

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN PERDA KABUPATEN TUBAN NO.19
TAHUN 2016 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP SISTEM
PENGUPAHAN PEKERJA DI UNIT USAHA PELANGGAN PENGGUNA
AIR MINUM (HIPPAM) DI DESA LAJO LOR KECAMATAN SINGGAHAN
KABUPATEN TUBAN**

SKRIPSI

Oleh:

Nafidatur Rohmah

NIM : C92216123



Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Syariah dan Hukum

Jurusan Hukum Perdata Islam

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nafidatur Rohmah

NIM : C02216123

Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah Dan Hukum

Alamat : DS. Lajolor Kec. Singgahan Kan. Tuban

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Islam dan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja Di Unit Usaha Pelanggan Pengguna Air Minum (HIPPAM) Desa Lajo lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban” adalah asli dan bukan hasil dari plagiat, secara keseluruhannya kecuali pada bagian- bagian yang dirujuk sumbernya

Surabaya, 12 Desember 2019

Yang bertanda tangan


Nafidatur Rohmah

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nafidatur Rohmah NIM. C92216123 ini telah diperiksa dan disetujui untuk diseminari proposalkan.

Surabaya, 12 Desember 2019

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop and a stylized 'H' followed by a dash and a final stroke.

Dra. Hj. Suqiyah Musafa'ah, M. Ag.
NIP.19630327999032001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Nafidatur Rohmah NIM. C92216123 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Sidang Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya pada hari kamis, 19 Desember 2019, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Hukum Ekonomi Syariah.

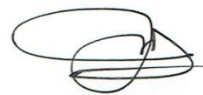
Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I,



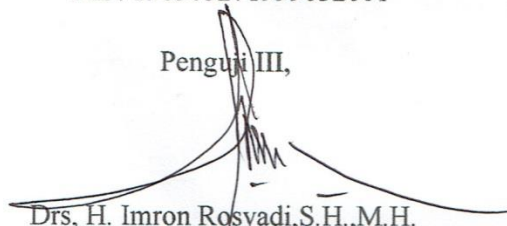
Dra. Hj. Suqiyah Musyafa'ah, M.Ag
NIP. 196303271999032001

Penguji II,



Dr. Abdul Basith Junaidy, M.Ag
NIP. 197110212001121002

Penguji III,



Drs. H. Imron Rosyadi, S.H., M.H.
NIP. 196903101999031008

Penguji IV,



Elly Uzlifatul Jannah, M.H
NIP. 199110032019032018

Surabaya, 06 Januari 2020

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,



Dr. Masruhan, M.Ag
NIP. 195904041988031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nafidatur Rohmah
NIM : C92216123
Fakultas/Jurusan : Syariah Dan Hukum / Hukum Ekonomi Syariah
E-mail address : fidawarsono@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain
(.....)

yang berjudul :

“Analisis Hukum Islam dan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja Di Unit Usaha Pelanggan Pengguna Air Minum (HIPPAM) Desa Lajo Lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban”

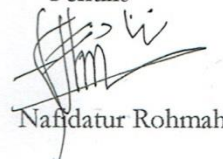
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 Januari 2020

Penulis


Nafidatur Rohmah

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Islam dan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja Di Unit Usaha Pelanggan Pengguna Air Minum (HIPPAM) di Desa Lajo Lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban” merupakan hasil penelitian lapangan untuk menjawab pertanyaan: Bagaimana sistem pengupahan pekerja dan bagaimana analisis hukum Islam dan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 terhadap sistem pengupahan pekerja di Unit Usaha Himpunan Penduduk Pemakai Air Minum (HIPPAM) Desa Lajo lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian data disusun dan dianalisis menggunakan metode deskriptif analisis yakni tentang sistem pengupahan pekerja di unit usaha HIPAM di Desa Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban kemudian dianalisis dengan menggunakan pola pikir induktif yaitu memaparkan praktik pengupahan pekerja di unit usaha HIPAM Lajo Sejahtera kemudian dianalisis menurut hukum Islam dan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016.

Hasil penelitian yang ditemukan yaitu sistem pengupahan pekerja di unit usaha HIPPAM Lajo sejahtera ditetapkan dengan sistem persenan, yaitu 20 % dari hasil tagihan pelanggan yang setiap bulannya berbeda-beda sehingga jumlah nominal upah yang diterima tidak tetap.

Dengan demikian hasil penelitian menyimpulkan bahwa berdasarkan hukum Islam praktik pengupahan yang terjadi merupakan kegiatan bermuamalah dalam bab *Ijarah 'ala al-asykhash* yaitu sewa atas jasa, keahlian, atau pekerjaan orang. Berdasarkan syarat dan rukun upah, sistem pengupahan yang terjadi sudah sesuai dalam aturan pengupahan dalam *ijarah* Namun manajemen dalam sistem pengupahan yang digunakan tidak menjamin hak pekerja. Sedangkan berdasarkan perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 sistem pengupahan yang digunakan pada unit usaha HIPAM dengan sistem prosentase (persenan), tidak menggunakan aturan perda yang berlaku, meskipun dalam unit usaha HIPAM belum mampu memberi upah sebesar UMK, maka sesuai dalam pasal 53 ayat 2 yaitu bagi perusahaan maupun Unit Usaha yang tidak mampu memberikan upah sesuai dengan standar UMK kabupaten Tuban maka dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur, Serta terkait hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja tentang hubungan industrial belum termenejemen.

Sehingga penulis menyarankan kepada perusahaan, Unit usaha atau jenis lainnya yang memperkerjakan seseorang atau yang menggunakan jasa tenaga kerja harus memenegemen sistem aturan upah yang layak dan patut, harus memperhatikan prinsip keadilan serta memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan para pekerja.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	iix
DAFTAR TRANSLITERASI.....	xiii
BAB I1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Hasil Penelitian	12
G. Definisi Operasional.....	13
H. Metode Penelitian.....	15
I. Sistematika Pembahasan	22
BAB II SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DALAM HUKUM ISLAM DAN PERDA KABUPATEN TUBAN NO.19 TAHUN 2016	
A. Tenaga Kerja dan Sistem Pengupahan dalam Persepektif Hukum Islam	24
1. Tenaga Kerja Persepektif Islam.....	24
2. Pengertian Kontrak Tenga Kerja (<i>Ijarah</i>).....	26

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara yang menggunakan sistem Hukum campuran artinya di Indonesia menggunakan beberapa sistem aturan hukum diantaranya hukum positif, hukum adat dan Hukum agama. Yang mana masing-masing hukum memiliki wewenang dan peraturan sesuai dengan porsinya¹. Dalam Agama Islam memiliki aturan hukum yang berhubungan dengan manusia, baik yang berhubungan dengan sesama manusia ataupun dengan Allah. Islam sebagai agama bukan hanya untuk perihal ibadah saja melainkan juga perihal bermuamalah yang berpedoman pada al-Qur'an dan al-Sunnah². Islam menganjurkan manusia untuk bermuamalah agar bisa terpenuhi kebutuhan hidupnya yaitu dengan mengadakan hubungan timbal balik dengan sesama manusia, dengan cara bekerja sama antara satu sama lain, dan saling tolong-menolong dalam menjalankan usaha. Seperti firman Allah surat al-Maidah(5): 2

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

²Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998),.36

Sewa-menyewa berupa barang ataupun jasa dalam akad *ijārah* terdapat salah satu syarat objek yaitu harus adanya *ujrah* (upah), yakni upah yang sepadan, halal dan jelas serta memiliki nilai ekonomis⁷. Penetapan upah harus dengan cara yang layak dan patut, tanpa

[illegible]

Dalam kegiatan sewa atas jasa sering terjadi permasalahan yang terkait hak-hak pekerja yaitu hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial dan hak atas kelayakan upah¹⁰, karena masih banyak pihak yang kurang memahami sistematika hak dan kewajiban masing-masing pihak terkait kelayakan upah, sehingga pengupahan dengan sistem persenan oleh BUMDES Lajo Sejahtera masih terus berjalan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait sistem pengupahan yang akan dianalisis menggunakan hukum Islam dan PERDA No.19 Tahun 2019 Kabupaten Tuban. Dalam hal ini penulis memilih judul **“Analisis Hukum Islam dan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja Di Unit Usaha Pelanggan**

¹⁰ Suhrawardi k.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*,(jakarta:Sinar Grafaika,2000),.154.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah - masalah yang mungkin terjadi pada penelitian ini diantaranya :

- Untuk lebih terfokuskan ke inti dari penelitian maka penulis akan membuat batasan masalah dari indentifikasi masalah yang ada,

1. Menjelaskan terkait sistem pengupahan pekerja penarik tagihan Unit Usaha Himpunan Penduduk Pemakai Air Minum (HIPPAM) di Desa Lajo Lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban
2. Menganalisis berdasarkan hukum Islam dan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 terhadap sistem pengupahan pekerja di Unit Usaha Himpunan Penduduk Pemakai Air Minum (HIPPAM) di Desa Lajo Lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

- [illegible]

1. Lia Resti Carlina alumni Muamalah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung menulis dalam bentuk skripsi pada tahun 2017 yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persepektif Fiqih Mu’amalah (studi di SPA dan Salon Muslim Az-Zahra di Bandar Lampung) dalam skripsi ini membahas tentang pengupahan karyawati dengan sistem persentase (jumlah jasa pelayanan) yang dianalisis menggunakan Fiqih Muamalah dan hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa pengupahan yang terjadi di SPA dan Salon Muslim Az-Zahra di Bandar Lampung belum sesuai dengan ketentuan Fiqih Muamalah karena ada ketidak adilan, yaitu penentuan jumlah pelayanan ditentukan oleh pemilik usaha, pihak karyawati hanya menerima

[illegible]

Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pembayaran Upah Tidak Tetap Di PTPMN VII Cinta Manis Kecamatan Keliat Kabupaten Ogan Ilir, dalam skripsi ini membahas pengupahan karyawan tidak tetap, yang kemudian menggunakan Hukum Islam, dalam penelitian ini membahas bahwa pengupahan yang terjadi sering mengalami keterlambatan, namun hasil akhir dari penelitian sistem pembayaran upah yang digunakan telah sesuai dengan hukum Islam karena tidak menyalahi aturan akad, dan keterlambatan pengupahan ditanggung oleh ketua mandor dengan uang pribadi.

Wiwin Norma Yunita alumni Muamalah Fakultas Syariah

- Hukum Islam Terhadap Mekanisme Pembayaran Upah Tidak Tetap Di PTPMN VII Cinta Manis Kecamatan Keliat Kabupaten Ogan Ilir, dalam skripsi ini membahas pengupahan karyawan tidak tetap, yang kemudian menggunakan Hukum Islam, dalam penelitian ini membahas bahwa pengupahan yang terjadi sering mengalami keterlambatan, namun hasil akhir dari penelitian sistem pembayaran upah yang digunakan telah sesuai dengan hukum Islam karena tidak menyalahi aturan akad, dan keterlambatan pengupahan ditanggung oleh ketua mandor dengan uang pribadi.
- Wiwin Norma Yunita alumni Muamalah Fakultas Syariah

4. M. Ali Fahmy Firmasyah alumni Muamalah Fakultas Syariah dan Hukum Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, menulis dalam bentuk skripsi pada tahun 2010 yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap penetapan Upah *Pandego* Dengan sistem Persenan Di Desa Tanjungwijoro Kecamatan Bungah Gresik, yang dianalisis menggunakan hukum Islam, dalam penelitian upah diberikan dengan cara persenan setelah pekerja melakukan pekerjaannya. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan yang digunakan sudah sesuai dengan hukum Islam yaitu pengupahan diberikan setelah melakukan pekerjaannya.

[illegible]

Jadi perbedaan beberapa penelitian di atas dengan penelitian oleh penulis terletak pada objek, permasalahan pada sistem pengupahan dan tinjauan analisis penelitian masalah yang digunakan. Objek pada penelitian ini adalah pekerja yaitu sebagai penagih tagihan dan tukang kontrol meteran air di Unit Usaha Himpunan Penduduk Pemakai Air Minum (HIPPAM) Desa Lajo Lor Singgahan Tuban, juga pada permasalahannya terletak pada pengupahan yang menggunakan sistem

Penelitian ini dilakukan karena bertujuan agar hasil dari penelitian memperoleh kesimpulan yang bermanfaat. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- ## F. Kegunaan Hasil Penelitian

Dilakukannya penelitian ini penulis berharap sebagaimana pada umumnya suatu penelitian atau karya Ilmiah agar hasil dari penelitiannya berguna bagi pihak-pihak pelaku usaha yaitu BUMDES Lajo Sejahtera dan bagi pemerintah, serta mempunyai nilai tambah dan bermanfaat bagi para pembaca terlebih penulis.

Oleh karena itu, secara terperinci penelitian ini diharapkan berguna baik secara teoritis dan secara praktis yaitu :

digunakan sebagai acuan dalam menelusuri, menguji atau mengukur variabel tersebut yang digunakan dalam penelitian ini¹².

Beberapa kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

Hukum Islam

•

Segala aturan dan ketentuan yang mengikat dan bersumber dari al-Quran as-Sunnah, dan para pendapat ulama¹³. pada penelitian ini lebih difokuskan membahas tentang teori pengupahan (*ujrah*).

Peraturan pemerintah

Daerah Kabupaten :

Tuban No. 19 tahun
2016

Segala aturan dan ketentuan dari Pemerintah daerah yang mengatur dan mengikat dan hanya berlaku didaerahnya saja, pada penelitian ini lebih difokuskan pada Perda kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016. tentang aturan

¹² Petunjuk teknis penulisan skripsi Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017

¹³ Agus Triyanta, *Hukum Perbankan Syariah*, (Malang: Setara Press, 2016), 12.

pengupahan ketenagakerjaan.

Pelanggan Pengguna : Merupakan Unit Usaha yang
Air Minum dinaungi Badan Usaha Milik
(HIPPAM) Desa BUMDes dalam
pengelolaan Sumber Air yang
digunakan untuk kebutuhan
warga desa Lajo Lor
Kecamatan Singgahan
Kabupaten Tuban

Sistem Pengupahan Pekerja

Unsur yang berkaitan dengan cara memberikan imbalan kerja kepada pekerja, pada penelitian ini lebih difokuskan pada pengupahan yang menggunakan sistem persenan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

2. Objek dan Subjek Penelitian

b. Subjek penelitian adalah sarana yang diamati dalam rangka pembubutan sasaran penelitan. Jadi subjek dipilih oleh peneliti yang dianggap memiliki kredibilitas untuk memberikan informasi dan data yang sesuai permasalahan yang diangkat, pada penelitian ini subjeknya adalah penanggung jawab Unit

¹⁵ Anwar Hidayat, <http://www-statistikian-com.cdn.ampproject.org/wp/s/>

3. Data yang dikumpulkan

a. Data primer

b. Data sekunder

¹⁶ Bambang sugono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (jakarta: raja Grafindo Persada, 1998), 166.

4. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan pada penelitian ini diantaranya :

Sumber data primer adalah tempat data primer diperoleh¹⁸ yaitu pada penelitian ini sumber data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu :

- ¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan dan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta,2006).129.

[illegible]

- ## 6. Teknik Analisia Data

²² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (jakarta:Reneka Cipta,2013),..188.

a. Deskriptif Analisis

b. Pola Pikir Induktif

²³ Sutrisno Hadi, *Metode penelitian*, (Jakarta: Andi Offset, 1986), 193.

[illegible]

Sejahtera, Sistem pengupahan pekerja di Unit Usaha Pelanggan pengguna Air Meneral (HIPPAM) Badan Usaha Milik Desa BUMDes Lajo Lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban.

Bab keempat, dibab ini membahas tentang kajian analisis sesuai dengan tema penelitian. Pada penelitian ini penulis akan menjelaskan tinjauan hukum Islam dan Peraturan Pemerintah Daerah No.19 Tahun 2016 Kabupaten Tuban terhadap sistem Pengupahan pekerja di Unit Usaha Pelanggan Penggunaan Air Minum (HIPPAM) Desa Lajo Lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban

Bab kelima, pada bab ini merupakan penyusunan skripsi, dimana penulis menuliskan kesimpulan atau jawaban dari rumusan masalah dan memberikan rekomendasi atau saran-saran peneliti.

**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DALAM HUKUM ISLAM DAN PERDA
KABUPATEN TUBAN NO 19 TAHUN 2016**

1. Tenaga Kerja Persepektif Islam

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩)

²⁷ Kementerian Agama, *Al-qur'an Dan Terjemah*, No:P.VI/1/TL.02.1/111/2012 (Jakarta:Sukses Publishing,2012),.527

Artinya: “Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah” (Q.S. al-Balad(90): 4)²⁸

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa manusia hendaknya berjuang dan bekerja keras untuk mencapai kejayaan di dunia agar keluar dari zona yang susah dan payah. Bentuk-bentuk kerja yang disyaratkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat diantara nya²⁹:

- a. Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh orang satupun)
- b. Menggali kandungan bumi
- c. Berburu
- d. Makelar (*samsarah*)
- e. Perseroan antara harta dan tenaga (*mudharabah*)
- f. Mengairi lahan pertanian (*musaqat*)
- g. Kontrak tenaga kerja (*ijārah*)

²⁹ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam*.....229.

Jadi kontrak tenaga kerja merupakan kegiatan sewa-menyewa jasa (*Ijarah*) yang telah disepakati, syarat terjadinya sewa-menyewa jasa ialah jasa yang disewakan dan disepakati haruslah jasa yang mubah, tidak diperbolehkan menyewakan jasa untuk hal yang haram. Adapun hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja antara lain³⁵

³³ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), 229.

³⁴ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), 151.

³⁵ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam*....230.

- ### 3. Upah Kerja (U_{jrah})

³⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, (Beirut: Dar al-Kitab al-‘Arabiyy, 1971), Jilid III, . 177.

Upah merupakan kompensasi yang harus diberikan kepada pemberi manfaat atau pekerja, pemberian upah harus tetap memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada. Dalam al-Qur'an tidak tercantum secara jelas terkait penyebutan upah, namun pemahaman terkait upah bisa dipahami dari penafsiran firman Allah QS. al-Taubah (9):105 dan QS. al-Nahl (16): 97

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

³⁹ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam*....,208.

b. QS. al-Nahl (16): 97

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” (QS. al-Nahl (16): 97)⁴¹

⁴⁰ Kementerian Agama, *Al-qur'an Dan Terjemah*, No:P.VI/1/TL.02.1/111/2012,.....204

[illegible]

4. Dasar Hukum Upah (*ujrah*)

a. Landasan al-Qur'an⁴³

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ
الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا
تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ
بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ
مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا
أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (٢٣٣)

⁴³ Mardani, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*...., 196.

2). Firman Allah QS. al-Thalāq (65):6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتِ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ
فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ
وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزْضِعْ لَهُ أُخْرَى (٦)

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu

[illegible]

menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (QS. al-Thalāq (65):6)

3). Firman Allah QS. al-Kahfi (18): 77

فَانْطَلَقَا حَتَّى إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلُهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّقُوا لَهُمَا فَوْجَدًا فِيهَا حِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا (٧٧)

Artinya: “Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu" (QS. al-Kahfi (18): 77)⁴⁵

4). Firman Allah QS al-Qashas (28): 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (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" (QS. al-Qashas (28): 26)⁴⁶

5). Firman Allah QS. al-Zukhruf (43): 32

⁴⁵ Ibid., 303.

⁴⁶ Ibid, .389.

Sesuai yang dijelaskan dalam firman-firman Allah maka upah atau gaji harus dibayarkan sesuai dengan yang di syariatkan Allah yaitu setiap pekerjaan orang yang bekerja harus di hargai dan di beri upah/gaji. Karena tidak memenuhi upah bagi para pekerja merupakan suatu kedzoliman.

Yang dijadikan landasan sunah terkait *ujrah* adalah hadis-hadis sebagai berikut :

عَنْ أَبِي سَعْدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

⁴⁸ al-Nasa'iy, "sunnah al-Nasa'iy", Hadis nomor 3797, Kitab al-Ayman wa al-Nudhur. Bab *Kitab al-Muzara'ah ath Thalish min ash-Shurut fih al-Muzara'* dalam (Suqiyah Musafa'ah, Hadith Ekonomi Islam, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014),.94.

أَتَأْتِي قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ (رواه عبده الرزاقو وفيه نِقْطَاعٌ وَوَصْلُهُ الْبِيهْقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ)

Nabi Saw bersabda: “Siapa yang menyewa seseorang hendaklah ia sebutkan upahnya” (hadis diriwayatkan oleh Abdurrazzaq tetapi didalamnya memuat sanad yang terputus dan al-bayhaqi telah menjadikan *muttasil* dari jalur riwayat Abu Hanifah.)⁴⁹

2) Hadis yang diriwayatkan Ahmad

حَدَّثَنَا أَبُو كَامِلٍ حَدَّثَنَا حَمَّادُ عَنْ حَمَّادِ عَنْ إِبْرَاهِيمَ عَنْ أَبِي
سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنْ اسْتِجَارِ
الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ وَعَنْ النَّجْشِ وَاللَّمْسِ وَالْإِقَاءِ الْحَجَرِ

Artinya: “Abu kamil telah meriwayatkan kamm, Hammād juga telah meriwayatkan kami bersumber dari Hammād bersumber dari Ibrahim dari Abu sa’id al-Khudriy: “bahwa Nabi Saw Melarang membayar upah jasa seseorang tidak jelas upahnya, juga melarang jual beli yang bersifat manipulatif, spekulatif dan barang yang tidak pasti”⁵⁰

3) Hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari

حدثنا ابن طاوس عن أبيه عن ابن عباس رضي الله عنهما
قال: اِخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطِيَ الْحُجَّامَ أَجْرَهُ
(رواه البخاري)

Artinya: “Hadis dari Ibnu Thawus dari ayahnya dari Ibnu Abbas r.a dia berkata bahwa Nabi Saw pernah mengupah seorang

⁴⁹ Ibid.,

⁵⁰ Ahmad Ibnu hambal, "Sunnah Ahmad", hadis no.11139,11222 dan 11348, kitab: Baqiy al-Musnad al-Mukhathirin, bu Said al-Khudriy dalam (Suqiyah Musafa'ah, Hadith Ekonomi Islam,Surabaya:UIN Sunan Ampel Press,2014),.95.

أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَاسْتَوْفَى مِنْهُ، وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya: “Dari Abu Hurairah ra. yang berkata bahwa Nabi saw. bersabda: Allah berfirman: Ada tiga orang yang Aku adalah lawan mereka pada hari kiamat, yaitu seorang yang berjanji atas nama-Ku kemudian mengingkari janji, seorang yang menjual orang merdeka, lalu ia makan hasilnya, dan seorang yang mempekerjakan seorang buruh, lalu buruh itu memenuhi kewajibannya sebagaimana mestinya, sedang orang itu tidak memberikan upahnya. (HR al-Bukhari)⁵³

Dari hadis ini bisa disimpulkan bahwa hukum memberi upah merupakan hal yang wajib dilakukan.

c. Landasan Ijma'nya

Yang dijadikan landasan dalam *ijma'* pada akad sewa-menyewa, ulama menggunakan kaidah-kaidah fikih

الْأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَةِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

Artinya: “Hukum asal dalam semua bentuk muamalah adalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya”⁵⁴

دَفْعُ الْمَفَاسِدِ مُقَدَّمٌ عَلَى جَلْبِ الْمَصَالِحِ

Artinya: “Menolak mafsadat (kerusakan, bahaya) didahulukan dari pada meraih maslahat”⁵⁵

⁵³ Hadis sahih, diriwayatkan oleh al-Bukhari, hadis no. 2075, 2109; Ibn Majah, hadis no. 2433; Ahmad, hadis no. 8338.

⁵⁴ A. Djazuli “Kaidah- kaidah Fikih,(Jakarta:Kencana,2006),.130.

Syarat dan rukun merupakan dua hal yang berbeda namun saling keterkaitan, syarat dan rukun merupakan sesuatu yang mesti ada dalam sebuah akad atau transaksi yang harus terpenuhi, tanpa adanya

⁵⁷ Ibnu Qudamah, *al-Mughni*, (Riyad, Maktabah Riyadh al-Haditsiyah,) vol. 8, . 6.

rukun dan syarat maka suatu transaksi tidak bisa dikatakan sah , ada beberapa pendapat terkait rukun *Ijārah*, menurut ulama Hanafiyah rukun *ijārah* adalah *ijab qabul*, yaitu dengan lafal *ijārah*, *isti'jār*, *iktirā'* dan *ikrā'*, sedangkan menurut mayoritas ulama' ada empat yaitu⁵⁸

a. Sighah (*Ijab qabul*)

Syarat terkait *ijab qabul* diterapkannya sebagaimana dalam akad jual beli, *ijārah* disebut juga *tijrah* (perdagangan) karena didalamnya ada nilai pertukaran harta dengan harta yang dijelaskan dalam firman Allah QS. al-Nisa' (4):29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا (٢٩)

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. dan janganlah kamu membunuh dirimu”(QS. al-Nisa’(4):29)⁵⁹

Jadi syarat dalam *ijab qabul ijarah* sama halnya dengan jual beli yaitu kedua belah pihak saling rela tidak ada unsur paksaan.

⁵⁸Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam: Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema insani, 2011) jilid 5, 387.

⁵⁹ Kementerian Agama, *Al-qur'an Dan Terjemah*, No:P.VI/1/TL.02.1/111/2012 (Jakarta:Sukses Publising,2012).,84.

Hanya saja ditambah *ijab qabul* dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan⁶⁰.

b. Pelaku akad (*'aqid*)

'*Aqid*' merupakan pihak-ihak yang melakukan akad. Orang yang menyewa atau yang harus memberikan upah disebut *mu'jir* dan orang yang memberikan jasa atau yang berhak menerima upah disebut *musta'jir*⁶¹. Syarat pelaku yang ber akad yaitu berakal dan mencapai usia baligh merupakan syarat wujud (*syart al-in'Iqad*) menurut pendapat, ulama Syafi'i dan Hanabilah⁶², sedangkan menurut ulama Hanafiyah mencapai usia baligh bukanlah syarat wujud maupun syrat berlaku, sedangkan ulama' Malikiyah berpendapat bahwa mencapai usia balig merupakan syarat dalam *ijarah* sedangkan baligh hanyalah syarat berlaku (*syarth an-nafadz*)⁶³

c. Upah (U_{jrah})

Terkait penentuan upah kerja Islam tidak mensyariatkan ketentuan yang rinci secara tekstual baik dalam al-Qur'an maupun al-Sunnah, namun secara umum ketentuan dalam penentuan upah terdapat di QS. al-Nahl (16):90⁶⁴

⁶⁰ Moh.Saifullah Al- aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya : Terang Surabaya,2005),.378.

⁶¹ Rachmat syafei, *Fiqih Muamalah*, cet II (Bandung: CV Pustaka Setia, 2004), 27.

⁶² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, cet II (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), 35.

⁶³ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam: Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema insani, 2011) jilid 5, 389.

⁶⁴ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (jakarta:Sinar Grafika,2000),.155.

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” (QS. al-Nahl (16):90)⁶⁵

- 1) Hendaknya upah tersebut harta yang bernilai dan diketahui,

Jadi upah haruslah bernilai dan harus jelas terkait jumlah dan kapan upah akan diberikan.

d. Manfaat Objek

⁶⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam: Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema insani, 2011) jilid 5., 400.

Manfaat suatu objek yang telah diperjanjikan harus dapat diketahui dengan jelas. Kejelasan manfaat dapat diketahui dengan cara menentukan bentuk kerja, waktu, upah serta jenis kontrak perjanjian tenagannya secara jelas ketika awal akad sehingga akan mencegah timbulnya perselisihan, dan hendaklah barang yang menjadi transaksi (akad) dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan syara'⁶⁸.

⁶⁷ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1997), 36.

[illegible]

Kesepakatan upah dalam Islam yaitu ditetapkan oleh kesepakatan antara *kedua* belah pihak yaitu ajir (orang yang bekerja) dan *musta'jir* (orang yang mepekerjakan). Jadi terkait jumlah upah, dan syarat ketentuan bisa diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak. Upah di klasifikasikan menjadi dua macam diantaranya⁷⁰ :

Upah yang sepadan merupakan upah yang seimbang dengan apa yang telah dikerjakan serta seimbang juga dengan kondisi pekerjaannya, maksudnya yaitu harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu kontrak ialah yang sejenis pada umumnya.

Upah yang telah disebutkan ialah upah yang sudah disebutkan diawal kontrak, dan syaratanya ketika diperjanjikan wajib adanya kerelaan (diterima) dari kedua belah pihak.

⁷⁰ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta: Kencana, 2008), 230

Adil merupakan hal yang paling penting dalam masalah pengupahan, mengenai keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu⁷⁵ :

Upah yang akan diberikan harus transparan dijelaskan terkait besarnya jumlah upah, dan tata cara pembayarannya.

Upah harus proposional dengan pekerjaan yang dikerjakan, yaitu disesuaikan dengan beratnya pekerjaan.

Kelayakana upah dilihat dari besaran upah yang diberikan kepada pekerja, kelayakan bisa dilihat dari dua katagori yaitu⁷⁶:

⁷⁴ Kementrian Agama, *Al-qur'an Dan Terjemah*, No:P.VI/1/TL.02.1/111/2012,...,109.
⁷⁵ Yusanto,dkk, *Menggagas Bisnis Islam*,(Jakarta:Gema Insani,2002),.194.
⁷⁶ Veitzal,Rivai, *Teori kePraktik Manajemen Sumber Daya Islami*,(Jakarta: Rajawali Press,2009),.802.

(2) Layak bermakna sesuai pasaran

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ (١٨٣)

Artinya : “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan” (QS. al-Syu’ara’ (26):183)⁷⁷.

Para ahli ekonomi moderen juga mengemukakan berbagai teori tentang penetapan upah diantaranya ⁷⁸:

a. *Subsistence theory*

Teori ini menerangkan bahwa, upah cenderung mengarah kesuatu tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya.

b. *Wages fund theory*

⁷⁷ Kementerian Agama, *Al-qur'an Dan Terjemah*, No:P.VI/1/TL.02.1/111/2012,....,375.

⁷⁸ Muhammad Sharif Caudry, *Sistem ekonomi Islam*, (Jakarta:Kencana,2012),.198.

Teori ini menerangkan bahwa, upah adalah sisa jika seluruh imbalan bagi faktor produksi yang lain telah dibayarkan

d. *Marginal productivity theory*

Teori ini menerangkan bahwa, dalam kondisi persaingan sempurna, setiap pekerja yang memiliki *skill* dan efesiensi yang sama dalam suatu katagori akan menerima upah yang sama dengan VMP (*value of maeginal product*) jenis pekerjaan yang bersangkutan.

Tolak ukur upah yang ditetapkan oleh Nabi Muhammad ialah Upah minimal didalam sebuah negara. Tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat Islam

Bidang ketenagakerjaan sangat berperan dalam pembangunan daerah, oleh karena itu perlu diadakan peraturan yang mengatur di bidang ketenagakerjaan secara menyeluruh yang mencakup pembangunan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja serta pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja.

[illegible]

menanggulangi masalah ketenagakerjaan dan sekaligus wujud upaya mensejahterakan masyarakat Tuban khususnya.⁷⁹

2. Hak dan Kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh

Peraturan daerah kabupaten Tuban No.19 tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang hubungan industrial kerja bagi pemerintah daerah pengusaha, dan pekerja/ buruh sebagai berikut⁸⁰ :

a. Pasal 36

- (1). Pemerintah Daerah dalam hubungan industrial, memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberi pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2). Pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya dalam hubungan industrial, memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya
- (3). Pengusaha dan organisasi pengusahanya dalam hubungan industrial, memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/ buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

b. Pasal 37

Hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana

- (1). Serikat pekerja/ serikat buruh
- (2). Organisasi pengusaha
- (3). Lembaga kerja sama Bipartit
- (4). Lembaga kerjasama Tripartit
- (5). Peraturan perusahaan
- (6). Perjanjian Kerja
- (7). Pendidikan hubungan industrial
- (8). Pemasyarakatan Hubungan industrial
- (9). koperasi Pekerja/ buruh
- (10). Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dan
- (11). Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

c. Pasal 38 (Hak pekerja/buruh)

⁷⁹ Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 tentang Ketenaga Kerjaan.

⁸⁰ Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 tentang Ketenaga Kerjaan, 22.

- Pengusaha yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja / buruh atau lebih maka wajib membentuk lembaga kerjasama Bipartit yang dicatat pada Dinas. Keanggotaan Lembaga bipartit terdiri dari unsur pengusaha, unsur serikat pekerja/ serikat buruh yang telah dipilih secara demokratis, lembaga bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah untuk memecahkan permasalahan ketenagakerjaan di perusahaan. Untuk seluruh pengusaha yang mempekerjakan pekerja harus membentuk lembaga tripartit yang beranggotakan dari unsur pemerintah daerah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh. Lembaga kerja tripartit merupakan lembaga kerjasama yang berfungsi untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah daerah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

b. Pasal 52

- c. Pasal 53

- d. Pasal 54

4. Peraturan Bupati Tuban Nomor 69 Tahun 2007 tentang Pelaksaana

[illegible]

- k) Upah untuk kompensasi pembayaran pesangon dan lain lain; dan
 - l) Upah untuk perhitungan pajak Penghasilan
- (3). Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dalam penetapan upah pekerja/buruh di perusahaan dengan memperhatikan status, golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- (4). Pengusaha wajib melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja/buruh.
- (5).Pengusa wajib melaporkan upah secara berkala sekurang-kurangnya 6 (enam)bulan sekali kepada Bupati melalui Kepala Dinas.
- d. Pasal 48
 - (1). Pengusaha Wajib membuat dan/atau memiliki serta memelihara buku Upah.
 - (2). Buku upah sebagaimana dimaksud sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai peraturan Perundang – undangan.
- e. Pasal 49
 - (1) UMK sebagaimana dimaksud dalam pasal 47 ayat (2) huruf a dan upah minimum sektoral kabupaten sebagaimana dimaksud dalam pasal 47 ayat (2) huruf b, di usulkan oleh Bupati kepada Gubernur untuk ditetapkan dengan memperhatikan usulan Dewan Pengupahan Kabupaten.
 - (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari UMK yang ditetapkan oleh Bupati.
 - (3) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 47 ayat (2) huruf a dan b, mengajukan penangguhan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - (4) Prosedur dan tata cara penangguhan UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.
- f. Pasal 50
 - (1) Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, dan kompetensi.
 - (2) Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.
 - (3) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh lebih rendah dari umk dan upah minimum sektoral kabupaten

- (4) Pedoman pelaksanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), prosedur dan tata cara peninjauan upah secara berkala sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan.

5. Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang UPAH MINIMUM Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2019

Dalam Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 serta Peraturan Bupati Tuban Nomor 69 Tahun 2007 tentang Pelaksana Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor.19 Tahun 2006 Tentang Ketenaga Kerjaan, belum mencantumkan standar jumlah Nominal Upah minimum pekerja di kabupaten Tuban, oleh karena itu Penulis mencantumkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang UPAH MINIMUM Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2019, yang mana dalam peraturan gubernur ini menetapkan jumlah nominal upah Minimum di kabupaten seJawa Timur Khususnya Kabupaten Tuban.

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan Masyarakat, khususnya para pekerja perlu mendorong peningkatan peran serta pekerja dalam pelaksanaan produksi, dalam hal ini pemerintah menetapkan formula Upah minimum Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan pasal 44 ayat (2) Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Bagi perusahaan yang tidak mampu melaksanakan upah minimum Kabupaten Tuban yang telah ditetapkan, maka perusahaan dapat mengajukan penagguhan pelaksanaan Upah Minimum kepada Gubernur Jawa Timur melalui Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan⁸³.

[illegible]

**SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DI UNIT USAHA HIMPUNAN
PENDUDUK PEMAKAI AIR MINUM (HIPPAM) DI DESA LAJO LOR
KECAMATAN SINGGAHAN KABUPATEN TUBAN**

Wilayah desa lajo lor merupakan salah satu dari 12 Desa di Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban yang secara letak geografisnya di dataran Pegunungan, mempunyai luas sekitar 5300 Ha, yang terdiri dari dataran tertinggi di Kecamatan Singgahan yang hanya terhampar tegalan atau ladang yang hanya menggantungkan Curah Hujan, yang berada pada ketinggian 110m dari permukaan air laut. Desa Lajo lor terdiri dari empat Dusun yaitu :

- Keseluruhan dari satu Desa dan Satu Dusun tersebut memiliki 4 RW dan 13 RT, batas-batas Desa Lajo Lor adalah sebagai berikut :

- ⁸⁴ Tafrikan selaku kepala Desa lajo Lor, *wawancara*, Tuban, 03 November 2019

BUMDes “Lajo Sejahtera” berazaskan pacasila Serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Dan mempunyai Vis, Misi sebagai berikut :

- a. Visi BUMDes “Lajo Sejahtera” adalah Meningkatkan Pendapatan Desa Untuk kesejahteraan Masyarakat Desa.
- b. Misi BUMDes “Lajo Sejahtera” adalah :
 - 1) Meningkatkan Pendapatan Asli Desa
 - 2) Mengembangkan Perokonomian Desa
 - 3) Meningkatkan Modal Usaha BUMDesa
 - 4) Memberikan Pelayanan Pada Masyarakat
 - 5) Meningkatkan Pengelolaan Aset Desa
 - 6) Mengembangkan Usaha Ekonomi Masyarakat Desa.

- Unit USP (Unit Simpan Pinjam)
- Unit Pasar Desa
- Unit Air Bersih
- Unit Lumbung Pangan

- Memaksimalkan peran serta seluruh masyarakat Desa lajo Lor tentang pentingnya pemahaman HIPPAM dan Pelestarian, pemeliharaann serta sistim penggunaan air bersih

4. Pengelolah dan job description di Unit Usaha HIPPA M Tirta
Sejahtera

Berdasarkan data yang diperoleh dari Ketua BUMDes pada tanggal 16 November 2019, beserta Anggaran Rumah Tangga (ART) HIPAM Tirto Sejahtera No.1, *job description* masing-masing unsur adalah sebagai berikut :

a. Badan Pengawas

Ketua : Anshorin

Sekretaris : Safuan

Anggota : ABD. Rozak

b. Pengurus HIPPAM Tirto Sejahtera

- [illegible]

- a). Bersama anggota badan eksekutif membuat RAPB HIPPAM
- b). Menjalankan program Kerja bersama- sama anggota badan eksekutif
- c). Memberikan pembinaan kepada anggota badan eksekutif

- d). Menerima pengaduan pelanggan dan menyelesaikan permasalahan bila terjadi konflik
- f). Bertanggung jawab terhadap lembaga baik didalam maupun diluar desa
- h). Mengevaluasi semua kegiatan yang dilaksanakan masing- masing anggota

4). Sekretaris : Shofiudin

Tugas sekretaris diantaranya :

- Mencatat seluruh surat menyurat
- Melakukan administrasi pembukuan
- Melakukan ketata usahaan kearsipan

5). Bendahara : -

Tugas bendahara diantaranya :

- a). Mengelola Keuangan
- b). Membuat laporan Keuangan secara *up to date* dan lengkap

6). Pekerja /Anggota

- a). Bagian Distribusi dan penarikan : Umi Sa'diyah

Tugasnya bagian Distribusi :

1. Mendistribusikan produk HIPAM ke masyarakat

Untuk persyaratan tidak ada syarat khusus hanya saja siapa saja warga desa Lajo Lor yang siap berkomitmen dan bersedia mengabdikan diri di HIPPAM Tirto Sejahtera

Berdasarkan informasi dari pekerja dan Ketua BUMDes terkait sistem akad atau perjanjian kerja di HIPPA M TIRTO Sejahtera dilakukan secara lisan saja tanpa ada perjanjian tertulis. Ketika perjanjian secara lisan tersebut sudah menjelaskan dan saling menyepakati hal – hal yang terkait diantaranya jenis pekerjaan, waktu bekerja, waktu upah dibayarkan dan jumlah upah yang diterima.

Sistem kerja dan pengupahan kerja yang ada di HIPPA M Tirta Sejahtera berdasarkan musyawarah bersama. Dalam penetapan Gaji pekerja BUMDes tidak menggunakan standar UMK wilayah tuban karena BUMDes masih belum mampu untuk memberi upah sesuai dengan ketentuan UMK kabupaten Tuban selain itu lama waktu bekerja juga kurang dari standar waktu kerja karyawan yang sudah ditetapkan oleh

[illegible]

1) Pekerja Bagian Distribusi air dan Penarikan Tagihan⁹¹

Kemudian dari hasil kontrol meteran seluruh data *meteran* di berikan kepada sekertaris HIPPAM untuk direkap dan cetak rekening pada Bulan yang akan datang, sedangkan perolehan tagihan di setorkan kepada bendahara HIPPAM sekaligus menerima bayaran atau upah kerja berdasarkan hasil perolehan tagihan yaitu 20% dari hasil tagihan jadi terkait jumlah secara

[illegible]

Waktu kerja atau lama kerja pada pekerja bagian distribusi dan penagihan ini tidak pasti , karena bergantung pada masyarakat pengguna yang tidak semua pelanggan berada di rumah ketika pekerja datang untuk menagih tagihannya, ada juga pelanggan yang belum bisa membayar pada waktu itu dan juga ada beberapa pelanggan yang bayarnya hanya setengah dari total tagihannya dikarenakan belum ada uang jadi pembayarannya dicicil., sehingga pekerja harus mengunjungi kembali rumah pelanggan yang demikian.

[illegible]

2) Pekerja Bagian Oprasional⁹²

Pada pekerja bagian oprasional ini diberi bisaroh atau uang lelah sebanyak Rp 150.000 tiap perbulannya ditambah biaya benah pompa yang rusak apabila ada, tambahan tersebut dilihat dari model parahnya kerusakan pompa, apabila rusak berat sekitar Rp. 60.000 dan apabila rusaknya tergolong rusak ringan sekitar Rp. 30.000.

⁹² Ngasiran selaku Pekerja operator air di HIPPAAM Tirta Sejahtera, *wawancara*, Tuban, 18 November 2019

6. Upah dengan sistem Persenan untuk pekerja bagian Distribusi dan penarikan Tagihan

⁹³ Mashadi selaku Pekerja telnisi di HIPPA M Tirto Sejahtera, *wawancara*, Tuban, 18 November 2019

⁹⁴ Kacung Alkarnoto selaku Ketua BUMDes Lajo Sejahtera, *wawancara*, Tuban, 20 November 2019

Musim panen juga berpengaruh terhadap upah/ gaji pekerja karena mayoritas warga Lajo Lor adalah petani jadi ketika musim panen warga mudah membayar tagihan secara penuh karena mempunyai uang, ketika tidak musim panen maka terkadang masyarakat pelanggan hanya membayar separoh harga tagihan atau bisa dikatakan semampunya di waktu itu dan terkadang juga ada beberapa yang hutang (*ngebon*)⁹⁵, hal tersebutlah yang mempengaruhi besaran upah.

Berdasarkan informasi keuangan dari Ketua BUMDes dan juga pekerja bagian distribusi dan penagihan, upah yang diterima pekerja selama 3 bulan terakhir yaitu pada bulan Juli 2019 - September 2019 sebagai berikut:

[illegible]

No	Bulan	Perolehan Tagihan	Lama Pengerjaan	Besar Upah
1.	Juli 2019	Rp. 3.055.000	16 hari (48 Jam)	Rp. 611.000
2.	Agustus 2019	Rp. 3.017.000	15 hari (48 Jam)	Rp. 603.000
3	Septem ber 2019	Rp. 2.556.000	14 hari (47 Jam)	Rp.511.200

b) Tingkat Kepuasan Pekerja Atas Upah yang Diterima

Pekerja bagian distribusi dan penarikan Tagihan pada unit usaha HIPPAM Tirta Sejahtera mengalami pergantian pekerja beberapa kali dikarenakan pekerja lebih memilih bekerja di luar kota. Meskipun sebagai petugas bagian distribusi dan penarikan tagihan bisa dilakukan sewaktu-waktu dalam artian tidak harus satu hari penuh dalam sebulan, namun tetap saja menjadi beban pikiran, karena waktu untuk penyelesaian juga bergantung pada pelanggan,

Terkait Jumlah upah apabila dilihat dari jumlah nominalnya rata-rata serkitar Rp. 600.000 tiap bulan, terkadang juga kurang sehingga pekerjaan ini hanya cocok sebagai sampingan atau sebagai pekerjaan Ibu Rumah Tangga yang tidak ada aktivitas bukan sebagai pekerjaan pokok, karena waktu pengerjaanyapun bebas

Karena dengan upah sekitar Rp.600.00 pekerja harus mengeluarkan uang pribadi sebagai ongkos bensin transportasi untuk mengerjakan penarikan tagihan sekaligus kontroling , terkadang harus berulang-ulang pengerjaannya menyesuaikan keberadaan dan kemampuan pelanggan untuk membayarnya,.

“Diarani abot yo gak abot enteng yo gak enteng gawean iki mbak, abote iku mergo kadang gak sesusai rencanane awak dewe” (dikata berat tidak namun dikata ringan juga tidak bisa, karena pekerjaan ini terkadang tidak sesuai prediksi) jelas Ibu Umi Sa’diyah sebagai pekerja bagian distribusi dan penarikan Tagihan.

Namun Ibu Umi sa'diyah bisa memaklumi itu dan tetap menekuni pekerjaan sebagai distribusi dan penagihan meskipun terkadang upah yang diterima tidak seberapa, “*di niati membantu mensejahterakan warga Lajo Lor*”, ujar ibu Umi sa'diyah.

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN PERDA KABUPATEN TUBAN NO.19
TAHUN 2016 TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA DI UNIT
USAHA HIPAM TIRTO SEJAHTERA DI DESA LAJO LOR KECAMATAN
SINGGAHAN KABUPATEN TUBAN**

Ketentuan penetapan dengan sistem persenan yang diberlakukan kepada Pekerja bagian distribusi dan penarikan tagihan di Unit Usaha HIPPAM Tirto Sejahtera telah dijelaskan pada Bab III bahwasannya penetapan gaji dengan sistem 20% dari hasil perolehan tagihan, merupakan hasil Kesepakatan pada Musyawarah oleh pengurus BUMDes, Dewan Pengawas HIPPAM Tirto Sejahtera dan Jajaran Perangkat desa yang dikarenakan belum mampu memberi Upah/ gaji sesuai standar Upah Minimum Kota Tuban, selain belum mampu karena dirasa waktu kerja pada pekerjaan ini bebas bisa dilakukan sesuai kemampuan pekerja dan bisa diselesaikan dengan waktu kurang dari 160 jam tiap bulannya yaitu standar waktu kerja di kabupaten tuban oleh karena itu hasil musyawarah menetapkan upah dengan sistem persenan.

[illegible]

B. Analisis Hukum Islam terhadap Pengupahan Pekerja Dengan sistem Persenan

Pada Bab II telah dijelaskan bahwa perjanjian kerja dilakukan secara lisan dan pada waktu perjanjian atau kontrak kerja berlangsung diungkapkan secara jelas dan masing-masing pihak saling menyepakati hal – hal yang terkait, diantaranya jenis pekerjaan, waktu bekerja, waktu upah dibayarkan dan jumlah upah yang diterima.

Dalam aturan konsep *ijārah* telah dijelaskan bahwa Islam mensyariatkan adanya ikatan perjanjian atau kontrak kerja baik secara tulis maupun lisan, syarat dalam *ijab qabul ijārah* sama halnya dengan jual beli yaitu kedua belah pihak saling rela tidak ada unsur paksaan. Hanya saja ditambah *ijab qabul* dalam *ijārah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan⁹⁷.

⁹⁷ Moh.Saifullah Al- aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya : Terang Surabaya,2005),378.

- a) Ketentuan kerja, *ijārah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrakan untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya.
- b) Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengotraknya juga halal (diperbolehkan)
- c) Waktu kerja, dalam transaksi *ijārah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu, yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu
- d) Gaji Kerja atau Upah (*ujrah*) Disyaratakan juga honor transaksi *ijārah* tersebut jelas.

2. Analisis terhadap jenis kerja yang ada di HIPPAM Tirto Sejahtera

⁹⁸ Nurul Huda et al, *Ekonomi Makro Islam*,(Jakarta: Kencana,2008),229.

Dalam Bab II telah dipaparkan mengenai konsep Pengupahan dalam hal sewa-menyewa jasa dalam Islam disebut (*ijarah 'ala al-asykhash*) menyebutkan Upah (*ujrah*) merupakan sesuatu yang wajib diberikan sebagai kompensasi atas manfaat yang telah didapatkan⁹⁹. jadi Dalam hubungan kerja antara pemilik dan pekerja harus adanya pengupahan. Menurut Wahbah Az-Zuhaili Ada dua macam syarat upah yaitu¹⁰⁰:

- a. Hendaknya upah tersebut harta yang bernilai dan diketahui,

Persyaratan ini ditetapkan berdasarkan pada sabda Rasulullah SAW. *“Barang siapa mempekerjakan pekerja maka hendaklah ia memberi tahu upahnya”*

Jadi upah haruslah bernilai dan harus jelas terkait jumlah dan kapan upah akan diberikan.

- b. Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan *Ma'qud Alaih*
(objek akad)

¹⁰⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam: Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema insani, 2011) jilid 5, 400.

3. Analisis sistem manajemen pengupahan pekerja bagian Distribusi dan Penarikan di unit usaha HIPPAM Tirto Sejahtera

Penetapan upah tersebut merupakan hasil kesepakatan Musyawarah oleh pengurus BUMDes, Dewan Pengawas HIPDAM Tirta Sejahtera dan Jajaran Perangkat Desa yang dikarenakan belum Mampu memberi Upah/ gaji sesuai standar Upah Minimum Kota Tuban. Sehingga besaran upah yang diterima setiap bulannya

pekerja bagian ini tidak ada upah pokok atau gaji tetap melainkan hanya ada upah yang tidak paten jumlah nominalnya namun paten pada hitungan presentase pendapatan tiap bulan. Jika dilihat dari kelayakan standar upaha dalam Islam yang telah di paparkan pada Bab II bahawa penetapan upah sebagai berikut :

Prinsip keadilan yang sudah tercantum dalam al-Qura'an Surah al-Maidah (5): ayat 8

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. al-Maidah (5): 8)¹⁰³

¹⁰³ Kementrian Agama, *Al-qur'an Dan Terjemah*, No:P.VI/1/TL.02.1/111/2012,....,109.

Kelayakan dalam pengupahan bisa dilihat dari dua katagori yaitu¹⁰⁴:

Upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan minimum dari kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

Upah yang diberikan harus sesuai ketentuan standar minimum yang berlaku atau sesuai dengan standar pada umumnya. Tidak diperbolehkan memberikan upah karyawan dibawah standar pada umumnya, sesuai dengan firman Allah QS.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ (١٨٣)

¹⁰⁴ Veitzal,Rivai, *Teori kePraktik Manajemen Sumber Daya Islami*,(Jakarta: Rajawali Press,2009),.802.

Dalam Bab II telah dipaparkan mengenai ketentuan pengupahan berdasarkan Perda kabupaten Tuban no.19 Tahun 2016 yaitu Upah adalah hak pekerja / buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan, menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan,

Berdasarkan analisis di atas Unit Usaha HIPPA M Tirta Sejahtera tidak sesuai aturan Perda Kabupaten No.19 tahun 2016 tentang ketenagakerjaan dalam memberikan upah/gaji pekerja yaitu menggunakan sistem persenan yang jumlahnya ketika dirata-rata kurang dari ketentuan jumlah Upah Minimum Kabupaten Tuban yaitu sebesar Rp.2.333,641,85 per bulan dengan ketentuan standar waktu kerja yang ditetapkan pada Perda Kabupaten Tuban pada pasal 47 yaitu waktu kerja selama 40 jam dalam seminggu atau 160 jam dalam sebulan, apabila upah dihitung tiap perjamnya sebesar Rp. 14.586 Sedangkan di BUMDes Lajo Sejahtera dalam pemberian gaji pekerja berupa upah persenan yang apabila dirata-rata gaji sekitar Rp.600.000 kurang dari standar upah minimum kerja. Terkait perlindungan hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja mengenai hubungan industrial pada unit usaha HIPPA M Lajo Sejahtera juga belum ter maneja.

¹⁰⁷ Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 tentang Ketenaga Kerjaan..30

Dalam pasal 53 ayat 2 Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 dijelaskan bahwa suatu perusahaan atau unit usaha yang tidak mampu membayar upah minimum kabupaten dapat mengajukan permohonan penangguhan kepada Gubernur. Dalam artian penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan atau unit usaha yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan melaksanakan upah minimum dalam kurun tertentu. Jadi sistem manajemen pengupahan pekerja bagian distribusi dan penagihan berdasarkan Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 tentang Ketenagakerjaan disimpulkan bahwa kurang sesuai aturan pada perda kabupaten tuban no. 19 tahun 2016 tentang ketenagakerjaa,

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya secara keseluruhan maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Penetapan upah pekerja bagian Distribusi dan Penagihan yang terjadi di unit Usaha HIPPAM Tirta Sejahtera di Desa Lajo Lor Kecamatan Singgahan Kabupaten Tuban hasil kesepakatan musyawarah pengawas HIPPAM, penanggung jawab HIPPAM dan Kepala Desa beserta perangkatnya dikarenakan belum mampu memberi upah sesuai standar UMK kabupaten Tuban, sehingga ditetapkan bahwa sistem upah menggunakan sistem persenan, yaitu 20 % dari hasil perolehan tagihan. Sehingga upah yang diterima pekerja berbeda-beda karena tagihan tiap bulanya tergantung penggunaan pada pelanggan, sistem persenan disetujui oleh pekerja bagian distribusi dan penarikan sejak berlangsungnya perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan.
2. Sistem pengupahan pekerja di Unit Usaha Himpunan Penduduk Pemakai Air Minum (HIPPAM) Desa Lajo lor Kecamatan

a. Berdasarkan hukum Islam sistem pengupahan kerja di Unit Usaha HIPPA M Tirto Sejahtera sudah sesuai dengan ketentuan syarat dan rukun *ijarah* dimana perjanjian kerja dilakukan berdasarkan kesepakatan pekerja dan pihak BUMDes secara lisan, upah diberikan kepada pekerja bagian Distribusi dan Penagihan yang telah melakukan pekerjaannya berupa uang. Hubungan kerja yang terjadi merupakan perilaku muamalah dalam bab *Ijarah 'ala al-asykhash* yaitu sewa atas jasa, keahlian, atau pekerjaan orang, yang didalam Islam hukumnya adalah *mubah* (boleh), akan tetapi dalam memenejemen terkait sistem pengupahan yang digunakan yaitu sistem persenan, sebesar 20 % dari hasil tagihan yang belum pasti jumlahnya, menjadikan adanya ketidak pastian jumlah nominal dalam upah, sehingga kurang memperhatikan prinsip keadilan baik dari segi kejelasan maupun proporsional upah, dan pengupahan yang terjadi belum memenuhi standar upah yang layak menurut sistem Pengupahan dalam Islam sehingga hak pekerja belum terlindungi dengan baik.

[illegible]

Dari hasil kesimpulan di atas maka penulis mengusulkan sedikit saran terhadap pembaca terkait sistem pengupahan

- [illegible]

- K. Lubis, Suhrawardi, 2000, "*Hukum Ekonomi Islam*", (jakarta: Sinar Grafika)
- Karim, Helmi, 1997, "*Fiqih Muamalah*", cet II (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang UPAH MINIMUM Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2019
- Mardani, 2015, *Hukum Sistem Ekonomi Islam*, (Jakrta: PT Raja Grafindo Persada)
- Mohammad Daud Ali, 1998, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Muhammad bin Ismail al-Bukhari, 2007, *Shahih al-Bukhari* Ed.5, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah)
- Muhammad bin Yazid Abu 'Abdullah al-Qazwiniy, 2004, *Sunah Ibnu Majah*, Jilid II (Beirut: Dar al- Fikr)
- Muhammad Quraish Shihab, Tafsir Al Misbah: Kesan dan Keserasian Al-qur'an, (jakarta: lentera Hati, 2002), vol 5., 670.
- Musafa'ah, Suqiyah, 2014, *Hadith Ekonomi Islam*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press)
- Musthofa, Imam, 2016, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakartarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Nasution, Bahder John, 2008, *metode penesslitian ilmu hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju)
- Nazir, Muhammad, 1998, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Noor, Juliansyah, 2015 "*Metodologi Penelitian*" (Jakarta: Prenandamedia Group)
- Peraturan Bupati Tuban Nomor 69 Tahun 2007 tentang Pelaksaana Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor.19 Tahun 2006 Tentang KetenagaKerjaan

Perda Kabupaten Tuban No.19 Tahun 2016 tentang Ketenaga Kerjaan.

Petunjuk teknis penulisan skripsi Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017

Prastowo, Andi, 2014 “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,)

Rahardjo,Satjipto, 2014, *Ilmu Hukum*, (Bandung:PT Citra Aditya Bakti)

Rivai, Veitzal, 2009 *Teori kePraktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Press,)

Rivai, Veitzal, dkk, 2011, *Islamic Transaction Law in Bussines dari Teori ke Praktik*, cet.1 (Jakarta:Bumi Aksara)

Sabiq, Sayyid, 1971, *Fiqh Sunnah, Jilid III*, (Beirut: Dar al-Kitab al-‘Arabiyy)

Sabiq,Sayyid, 1987, *Fiqh sunnah*, Penerjemah; Kamaludin A.Marzuki,*fikih sunnah 13*(Bandung: PT Al maarif)

Subekti,R., 1992, *Hukum Perikatan: Aspek-aspek Hukum Perikatan Nasional* ,
(Bandung:Bandung Citra Aditya Bakti)

Sugono,Bambang, 1998, “*Metodologi Penelitian Hukum*”, (jakarta: raja Grafindo Persada)

Sumarsono, Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu)

Syafei,Rachmat, 2004, *Fiqih Muamalah*, cet II (Bandung: CV Pustaka Setia)

Yusanto,dkk, 200, *Menggagas Bisnis Islam*,(Jakarta:Gema Insani,)