Upah secara umum adalah suatu pembayaran yang akan diterima buruh atau pekerja selama buruh atau pekerja melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian upah adalah uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁷⁴

Menurut Nurimansyah Hasibuan menyatakan “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*eraning*), yang diterima buruh atau pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”⁷⁵

Menurut Afzalur Rahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya.⁷⁶

Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.⁷⁷

Dalam pandangan Islam upah adalah hak dari orang yang telah bekerja (*ajir* atau *employee* atau buruh) dan kewajiban orang yang mempekerjakan (*musta'jir* atau *employer* atau majikan) untuk membayarnya. Pernyataan ini memberikan kesimpulan bahwa upah merupakan hak dari seseorang buruh sebagai harga atas tenaga yang

⁷³*Ibid.*, h. 30

⁷⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2011), h. 1250

⁷⁵Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997), h. 68

⁷⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 361

⁷⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016), h. 115

telah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib membayarnya.⁷⁸

2. Dasar Hukum Upah

- a. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang PengawasanPemburuan.
- b. Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi International LabourOrganization Nomor 100 mengenai Pengupahanbagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita untuk Pekerjaanyang sama Nilainya.
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentangKetenagakerjaan
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- f. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- g. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentangKebijakan Penetapan Upah minimum dalam RangkaKeberlangsungan Usaha dan Kesejahteraan Pekerja.
- h. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja danTransmigrasi Nomor SE.01/Men/1982 tentangPetunjuk Pelaksanan Peraturan Pemerintah Nomor 8Tahun 1981.

⁷⁸ Sri Dewi Yusuf, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam". *Jurnal Al-Ulum*, Vol. 10 No. 2 (Desember 2010), h. 311

- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Tata Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah Minimum.
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.231/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus.
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.234/Men/2003. Tentang Waktu Kerjadan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.
- l. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.15/Men/VII/2005 tentang Waktu Kerjadan Waktu Istirahat pada Sektor Usaha Pertambangan Umum pada Daerah Operasi Tertentu.
- n. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- o. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum.

p. Keputusan Gubernur Lampung yang tertuang dalam SK No. G/813/III.05/HK/2014 tentang Besaran UMR atau UMK Provinsi Lampung.

3. Rukun dan Syarat Upah

Agar transaksi upah mengupah menjadi sah harus memenuhi rukun dan syaratnya. Berikut akan diuraikan rukun dan syarat upah:

a. Orang yang memberi upah

Dalam hal ini disyaratkan :

- 1) *Baligh*
- 2) Berakal
- 3) Dan atas kehendak sendiri

b. Orang yang menerima upah

Dalam hal ini disyaratkan :

- 1) *Baligh*
- 2) Berakal
- 3) Dan atas kehendak sendiri

c. Objek upah mengupah

Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini yang menjadi objek upah mengupah adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama Islam.

d. Akad (*ijab qabul*)

Dalam hal ini disyaratkan :

- 1) Akad (*ijab dan qabul*) harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan.

- 2) Akad (*ijab dan qabul*) itu tidak boleh disangkut pautkan dengan urusan lain.
 - 3) Akad (*ijab dan qabul*) harus terjadi atas kesepakatan bersama.⁷⁹
- e. Imbalan sebagai bayaran (upah)

Syarat yang terkait upah atau uang dalam kegiatan upah mengupah harus jelas, tertentu dan bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama sepakat menyatakan bahwa *khamar* dan Babi tidak boleh menjadi upah dalam kegiatan upah mengupah karena kedua benda itu tidak bernilai harta dalam Islam.⁸⁰ Adapun syarat-syarat yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) adalah sebagai berikut :

- 1) Upah (harga yang dibayarkan) harus suci (bukan benda najis). Kegiatan upah mengupah tidak sah jika upah (bayaran) nya adalah anjing, babi, kulit bangkai yang belum dimasak, atau *khamar*. Semua itu benda-benda najis.⁸¹
- 2) Upah harus dapat dimanfaatkan. Sesuatu yang tidak bermanfaat tidak sah dijadikan upah, baik karena hina (menjijikan), seperti serangga dan dua biji gandum, karena berbahaya, seperti binatang-binatang buas, maupun karena diharamkan pemakaiannya secara syariat, seperti alat-alat permainan (yang melalaikan), patung, dan gambar-gambar. Sementara itu bermanfaat yang menjadi kegiatan upah mengupah adalah harta

⁷⁹ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia*, (Bandar Lampung :Seksi Penerbit Fakultas Syari'ah, 2014), h. 150

⁸⁰ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 235

⁸¹ Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Jakarta : Hikmah, 2010), h.

yang bernilai. Oleh sebab itu, barang-barang tersebut tidak boleh ditukarkan dengan sesuatu yang tidak bernilai.⁸²

- 3) Upah harus dapat diserahkan. Oleh karena itu, tidak boleh mengupah dengan burung yang masih terbang diudara atau ikan yang masih ada di air, juga tidak boleh mengupah dengan harta yang sudah dirampok (*di-ghasab*), kecuali upah diberikan kepada orang yang memegang harta *ghasab* itu memungkinkan untuk diambil kembali.
- 4) Orang yang berakad hendaknya memiliki kuasa untuk menyerahkan upah itu. Baik karena harta itu berupa hak milik maupun *wakalah* (harta yang kuasakan). Jika upah tidak berada dibawah kuasa yang berakad, ia tidak sah dijadikan upah.⁸³
- 5) Upah harus berupa *muttaqawin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat *mal muttaqawin* diperlukan dalam kegiatan upah mengupah, karena upah (*ujrah*) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli.

Kejelasan tentang upah ini untuk menghindari perselisihan kedua pihak. Penentuan upah ini boleh didasarkan kepada *urf* atau kebiasaan. Oleh karena itu, tidak boleh menyewa rumah dengan bayaran merenovasi bagian-bagian yang perlu diperbaiki, menyewa mobil dengan imbalan mereparasinya

⁸²*Ibid.*, h. 160

⁸³*Ibid.*, h. 161

sampai hidup, dan juga tidak boleh menyewa hewan tunggangan dengan imbalan memberinya makan.⁸⁴

Termasuk upah yang tidak jelas adalah membayar upah dengan sesuatu dari pekerjaan yang disewa. Misalnya, seorang disewa untuk menyembelih dan menguliti kambing dengan imbalan kulitnya atau bagian lain dari kambing itu. Transaksi ini tidak sah karena belum diketahui seberapa tebal kulit kambing itu atau seberapa banyak bagian yang akan dijadikan upah.

Al- Daruquthni dan lainnya meriwayatkan bahwa Nabi SAW melarang *qafiz al-thahan*. Kalimat ini ditafsirkan sebagai pemberian upah menumbuk biji gandum dengan tepung hasil tumbukannya. Akan tetapi, jika dia sewa dengan upah satu bagian dengan biji gandum, lalu sisanya akan ditumbuk, transaksinya sah. Hal ini disebabkan tidak adanya pelarangan, yakni ketidakjelasan upah dan orang yang diupah bekerja untuk dirinya sendiri.

Yang termasuk dalam larangan ini adalah praktik-praktik berikut ini :

- a) Orang yang memanen tanaman, baik langsung oleh tangannya maupun menggunakan alat, diberi upah dari sebagian yang dihasilkannya, 10% atau semisalnya.

⁸⁴Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 326

- b) Orang yang mengumpulkan sumbangan untuk organisasi dan lainnya di upah dari sumbangan yang berhasil dikumpulkannya, 20% atau semisalnya.
- c) Makelar-makelar rumah dan semisalnya diberi upah sebagian dari hasil penjualannya, 20% atau 30% karena ia melakukannya atas inisiatif sendiri.

Ketiga jenis upah mengupah di atas tidak dibenarkan karena upah yang diberikan belum jelas (*majhul*). Hendaknya diketahui bahwa mengambil harta dengan cara-cara seperti ini termasuk pekerjaan buruk yang tidak diperkenankan syariat.⁸⁵

- 6) Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *mauqud alaih* apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka *ijarah* tidak sah.⁸⁶ Misalnya, menyewakan rumah untuk ditinggali yang dibayar dengan tempat tinggal rumah si penyewa, menyewa kendaraan dengan kendaraan, tanah pertanian dengan tanah pertanian, ini pendapat Hanafiyah. Akan tetapi, Syafi'iyah tidak memasukan syarat ini sebagai syarat untuk *ijarah*.⁸⁷

⁸⁵ Mustafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Jakarta : Hikmah, 2010), h.

⁸⁶ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), h. 326

⁸⁷ *Ibid.*, h. 367

4. Metode Penentuan Upah

Terkait dengan bahasan tentang proses penentuan upah ini, berikut dikemukakan pendapat ahli dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Rivai mengemukakan sebagai berikut : “Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan atau pekerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh atau dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dengan perusahaan. *External equity* merupakan jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi.⁸⁸ Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan metode berikut :

a. Menganalisis jabatan atau tugas

Dikemukakan bahwa sesudah kebutuhan-kebutuhan sumberdaya manusia dipikirkan dan direncanakan, makalangkah berikutnya adalah melakukan analisis dan klarifikasi pekerjaan sebelum dana diturunkan atau dialokasikan untuk itu. Analisis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pekerja, yang dilaksanakan dengan cara mengamati atau mengadakan *interview* terhadap karyawan dengan bukti-bukti yang benar.

⁸⁸ M. Khadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : Rajawali Press, 2012), h. 146

b. Mengevaluasi jabatan

Terkait dengan evaluasi jabatan, dikemukakan pendapat Rivai, bahwa evaluasi jabatan atau tugas merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses tersebut adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah.

Hasibuan mengemukakan, “evaluasi pekerjaan adalah menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar dan kecil resiko pekerjaan dan memberikan nama, rangking (peringkat), serta harga atau gaji suatu jabatan atau tugas”.⁸⁹

Dengan demikian, evaluasi pekerjaan merupakan berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif pekerjaan beserta besarnya kompensasi masing-masing. Kompensasi disini dimaksudkan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau kerja mereka.

c. Melakukan survei upah

Terkait dengan survei upah tersebut, Rivai mengemukakan sebagai berikut :“survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Hal ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan

⁸⁹*Ibid.*, h. 148-149

eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah⁹⁰.

d. Menentukan tingkat upah

Untuk mendapatkan upah yang layak dalam arti wajar atau adil, perlu dilakukan survei atau penelitian mengenai besarnya upah dipasar tenaga kerja dan yang diberlakukan dilingkungan organisasi atau perusahaan yang lain, sebagai bahan pembanding. Selanjutnya adalah penentuan upah. Penentuan upah tersebut didasarkan pada hasil evaluasi jabatan atau tugas yang di kombinasi dengan survei upah. Yang terpenting dalam penentuan upah adalah diupayakan memenuhi tingkat kelayakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam Islam pun mempunyai ketentuan yang masih bisa dijadikan pedoman dalam penentuan upah karyawan atau pekerja. Adapun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut :⁹¹

- a. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
- b. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
- c. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
- d. Dari sisi keadilan, pekerja yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar yang sama pula (*proporsional*).

⁹⁰*Ibid.*, h. 152

⁹¹Dep Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publising, 2011), h. 16

- e. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.⁹²

5. Asas-Asas Pengupahan

Islam memperhatikan kepentingan kedua belah pihak, yakni buruh dan majikan. Dalam hal ini ada beberapa asas yang harus dipenuhi berkaitan dengan upah yaitu sebagai berikut :

a. Asas Keadilan

Seorang pengusaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Keadilan berarti menurut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.⁹³

Dalam firmanNya surat Al-Baqarah ayat 279 :

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تُبْتِغُوا فَلَئِنَّكُمْ
رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾ (البقرة
(٢٧٩:

Artinya : “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.”⁹⁴

⁹² Dep Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publisng, 2011), h. 16

⁹³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 363

⁹⁴ Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h. 47

Adil menurut bahasa ialah tidak berat sebelah, sedangkan menurut istilah ialah memberikan hak kepada orang yang berhak menerimanya tanpa mendzaliminya. Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad dan komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pemilik perusahaan dan buruh panggul pupuk serta kejelasan besaran upah yang diterima oleh buruh.

Dalam Islam pemberian upah para pekerja harus adil, tidak menzalimi serta harus bisa memenuhi kebutuhan hidup buruh.⁹⁵

Dalam hal ini mengenai keterkaitan tentang penentuan upah terdapat dalam Alqur'an surat An-Nahl ayat 90 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٩٠﴾
(النحل ٩٠)

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”⁹⁶

Adil juga bermakna proporsional. Hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaannya, karena

⁹⁵ Nurlaili, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Kecamatan Darussalam”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2018), h. 31-32

⁹⁶ Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h. 277

Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman. Setiap orang harus diberi imbalan atau upah secara penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun yang harus diperlakukan secara tidak adil.⁹⁷

Dalam firman Allah surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾
(الأحقاف ١٩)

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”⁹⁸

Ayat di atas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai berat pekerjaannya itu. Pakar manajemen barat yang menyebutkan *equal pay for equal job*, artinya gaji yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 100. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi. Bila tenaga kerja merupakan faktor utama dalam produksi, maka selayaknya ia memperoleh imbalan yang lebih manusiawi. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia merupakan sistem dasar pengupahan manusiawi, baru setelah itu

⁹⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 365

⁹⁸ Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h. 504

dikombinasikan dengan unsur yang lainnya. Apabila ada pekerja yang dalam keadaan terpaksa menerima upah dibawah yang sewajarnya, maka yang menggajinya tetap harus memberi upah sebagaimana layaknya supaya mereka tidak dirugikan.

Dalam hal keadilan, Azhar Basyir menyarankan dua model keadilan dalam pemberian upah pada buruh, yaitu :⁹⁹

1) Keadilan *distributif*

Keadilan *distributif* menuntut agar para buruh yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh imbalan atau upah yang sama tanpa memperhatikan kebutuhan perumahan dan keluarganya.

2) Keadilan harga kerja

Keadilan harga kerja menuntut kepada para buruh untuk memberikan upah yang seimbang dengan tenaga yang diberikan tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan majikan.

b. Prinsip kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang secara layak, adapun layak mempunyai makna sebagai berikut :

⁹⁹ Nurlaili, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Kecamatan Darussalam". (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2018), h. 33-34

1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan

Upah yang diberikan sudah menjadi kewajiban para pengusaha untuk dapat memenuhi atau menutupi kebutuhan pokok hidup seorang buruh atau pekerja termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga buruh atau pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak.¹⁰⁰ Sesuai dengan firmanNya surah Thaaha ayat 118-119 :

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ ﴿١١٩﴾ (طه ١١٨-١١٩)

Artinya : “Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjangdan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.”¹⁰¹

Selain kebutuhan pokok yang bersifat materi (fisik), Allah juga menjelaskan bahwa ada kebutuhan lain yaitu kebutuhan batin (rohani) yaitu rasa aman, nyaman dan tidak takut.¹⁰² Sebagaimana tercantum dalam firmanNya Surah Al-Quraisy ayat 4 :

الَّذِي أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَءَامَنَهُم مِّن حَوْفٍ ﴿٤﴾ (قريش ٤)

¹⁰⁰ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 366

¹⁰¹ Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h. 320

¹⁰² Nurlaili, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Kecamatan Darussalam”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2018), h. 34

Artinya :“Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.”¹⁰³

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Layak juga berarti sesuai pasaran, jangan sampai merugikan orang lain atau mengurangi hak-haknya pekerja atau buruh. Majikan harus membayar pekerja dengan pembayaran yang semestinya mereka terima sesuai kerja mereka.¹⁰⁴

Seperti dalam firmanNya surah Al-Jatsiyah ayat 22 :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ
بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾ (الجاثية ٢٢)

Artinya : “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”¹⁰⁵

Serta dalam firman surat Asy-Syu'ara ayat 183 :

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾
(الشعراء ١٨٣)

¹⁰³ Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h. 602

¹⁰⁴ Wahyu Nely Gayatri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Walisongo, Semarang, 2018), h. 38

¹⁰⁵ Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, (Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013), h. 500

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.”¹⁰⁶

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-Undang Dasar pasal 27 ayat 2 yang berbunyi :” Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”¹⁰⁷

c. Prinsip kebajikan

Kebajikan berarti menuntut agar jasa yang diberikan mendatangkan keuntungan besar kepada buruh supaya bisa diberikan bonus. Dalam perjanjian kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya yang merugikan kepentingan buruh dan majikan. Penganiayaan terhadap buruh berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah atas pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa untuk membayar upah lebih dari yang mereka sepakati (tidak wajar) saat akad.¹⁰⁸

Masalah upah itu sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas,

¹⁰⁶ *Ibid.*, h. 374

¹⁰⁷ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, (Bandung: Mizan, 1994) h. 195

¹⁰⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid 2*, (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1995), h. 365

itu tidak hanya akan mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan buruh itu sendiri.¹⁰⁹

C. TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa kajian dan pembahasan dalam bentuk karya ilmiah mengenai sistem pengupahan dengan sistem *ijarah* kiranya sudah bukan hal yang baru lagi. beberapa karya ilmiah yang berkaitan dengan tema *ijarah* atau pengupahan sebagai bahan perbandingan dengan skripsi penulis antara lain, yaitu :

Karya Lia Resti Carlina : “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah”. Mengkaji sistem pengupahan dengan penentuan upahnya berdasarkan persentase (jumlah jasa pelayanan) yang diberikan kepada karyawan setiap harinya, yang mana pada pengupahannya tidak adanya uang makan dan uang lembur. Menurut peneliti hal tersebut mendatangkan *mudarat* dan merugikan karyawan yang bekerja. Sehingga berpotensi merugikan salah satu pihak. Dalam fiqh Muamalah telah dijelaskan

¹⁰⁹*Ibid.*, h. 361-362

mekanisme dan sistem pengupahan yang tidak merugikan salah satu pihak.¹¹⁰

Karya Nurlaili : “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Kecamatan Darussalam (Analisis Menurut Konsep *Ujrah*)”. Mengkaji sistem pengupahan buruh tani yang terjadi di Kecamatan Darussalam, adanya ketidakadilan upah yang diterima buruh laki-laki dan perempuan walaupun pekerjaan yang mereka lakukan tersebut sama. Pengupahan dengan adanya ketidakadilan tersebut tidak sesuai atau dibenarkan oleh Al-Qur’an karena dalam Al-Qur’an dinyatakan setiap manusia akan memperoleh ganjaran (upah atau imbalan) sesuai dengan atas apa yang dikerjakannya. Pemberian upah juga harus memenuhi prinsip keadilan serta kelayakan.¹¹¹

Karya Siti Maesaroh : “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul”. Mengkaji sistem upah yang dimana upah dibayarkan secara tunai dan upah yang ditangguhkan pada saat panen tiba. Upah yang dibayarkan secara tunai terdapat dua bentuk pembayarannya yaitu upah harian lepas dan upah harian biasa. Selain dari nominalnya, perbedaan dari kedua bentuk pembayaran upah tersebut ialah terdapat pada jatah makannya. Berbeda dengan upah yang ditangguhkan pada saat panen tiba dengan upah yang berbentuk gabah. Dimana ketika hasil padi yang

¹¹⁰ Lia Resti Carlina, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawan Berdasarkan Persentase Dalam Perspektif Fiqh Muamalah”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2017)

¹¹¹ Nurlaili, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Kecamatan Darussalam (Analisis Menurut Konsep *Ujrah*)”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2018)

dipanen mengalami kerusakan atau gagal panen maka upah yang didapat oleh buruh tidak sesuai, dan ketika padi yang dipanen bagus maka buruh akan memperoleh keuntungan. Sedangkan tinjauan hukum Islam terhadap praktik upah kerja buruh cangkul yang dibayarkan secara tunai diperbolehkan atau tidak menyalahi aturan. Namun praktik upah kerja buruh cangkul yang ditangguhkan belum memenuhi syarat dalam akad upah kerja. Sebab upah yang menjadi objek pembayaran belum jelas berapa banyak padi yang akan diterima oleh buruh karena hasil tanaman padi belum dapat dipastikan hasilnya bagus ataupun malah gagal. Upah kerja buruh cangkul tampaknya mengandung unsur ketidakpastian dan unsur *ghararyang* dalam Islam dilarang keberadaannya karena mudharatnya lebih besar dirasakan oleh para buruh dari pada kemaslahatannya.¹¹²

Karya Nurul Mukromah : “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Di awal Akad”. Mengkaji pelaksanaan pengupahan yang dilakukan adalah pembayaran upah yang diberikan di awal akad. Pada kasus ini akad dilakukan oleh 2 pihak dimana pihak pertama sebagai orang yang memberi upah (*mu'ajir*) dan pihak kedua sebagai penerima upah (*musta'jir*), dalam hal ini *mu'ajir* menawarkan pekerjaan kepada *musta'jir* namun *musta'jir* meminta upah atas pekerjaan yang belum dilakukan. Tentunya hal tersebut dapat merugikan salah satu pihak karena pekerjaan yang dilakukan oleh *musta'jir* terkadang tidak sesuai yang

¹¹² Siti Maesaroh, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2019)

diharapkan oleh *mu'ajir*, misalnya dalam segi kuantitas pekerjaan yang dilakukan selesai namun secara kualitas tidak sesuai yang diharapkan oleh pihak *mu'ajir*.¹¹³

Berkaitan dengan beberapa skripsi tersebut, jelas banyak perbedaan dengan skripsi yang penulis bahas. Karena penulis lebih menitik beratkan pada praktik pengupahan pada buruh panggul pupuk dengan menggunakan sistem *tonase* yang terjadi di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri di Lampung Tengah yang pengupahannya menggunakan sistem *tonase* yang dimana pembayaran upah dilakukan setelah para buruh mengangkut pupuk dengan beban seberat 1 ton, dan upah yang diberikan kepada para buruh terlalu rendah jika dilihat dari segi pekerjaannya yang terlalu berat.

¹¹³ Nurul Mukromah : “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Di awal Akad”. (Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2017)

BAB III HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Perusahaan

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya. Sejarah panjang Pusri sebagai pelopor produsen pupuk nasional selama lebih dari 50 tahun telah membuktikan kemampuan dan komitmen kami dalam melaksanakan tugas penting yang diberikan oleh pemerintah.

Selain sebagai produsen pupuk nasional, Pusri juga mengemban tugas dalam melaksanakan usaha perdagangan, pemberian jasa dan usaha lain yang berkaitan dengan industri pupuk. Pusri bertanggung jawab dalam melaksanakan distribusi dan pemasaran pupuk bersubsidi kepada petani sebagai bentuk pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO) untuk mendukung program pangan nasional dengan memprioritaskan produksi dan pendistribusian pupuk bagi petani di seluruh wilayah Indonesia. Penjualan pupuk urea non subsidi sebagai pemenuhan kebutuhan pupuk sektor perkebunan, industri maupun ekspor menjadi bagian kegiatan

perusahaan yang lainnya diluar tanggung jawab pelaksanaan *Public Service Obligation* (PSO).

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas kelangsungan industri pupuk nasional, Pusri telah mengalami berbagai perubahan dalam manajemen dan wewenang yang sangat berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah. Sejak tanggal 18 April 2012, Kementerian BUMN meresmikan PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai nama induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT Pusri (Persero).

PT Pupuk Indonesia (persero) merupakan pemegang saham utama dan pengendali Pusri dengan kepemilikan sebesar 99,9998%. Sementara entitas pemilik akhir dari Pupuk Indonesia adalah Pemerintah Republik Indonesia yang memiliki seluruh (100,00%) saham Pupuk Indonesia (Persero). Hingga saat ini Pusri secara resmi beroperasi dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan tetap menggunakan brand dan merek dagang Pusri.

a. Pusri I (1963 - 1986)

Pusri I merupakan simbol dari tonggak sejarah industri pupuk di Indonesia. Dibangun di atas lahan seluas 20 hektar, PUSRI I adalah pabrik pupuk pertama di Indonesia yang dibangun pada tanggal 14 Agustus 1961 dan mulai beroperasi pada tahun 1963 dengan kapasitas terpasang sebesar 100.000 ton *urea* dan 59.400 ton *amonia* per tahun. Saat ini peran Pabrik PUSRI I sudah digantikan oleh PUSRI IB karena alasan usia dan tingkat efisiensi yang sudah menurun.

b. Pusri II (1974 - 2017)

Pusri II merupakan pabrik tertua yang dioperasikan oleh Pusri, dibangun tahun 1974 dan masih dioperasikan hingga tahun 2017.

c. Pusri III

Proses perencanaan PUSRI III telah dimulai ketika pemerintah meresmikan operasional PUSRI II sebagai langkah antisipasi meningkatnya kebutuhan pupuk. Sebagai tindak lanjut dari keputusan pemerintah, tepat pada tanggal 21 Mei 1975 Menteri Perindustrian M Jusuf telah meresmikan Pemancangan Tiang Pertama pembangunan Pabrik Pusri III.

Pabrik Pusri III memiliki kapasitas produksi 1.100 *metrik* ton *amonia* per hari atau 330.000 setahun dan 1.725 *metrik* ton *urea* sehari atau 570.000 *metrik* ton setahun.

d. Pusri IV

Melalui Surat Keputusan No.17 tanggal 17 April 1975, Presiden Republik Indonesia telah menugaskan kepada Menteri Perindustrian untuk segera mengambil langkah-langkah persiapan guna melaksanakan pembangunan pabrik Pusri IV. Pada tanggal 7 Agustus 1975 awal pembangunan PUSRI IV. Pemancangan tiang pertama pembangunan pabrik PUSRI IV dilakukan di Palembang oleh Menteri Perindustrian M Jusuf tanggal 25 Oktober 1975.

Pusri IV dibangun pada tahun 1977 dengan kapasitas produksi yang sama dengan PUSRI III dengan kapasitas produksi 1.100 *metrik*

ton *amonia* sehari, atau 330.000 *metrik* ton setahun dan 1.725 *metrik* ton *urea* sehari atau 570.000 *metrik* ton setahun.

e. Pusri I-B

Pabrik PUSRI I-B merupakan pabrik yang dibangun sebagai pengganti pabrik PUSRI I yang telah dinyatakan tidak efisien lagi. Tanggal 15 Januari 1990 merupakan *Early Start Date* untuk memulai kegiatan *Process Engineering Design Package*. Tanggal 1 Mei 1990 merupakan *effective date* dari pelaksanaan pembangunannya dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 22 Desember 1994. PUSRI I-B memiliki kapasitas produksi 446.000 ton *amonia* per tahun dan 570.000 ton *urea* per tahun. Pabrik ini menerapkan teknologi proses pembuatan *amonia* dan *urea* hemat energi dengan efisiensi 30% lebih hemat dari pabrik-pabrik PUSRI yang ada.

Ruang lingkup Pusri I-B mencakup satu unit pabrik *amonia* berkapasitas 1.350 ton per hari atau 396.000 ton per tahun. Satu unit pabrik *urea* berkapasitas 1.725 ton per hari atau 570.000 ton per tahun dan satu unit *utilitas, offsite* dan *auxiliary*.

f. Pusri II-B

Pabrik Pusri II-B menggantikan Pabrik Pusri-II yang sudah berusia lebih dari 40 tahun. Pabrik Pusri II-B menggunakan teknologi KBR *Purifier Technology* untuk Pabrik *Amonia* dan teknologi ACES 21 milik TOYO dan Pusri sebagai *Co Licensor* untuk Pabrik *Urea*. Selain

ramah lingkungan juga hemat bahan baku gas yakni dengan rasio pemakaian gas per ton produk 31,49 MMBTU per ton *amonia* dan 21,18 MMBTU per ton *urea*. Jika dibandingkan dengan Pabrik Pusri II (*existing*) yang memiliki rasio pemakaian gas per ton produk 49,24 MMBTU per ton *amonia* dan 36.05 MMBTU per ton *urea* maka akan dihemat pemakaian gas sebesar 14,87 MMBTU per ton *urea*.

Pabrik Pusri II-B memiliki kapasitas terbesar dibandingkan pabrik lainnya, kapasitas pabrik *amonia* 2.000 ton perhari (660.000 ton pertahun) dan kapasitas pabrik *urea* 2.750 ton perhari (907.500 ton pertahun).¹¹⁴

Sejarah telah mencatat bahwa di abad ke-7 telah berdiri sebuah kerajaan *maritim* yang sangat kuat yang bernama Sriwidjaja. Kerajaan ini memulai kekuasaannya di Pulau Sumatera dan terus membentangkan kekuatannya dari Sumatera ke Jawa, pesisir Kalimantan sampai Kamboja, Thailand Selatan, Semenanjung Malaya, sebagian kawasan Indo China, dan telah melakukan perdagangan luas dengan India dan daratan Cina. Nama dan pengaruh kerajaan ini bahkan terdengar sampai ke penjuru dunia baik dalam kekuatan perdagangan, agama, budaya, dan armadanya yang berjaya dan dapat menguasai kawasan Samudera Hindia dan Pasifik.

Dalam Bahasa Sansekerta, Sri mempunyai arti “bercahaya” atau “gemilang”, dan Widjaja berarti “kemenangan” atau “kejayaan”.

¹¹⁴ Sejarah Perusahaan” (On-line), Tersedia di: <http://pusri.co.id/ina/profil-sekilas-perusahaan/> (19 Januari 2020)

Secara penuh, nama Sriwidjaja mempunyai arti “Kejayaan atau Kemenangan yang Gilang-Gemilang”. Kerajaan *Bahari* ini amat berkuasa dan berpengaruh dan dipimpin oleh raja-raja keturunan dinasti *Syailendra*. Pusat perniagaan kerajaan ini dulu dibangun di Bukit Siguntang yang berdiri di Muara Sungai Musi yang kini disebut Palembang. Sebuah kebanggaan yang sekaligus menjadi tolak ukur bagi segenap rakyat Indonesia, khususnya masyarakat Palembang untuk mewarisi kebesaran sebuah sejarah.

Nama Sriwidjaja diabadikan di perusahaan ini untuk mengenang dan mengangkat kembali masa kejayaan kerajaan maritim pertama di Indonesia yang termahsyur di seluruh penjuru dunia. Sebuah penghormatan kepada leluhur yang pernah membuktikan bahwa Indonesia adalah bangsa yang besar. Pendirian pabrik pupuk dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, adalah warisan yang sekaligus menjadi visi bangsa Indonesia terhadap kekuatan, kesatuan, dan ketahanan wawasan Nusantara.¹¹⁵

2. Identitas Perusahaan

Identitas perusahaan atau jati diri perusahaan (*corporate identity*) adalah semua perwakilan atau perwujudan media visual dan fisik yang menampilkan suatu jati diri Perusahaan sehingga dapat membedakan perusahaan tersebut dengan Perusahaan lainnya.

Dalam bidang *public relations*, relasi identitas perusahaan

¹¹⁵ Sejarah Perusahaan” (On-line), Tersedia di: <http://pusri.co.id/ina/perusahaan-makna-logo/> (19 Januari 2020)

dijelaskan dalam bentuk model dinamika identitas perusahaan yang dikemukakan oleh Hatch and Schultz . Model dinamika tersebut menyebutkan bahwa identitas Perusahaan memiliki relasi dengan budaya perusahaan (*corporate culture*) dan citra perusahaan (*corporate image*). Secara internal, identitas Perusahaan terkait dengan kultur atau budaya yang dianut oleh Perusahaan. Namun, secara eksternal, identitas Perusahaan memiliki keterkaitan dengan citra perusahaan. Saat ini, identitas Perusahaan telah diakui sebagai sumber daya yang strategis dan sumber keunggulan yang kompetitif.

Untuk itulah kini PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (atau disingkat PT Pusri Palembang) telah menetapkan standar logo dan nama perusahaan sehingga semua *stakeholders* PT Pusri Palembang yang ingin menggunakan logo dan nama PT Pusri Palembang dalam komunikasinya baik secara formal maupun informal dengan PT Pusri Palembang diharapkan untuk memakai standar yang sama, untuk konsistensi dan keseragaman.

Keseragaman persepsi dalam penerapan logo, warna, dan *tipografi* yang konsisten sangatlah penting jika ingin menjaga kehadiran *brand* yang kuat di pasaran. Dan yang paling penting adalah kesatuan semangat semua pihak yang berkepentingan baik di dalam maupun di luar lingkungan PT Pusri Palembang untuk mencapai tujuan bersama yaitu menjadikan PT

Pusri Palembang menjadi perusahaan besar yang berperan aktif dalam mewujudkan Indonesia yang makmur dan berswasembada pangan.¹¹⁶

Keunggulan Pusri Palembang :¹¹⁷

1. Pengalaman

Pusri adalah salah satu perusahaan yang menjadi pilot *project* untuk penerapan *Good Corporate Governance* yang dimulai sejak tahun 2000 (Berdasarkan Surat Direktur Utama Nomor 1387/100.OT/2000 tanggal 19 Desember 2000 tentang Kebijakan Penerapan *Good Corporate Governance* di seluruh lingkup kerja Perusahaan).

2. Terintegrasi

Satu-satunya pabrik pupuk yang memiliki sarana distribusi armada angkutan laut. (Tujuh unit kapal *urea* curah dan satu unit kapal *amonia*, serta lima unit pengantongan pupuk - UPP).

3. Daya Jangkau

Perusahaan pupuk yang memiliki aset terbesar dan tersebar di seluruh penjuru Indonesia.

¹¹⁶ Identitas Perusahaan” (On-line), Tersedia di: <http://pusri.co.id/ina/corporate-identity-corporate-identity-overview/> (19 Januari 2020)

¹¹⁷ Keunggulan Perusahaan” (On-line), Tersedia di: <http://pusri.co.id/ina/profil-sekilas-perusahaan/> (19 Januari 2020)

4. Teknologi Modern

Memiliki lisensi teknologi proses pembuatan Urea “ACES 21” (*Advanced Cost Energy Saving*) bersama *Toyo Engineering Corporation* (TEC) Japan.

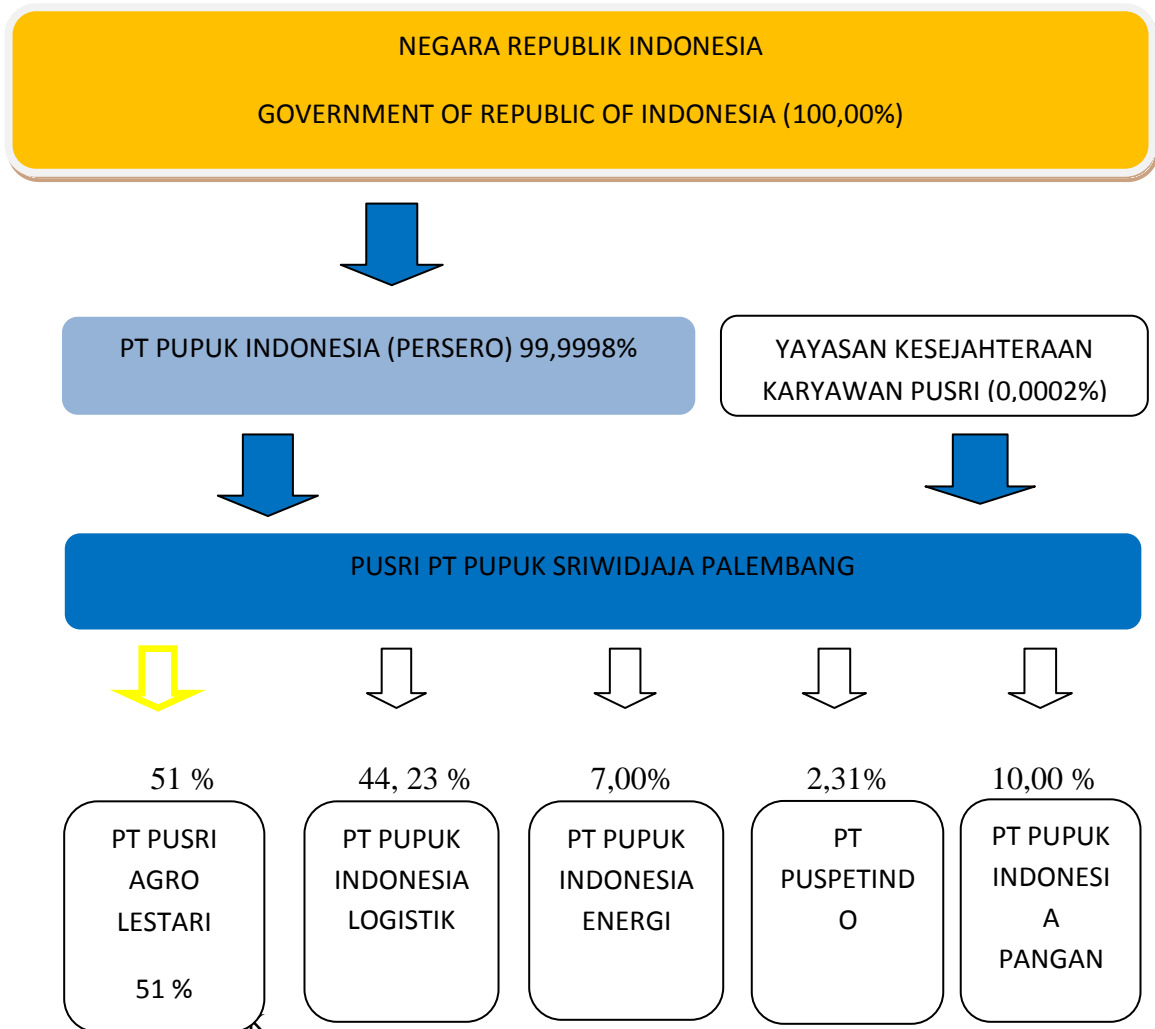
5. Ahli

Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) ahli dan handal di bidang industri pupuk, terutama pada segi operasional dan perawatan pabrik, rancang bangun dan perekayasaan.

6. Berwawasan Lingkungan

Pusri adalah perusahaan yang pertama kali di lingkungan pabrik pupuk mendapatkan penghargaan Proper Hijau dari Kementerian Lingkungan Hidup tahun 2011 dan 2012, dan penghargaan Industri Hijau dari Presiden RI tahun 2012.

3. Struktur Perusahaan



KETERANGAN

- ENTITAS PEMILIK AKHIR
- ENTITAS ANAK
- PEMEGANG SAHAM UTAMA
- ENTITAS SOSIAL

Sumber : <http://pusri.co.id/ina/profil-sekilas-perusahaan/>

4. Visi, Misi, Tata Nilai Perusahaan

Pada tahun 2012, Pusri melakukan *review* terhadap Visi, Misi, Nilai, dan Budaya Perusahaan. Proses *review* ini merupakan penyesuaian atas perubahan posisi perusahaan sebagai anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (Persero) dan lingkup lingkungan bisnis perusahaan pasca *spinoff*.

Dasar pengesahan hasil analisa Visi, Misi, Tata Nilai dan Makna perusahaan adalah Surat Keputusan Direksi No. SK/DIR/207/2012 tanggal 11 Juni 2012.

a. Visi

“Menjadi Perusahaan Agroindustri Unggul di Asia”

b. Misi

- 1) Menyediakan produk dan solusi agroindustri yang terintegrasi.
- 2) Memberikan nilai tambah kepada *stakeholders* secara berkelanjutan.
- 3) Mendorong pencapaian kemandirian pangan dan kemakmuran negeri.

c. Tata Nilai Perusahaan

1) Integritas

Perilaku yang mencerminkan kesesuaian antara pikiran, perkataan dan perbuatan.

2) Profesional

Sigap melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan serta pengetahuan dengan bertanggung jawab dan kreatifitas tinggi.

3) Fokus Pada Pelanggan

Prioritas pada kepuasan dan pemenuhan kebutuhan pelanggan internal dan eksternal sesuai harapan.

4) Loyalitas

Taat peraturan, patuh pada pimpinan, serta menjaga kesatuan hati antara pimpinan dengan karyawan demi melindungi nilai dan mencapai visi.

5) Baik Sangka

Selalu bersikap atau menanggapi segala hal dari perspektif positif.¹¹⁸

¹¹⁸ Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan” (On-line), Tersedia di: <http://pusri.co.id/ina/perusahaan-visi-misi-amp-nilai-organisasi/> (19 Januari 2020)

B. GAMBARAN UMUM PENGUPAHAN BURUH PANGGUL PUPUK DENGAN SISTEM TONASE

Masyarakat Desa Seputih Jaya merupakan masyarakat yang mayoritas bermata pencaharian utama yaitu sebagai buruh dalam berbagai bidang. Buruh yaitu orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk digunakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan. Pekerjaan buruh yang dilakukan oleh sebagian masyarakat Seputih Jaya yaitu dalam bidang pengangkutan atau yang dikenal dengan panggul pupuk. Untuk mendapatkan buruh yang akan melakukan pekerjaan memanggul pupuk pihak majikan mengontrak buruh panggul pupuk dengan cara langsung mendatangi rumah buruh tersebut, kemudian antara majikan (*mu'ajir*) dan buruh (*musta'jir*) melakukan perjanjian kerja secara lisan bukan tertulis tanpa adanya saksi. Dari perjanjian kerja tersebut pihak majikan memberi perintah kepada buruh tersebut untuk mencari lagi buruh-buruh yang lainnya, karena pihak majikan tidak hanya membutuhkan 1 orang saja melainkan membutuhkan beberapa orang buruh untuk menyelesaikan pekerjaannya, setelah mendapatkan beberapa buruh maka buruh tersebut dibagi menjadi beberapa kelompok untuk melakukan pekerjaannya.¹¹⁹

Terdapat dua kelompok buruh yang setiap kelompok tersebut terdiri dari 10-15 orang buruh dengan pekerjaan yang berbeda-beda. Pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tersebut yaitu memindahkan pupuk

¹¹⁹ Kusnadi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

yang masih berada di angkutan atau kendaraan menuju gudang pupuk yang telah disediakan dengan memanggul 1 karung pupuk untuk dibawa ke tempat yang telah disediakan.¹²⁰ Dalam pekerjaan tersebut tidak semua buruh melakukan pekerjaan yang sama karena para buruh dalam setiap kelompok membagi tugas yaitu ada yang mengangkut pupuk seperti yang disebutkan diatas, ada pula yang menyusun pupuk yang telah diangkut oleh temen buruhnya tersebut agar tersusun rapi didalam gudang pupuk. Tugas pekerjaan yang terbagi menjadi dua tersebut dilakukan secara bergantian atau bertukaran pekerjaan agar semua buruh dapat merasakan pekerjaan yang sama di dalam kelompok buruh tersebut.¹²¹ Jam kerja buruh panggul pupuk tersebut terbilang tidak tentu karena jam kerja para buruh ditentukan oleh adanya bongkaran pupuk atau tidak. Jika ada bongkaran pupuk maka para buruh bisa melakukan pekerjaannya tapi jika tidak ada bongkaran pupuk maka mereka pun menganggur.¹²² Tetapi sebagian buruh tetap setiap hari berangkat untuk bekerja untuk melihat dan menunggu ada bongkaran pupuk atau tidak, tetapi ada juga yang tidak berangkat bekerja hanya menunggu di rumah saja apabila ada bongkaran pupuk maka akan dihubungi oleh temen buruh lainnya. Jika ada bongkaran pupuk maka jam kerja para buruh dimulai dari jam 07.30 WIB sampai

¹²⁰ Joni, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

¹²¹ Senen, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

¹²² Fauzi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

dengan selesai.¹²³ Dimaksud selesai dalam pekerjaan ini yaitu selesainya pekerjaan yang dilakukan oleh para buruh dalam mengangkut pupuk dengan cara memanggulnya. Para buruh diburu oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin banyak pupuk yang diangkut atau panggul semakin banyak pula upah yang mereka dapatkan.¹²⁴

Sistem pengupahan memiliki peran penting dalam menunjang semangat kerja dan motivasi kerja yang nantinya akan berpengaruh pada hasil kerja buruh. Upah mengupah merupakan salah satu bentuk usaha yang memberi manfaat bagi orang lain yang membutuhkan, yang disepakati oleh kedua belah pihak dengan rukun syarat yang telah terpenuhi dan menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Bagi masyarakat Desa Seputih Jaya upah mengupah sudah tidak asing lagi, karena penduduk setempat mayoritas sebagai buruh. Desa Seputih Jaya mayoritas masyarakatnya berada di menengah ke bawah karena kesulitan mendapatkan pekerjaan.¹²⁵ Sehingga para buruh pun rela melakukan pekerjaan apapun seperti halnya pekerjaan memanggul pupuk untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang mereka nilai pekerjaan tersebut halal oleh agama.¹²⁶

¹²³ Hasim, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

¹²⁴ Solihin, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

¹²⁵ Mangdang, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

¹²⁶ Usman, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Penetapan upah pada buruh panggul pupuk berdasarkan sistem *tonase*. Sistem *tonase* merupakan sistem yang digunakan untuk menetapkan upah para buruh panggul pupuk berdasarkan satu ton pupuk yang diangkut atau dipanggul oleh buruh dari kendaraan menuju gudang pupuk. Dalam sistem *tonase* ini para buruh harus menyelesaikan pekerjaannya dengan memanggul atau mengangkut pupuk sebanyak satu ton baru bisa mendapatkan bayaran atau upah.¹²⁷ Dalam melakukan pekerjaan ini para buruh melakukannya secara berkelompok dengan tujuan untuk bisa menyelesaikan dengan cepat dan bisa mengangkut atau memanggul pupuk sebanyak – banyaknya agar upah yang mereka dapatkan juga semakin banyak.¹²⁸ Dari upah yang mereka dapatkan tentu harus dibagi rata dengan anggota buruh lainnya yang berada satu kelompok. Pembagian upah tersebut pun harus lah rata antara buruh satu dengan yang lainnya walaupun para buruh tidak mesti sama jumlahnya dalam mengangkut atau memanggul pupuk.¹²⁹ Pembagian rata tersebut dilakukan agar tidak menimbulkan perselisihan antara buruh karena merasa tidak adil dalam mendapatkan upah.

Upah atau bayaran yang buruh dapat dalam memanggul pupuk dengan sistem *tonase* ini yaitu sejumlah Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk.¹³⁰

¹²⁷ Reynaldi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

¹²⁸ Gunawan, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

¹²⁹ Senen, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

¹³⁰ Kusnadi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Para buruh setiap hari nya dalam mengangkut atau memanggul pupuk sebanyak 50-100 ton pupuk berkelompok.¹³¹ Tetapi jumlah pupuk tersebut tidak tetap setiap harinya karena terkadang tidak ada pupuk yang datang untuk diangkut atau dipanggul. Pembayaran upah pun tidak dilakukan dalam hari itu juga setelah para buruh selesai melakukan pekerjaannya melainkan upah ditangguhkan dulu selama satu minggu. Jika sudah satu minggu barulah upah dibayarkan.¹³² Pembayaran upah yang ditangguhkan tersebut juga sangat merepotkan para buruh karena upah tidak bisa langsung digunakan pada saat mereka menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari.¹³³

Berdasarkan jumlah upah Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk, Banyak para buruh yang mengeluh dengan pembayaran upah dengan harga segitu, karena menurut mereka upah tersebut terbilang sangat rendah apabila jika harus di bagi rata dengan anggota buruh dalam satu kelompok. Tetapi para buruh hanya bisa mengeluh karena sistem *tonase* dengan harga Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk merupakan ketentuan dari kantor pusat, mungkin apabila ada kenaikan upah pun tidak banyak mungkin naik sekitar Rp 200,00 sampai Rp 500,00 per 1 ton nya.¹³⁴ Sehingga para buruh hanya bisa menerima dengan bayaran upah dengan harga Rp 3.900,00 tanpa bisa berbuat apa-apa untuk bisa mendapatkan upah yang layak.

¹³¹ Keysar, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

¹³² Wira, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

¹³³ Senen, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

¹³⁴ Marsidi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Menurut para buruh mendapatkan pekerjaan saja sudah cukup menyenangkan meskipun dengan upah yang rendah setidaknya upah yang mereka terima bisa membantu para buruh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.¹³⁵

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Upah Buruh Panggul Pupuk Di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Di Lampung Tengah

Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat Desa Seputih Jaya, pada dasarnya sistem pengupahan adalah bentuk kerjasama antara pihak yang memberikan pekerjaan (*mu'ajir*) dengan buruh (*musta'jir*), karena banyak dari masyarakat yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri sehingga mereka membutuhkan orang lain untuk membantu menyelesaikan pekerjaannya dan banyak pula masyarakat yang membutuhkan pekerjaan untuk mendapatkan uang atau imbalan dari yang mereka kerjakan untuk memenuhi kehidupan sehari-hari di tengah krisisnya lahan pekerjaan bagi mereka yang hanya lulusan sekolah menengah pertama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan buruh panggul pupuk, upah mengupah yang dilakukan para buruh tidak ada akad yang mengikat, hanya dilakukan secara lisan tidak terlalu formal tanpa adanya bukti tertulis dan tanpa adanya saksi. Mekanisme pengupahan pada buruh

¹³⁵ Abah Nukri, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

panggul pupuk yaitu dengan menggunakan sistem *tonase*. Sistem *tonase* merupakan sistem yang digunakan untuk menetapkan upah para buruh panggul pupuk berdasarkan satu ton pupuk yang diangkut atau dipanggul oleh buruh dari kendaraan menuju gudang pupuk. Dalam sistem *tonase* ini para buruh harus menyelesaikan pekerjaannya dengan memanggul atau mengangkut pupuk sebanyak satu ton baru bisa mendapatkan bayaran atau upah. Dalam melakukan pekerjaan ini para buruh melakukannya secara berkelompok dengan tujuan untuk bisa menyelesaikan dengan cepat dan bisa mengangkut atau memanggul pupuk sebanyak – banyaknya agar upah yang mereka dapatkan juga semakin banyak. Upah yang mereka dapatkan tentu harus dibagi rata dengan anggota buruh lainnya yang berada satu kelompok. Pembagian upah tersebut pun harus lah rata antara buruh satu dengan yang lainnya walaupun para buruh tidak mesti sama jumlahnya dalam mengangkut atau memanggul pupuk. Pembagian rata tersebut dilakukan agar tidak menimbulkan perselisihan antara buruh karena merasa tidak adil dalam mendapatkan upah.

Terdapat dua kelompok buruh yang setiap kelompok tersebut terdiri dari 10-15 orang buruh dengan pekerjaan yang berbeda-beda. Pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tersebut yaitu memindahkan pupuk yang masih berada di angkutan atau kendaraan menuju gudang pupuk yang telah disediakan dengan memanggul 1 karung pupuk untuk dibawa ke tempat yang telah disediakan. Dalam pekerjaan tersebut tidak semua buruh melakukan pekerjaan yang sama karena para buruh dalam setiap

kelompok membagi tugas yaitu ada yang mengangkut pupuk seperti yang disebutkan diatas, ada pula yang menyusun pupuk yang telah diangkut oleh temen buruhnya tersebut agar tersusun rapi di dalam gudang pupuk. Tugas pekerjaan yang terbagi menjadi dua tersebut dilakukan secara bergantian atau bertukaran pekerjaan agar semua buruh dapat merasakan pekerjaan yang sama di dalam kelompok buruh tersebut. Jam kerja buruh panggul pupuk tersebut terbilang tidak tentu karena jam kerja para buruh ditentukan oleh adanya bongkaran pupuk atau tidak. Jika ada bongkaran pupuk maka para buruh bisa melakukan pekerjaannya tapi jika tidak ada bongkaran pupuk maka mereka pun menganggur. Tetapi sebagian buruh tetap setiap hari berangkat untuk bekerja untuk melihat dan menunggu ada bongkaran pupuk atau tidak, tetapi ada juga yang tidak berangkat bekerja hanya menunggu di rumah saja apabila ada bongkaran pupuk maka akan di hubungi oleh temen buruh lainnya. Jika ada bongkaran pupuk maka jam kerja para buruh dimulai dari jam 07.30 WIB sampai dengan selesai. Dimaksud selesai dalam pekerjaan ini yaitu selesainya pekerjaan yang dilakukan oleh para buruh dalam mengangkut pupuk dengan cara memanggulnya. Para buruh diburu oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin banyak pupuk yang diangkut atau panggul semakin banyak pula upah yang mereka dapatkan.

Upah atau bayaran yang buruh dapat dalam memanggul pupuk dengan sistem tonase ini yaitu sejumlah Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk. Para buruh setiap hari nya dalam mengangkut atau memanggul pupuk sebanyak

50-100 ton pupuk berkelompok. Tetapi jumlah pupuk tersebut tidak tetap setiap harinya karena terkadang tidak ada pupuk yang datang untuk di angkut atau dipanggul. Pembayaran upah pun tidak dilakukan dalam hari itu juga setelah para buruh selesai melakukan pekerjaannya melainkan upah di tangguhkan dulu selama satu minggu. Jika sudah satu minggu barulah upah dibayarkan. Dari pembayaran upah yang di tangguhkan tersebut juga sangat merepotkan para buruh karena upah tidak bisa langsung digunakan pada saat mereka menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari.

Berdasarkan jumlah upah Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk, para buruh hanya mendapatkan upah per harinya sebesar Rp 195.000,00 per kelompok dengan jumlah pupuk yang diangkut sebanyak 50 ton. Banyak para buruh yang mengeluh dengan pembayaran upah dengan harga segitu, karena menurut mereka upah tersebut terbilang sangat rendah apabila jika harus di bagi rata dengan anggota buruh dalam satu kelompok sehingga setiap buruh hanya mendapatkan upah sebesar Rp 13.000,00 saja untuk per hari. Tetapi para buruh hanya bisa mengeluh karena sistem *tonase* dengan harga Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk merupakan ketentuan dari kantor pusat, mungkin apabila ada kenaikan upah pun tidak banyak mungkin naik sekitar Rp 200,00 sampai Rp 500,00 per 1 ton nya. Sehingga para buruh hanya bisa menerima dengan bayaran upah dengan harga Rp 3.900,00 tanpa bisa berbuat apa-apa untuk bisa mendapatkan upah yang layak. Menurut para buruh mendapatkan pekerjaan saja sudah cukup

menyenangkan meskipun dengan upah yang rendah setidaknya upah yang mereka terima bisa membantu para buruh untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

B. Analisis Hukum Islam Tentang Pengupahan Buruh Punggul Pupuk Di Gudang Pupuk Sriwijaya Pusri Di Lampung Tengah

Islam memberikan kebebasan kepada seseorang untuk bermuamalah yang pengaturannya diserahkan kepada mereka itu sendiri dengan syarat tidak melanggar ketentuan-ketentuan syara' yang telah ditetapkan, yaitu tidak boleh merugikan diri sendiri maupun orang lain dan tidak menimbulkan kemudharatan. Sistem pengupahan merupakan termasuk kedalam kegiatan bermuamalah, dimana pihak buruh melakukan pekerjaan sesuai perintah dari majikan untuk mendapatkan upah atau imbalan. Dalam prinsip dan asas pengupahan dalam Islam tidak memperbolehkan adanya unsur penindasan dan prinsip keadilan harus ditegakkan, serta hal ini merupakan suatu hal yang amat penting. Prinsip keadilan adalah sasaran utama dalam sistem penetapan upah dalam Islam, karena Islam adalah *rahmatan lil 'alamin*.

Akad perjanjian upah kerja buruh punggul pupuk yang terjadi Desa Seputih Jaya yaitu pemilik pekerjaan menawarkan pekerjaan untuk memanggul pupuk dengan sistem pembayarannya yakni dengan sistem *tonase* dengan bayaran upah sebesar Rp 3.900,00 per 1 ton pupuk. Pembayaran upah ditangguhkan selama satu minggu kerja. Dan dalam

mendapatkan upah para buruh harus membagi rata dengan buruh yang lainnya karena pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok. Dilihat dari deskripsi di atas, sistem pengupahan tersebut mengandung unsur ketidakadilan bagi buruh panggul pupuk. Dilihat dari segi jumlah upah yang diterima sangatlah rendah tidak seimbang dengan tenaga yang diberikan oleh para buruh dalam mengangkut atau memanggul pupuk. Mengingat dari upah yang di terima akan dibagi lagi secara rata dengan buruh yang lain karena pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok, dalam pembagian upah ini pun juga mengandung unsur ketidakadilan karena upah yang dibagi rata dinilai tidak adil jika melihat pupuk yang diangkut atau dipanggul berbeda-beda setiap buruh. Dari pembagian upah secara rata ini dapat merugikan pihak buruh yang mengangkut atau memanggul pupuk lebih banyak dibanding yang lainnya karena tenaga para buruh tidak bisa disama ratakan. Sesuai dengan firman Allah surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الأحقاف ١٩)

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

Ayat diatas, menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas sesuai berat pekerjaannya itu. Sesuai prinsip *equal pay for equal job* yaitu gaji atau upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Dalam praktiknya dengan upah yang jumlahnya rendah seperti jumlah upah yang didapat oleh para buruh penggul pupuk tersebut juga tidak memenuhi unsur kelayakan karena dengan upah yang sangat kecil mustahil bagi para buruh untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari yang dengan melihat harga kebutuhan pokok yang makin lama makin naik sesuai perkembangan zaman. Layak yang dimaksud yaitu upah yang diberikan dapat memenuhi atau menutpi kebutuhan pokok hidup seorang buruh termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya. Sehingga buruh akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Sesuai dengan firman Allah surat Thaaha yaitu 118-119 :

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ
(طه ١١٨-١١٩)

Artinya : “Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya”.

Apabila dikaitkan dengan konsep muamalah praktik upah kerja buruh penggul pupuk yang dibayarkan secara tunai telah sesuai dengan hukum Islam sebab rukun dan syarat upah mengupah telah terpenuhi. Namun praktik upah kerja buruh penggul pupuk yang menggunakan sistem tonase dengan jumlah upah yang di terima sebesar Rp 3.900,00 per

satu ton pupuk dinilai sangat rendah tidak memenuhi unsur atau prinsip upah mengupah yaitu prinsip keadilan dan prinsip kelayakan yang dimana kedua prinsip tersebut prinsip dasar dalam bermuamalah yang memiliki peran penting sebagai tolak ukur untuk tidak berlaku semena-mena atau zalim dalam memberikan upah yang layak bagi para pekerja atau buruh.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab-bab sebelumnya, baik landasan teori tentang upah di bab II maupun tentang hasil penelitian yang tercantum di bab III kemudian dianalisa yang dituangkan di bab IV. Maka dalam bab ini penulis mengambil kesimpulan antara lain :

1. Sistem upah kerja buruh panggul pupuk yang terjadi di Gudang Pupuk Sriwijaya Pusri Lampung Tengah adalah upah yang dibayarkan dengan menggunakan sistem *tonase*. Sistem *tonase* merupakan sistem yang digunakan untuk menetapkan upah para buruh panggul pupuk berdasarkan satu ton pupuk yang di angkut atau di panggul oleh buruh dari kendaraan menuju gudang pupuk apabila pupuk yang diangkut tidak mencapai satu ton maka buruh tidak akan mendapatkan upah. Upah yang dibayarkan kepada buruh panggul pupuk sebesar Rp 3.900,00 per satu ton pupuk. Dari upah yang dibayarkan tersebut mesti dibagi rata kepada buruh lainnya karena pekerjaan panggul pupuk ini tidak bisa dilakukan sendiri karena keterbatasan tenaga yang dimiliki oleh buruh, sehingga mengharuskan kerjasama antara buruh satu dengan buruh yang lain, untuk membentuk kelompok dalam pekerjaan ini. Oleh karena itu, upah yang dibayarkan sebesar itu dinilai sangat rendah melihat dari upah yang didapat akan dibagi secara rata oleh para buruh sehingga upah tersebut belum dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh sehari-hari secara layak.

2. Sistem upah kerja buruh panggul pupuk yang terjadi di Gudang Pupuk PT Sriwijaya Pusri Lampung Tengah yang menggunakan sistem *tonase* dengan besaran upah Rp 3.900,00 per satu ton pupuk telah sesuai dengan hukum Islam sebab rukun dan syarat upah mengupah telah terpenuhi tetapi ada asas yang belum terpenuhi atau tidak sesuai dengan prinsip atau asas pengupahan yaitu asas keadilan dan asas kelayakan, karena upah yang diberikan dinilai terlalu rendah tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yang sangat membutuhkan banyak tenaga. Kegiatan ini juga bisa termasuk kedalam kategori eksploitasi tenaga kerja karena upah yang diberikan sangat rendah. Dalam Islam melihat upah yang diberikan sangat rendah tersebut termasuk kedalam perbuatan *zalim*, sebab upah yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari para buruh dan para buruh tidak mendapatkan kehidupan yang layak dari upah yang didapatkan.

B. Rekomendasi

1. Berdasarkan pemaparan penulis tentang praktik pengupahan buruh panggul pupuk yang tidak sesuai dengan ketentuan *syara'*, hendaknya disesuaikan dengan melihat hak hak buruh yang telah melakukan atau melaksanakan kewajibannya sebagai buruh, sehingga tidak berlaku zalim.
2. Mengacu pada kondisi saat ini, maka sudah seharusnya setiap pengusaha memperhatikan sistem upah yang disesuaikan dengan harga barang dan kebutuhan hidup yang layak. Melihat dari upah yang didapat belum memenuhi kebutuhan hidup buruh secara layak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdullah, Abu bin Yazid al-Quzwaini Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005, VII/398

Afzalurahman, *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid II, (terj. Soeroyo dan Nastangin)*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995

Al-Bugha, Mustafa Dib, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, Jakarta : Hikmah, 2010

Alwasim, *Al-Qur'an Tajwid Kode, Transliterasi Per Kata, Terjemah Per Kata*, Bekasi : Cipta Bagus Segara, 2013

Antonio, M. Syafi'I, *Bank Syariah (Dari Teori Ke Praktik)*, Jakarta : Gema Insani, 2001

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1997

Basyir, Ahmad Azhar, *Refleksi atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politik dan Ekonomi*, Bandung: Mizan, 1994

Budiono, Abdul R, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Indeks, 2011

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahnya*, Bandung : Syaamil Cipta Media, 2002

Dep Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, Jakarta: Gramata Publising, 2011

Effendi, Rustam, *Produksi Dalam Islam*, Yogyakarta : Magistra Insania Press, 2003

Harahap, Isnaini *et.al*, *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta : Prenamedia Group, 2015

Hasan, Ali, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalah)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003

Hasan, M. Iqbal, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002

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

Ja'far, Khumedi, *Hukum Perdata Islam Di Indonesia*, Bandar Lampung :Seksi Penerbit Fakultas Syari'ah, 2014

Khadarisman, M, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta : Rajawali Press, 2012

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011

Mardalis, *Metode Pendekatan Suatu Proposal*, cet-ke 13, Jakarta : Bumi Aksara, 2014

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

Mas'adi, Ghufron A. *Fiqh Muamalah Konstekstual*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002

Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015

Muhammad, Abu Abdullah bin Ismail al-Bukhari, *Ensiklopedia Hadits 1, Shahih al Bukhari 1*, Jakarta: Niaga Swadaya, 2011

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

Narbuko, Cholid, Abu achmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015

Pasaribu, Chairuman, Suhrawadi Lubis K, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 2004

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pusat Bahasa, 2008.

Qardhawi, Yusuf, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Press, 2000

Raco, J.R. *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta: Grasindo, 2008

Rasyid, Sulaiman, *Fiqh Islam*, Bandung : Sinar Baru Algensindo, 1998

Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2016

Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet-ke 27, Bandung: Alfabeta, 2018

Susiadi, *Metodologi Penelitian*, Bandar Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan Lampung, 2015

Soekanto, Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, S, Jakarta: UI Press, 2012

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

Syah, Ismail Muhamad, *Filsafat Hukum Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 1999.

Ya'qub , Hamzah, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung : Diponegoro, 1982

Yaya, Rizal, *et.al, Akuntansi Perbankan Syariah (Teori dan Praktik Kontemporer)*, Jakarta : Salemba Empat, 2016

Zuhaili, Wahbah, *Fiqih Imam Syafi'i 2*, Jakarta: Niaga Swadaya, 2008

Zuriah, Nurul *Metodologi Penelitian Siosial dan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007

B. Sumber lain

Nurlaili, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Tani Di Kecamatan Darussalam". Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2018

Santoso, Harun, Anik, "Analisis Pembiayaan Ijarah Pada Perbankan Syariah". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 01 No. 02 (Juli 2015)

Wahyu Nely Gayatri, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan". Skripsi Program Sarjana Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Walisongo, Semarang, 2018

Yusuf, Sri Dewi, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam". *Jurnal Al-Ulum*, Vol. 10 No. 2 (Desember 2010)

<http://pusri.co.id>

Fauzi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

Gunawan, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Hasim, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

Joni, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

Keysar, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020

Kusnadi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020

Mangdang, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Marsidi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Nukri, Abah, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Reynaldi, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Senen, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Solihin, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 17 Januari 2020.

Usman, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

Wira, Wawancara dengan Penulis, Gudang Pupuk, Lampung Tengah, 18 Januari 2020.

.









