



TINJAUAN HUKUM EKONOMI ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN: STUDI PADA *HOME INDUSTRY* ROTI ALFAN ALFIN PUTATLOR GONDANGLEGI MALANG

Roisul Adib (roisuladib@alqolam.ac.id)
Lailatul Mukarromah (lailatulmukarroma18@alqolam.ac.id)

Fakultas Syari'ah Universitas Al-Qolam Malang

(Received: Decemcer 2023 / Revised: February 2024/ Accepted: March 2024)

ABSTRACT

In the wage process, the conditions for wages must be carefully considered and of course they must also be in accordance with conventional wage provisions and Islamic economic law. Based on this background, the researcher wants to know what kind of wage system is practiced by the Alfan Alfin Breadhome industry and what is the review of Islamic economic law on the wage system implemented there.

This is a field research. The sources of data used are primary data obtained from interviews and observations, and secondary data which is obtained from books related to the theme studied. The results of the research above are that the first wage for the Alfan Alfin Bread home industry applies a wage system based on unity or results, that is, the amount of wage received by employees is in accordance with the amount of production or results that have been obtained or produced by each employee as agreed before work. Where the wages are given every month. Secondly, Islamic law's review of this kind of wage system is valid as well as in accordance with the provisions because it is based on the principle of justice. The employees and business owners are mutually willing and do not feel disadvantaged.

Keyword: Wage system, Islamic Economic Law, Alfan Alfin Bread home industry.

1. PENDAHULUAN

Perekonomian merupakan implementasi dari ilmu ekonomi yang erat kaitannya dengan hal sumber daya material guna mendapatkan penghidupan yang sejahtera baik bagi individu, masyarakat dan negara. Ilmu ekonomi juga dapat digunakan sebagai kerangka berfikir dalam menyelesaikan masalah antar individu dalam menjalankan kehidupan perekonomian. Setiap individu perlu yang namanya kegiatan berekonomi, seperti bekerja, untuk memenuhi segala kebutuhannya. Meski demikian, agama Islam juga tidak mengajarkan kepada pemeluknya untuk menjadi seorang ekonomis yang hanya berlandaskan materialisme ketika melakukan apapun. Kegiatan perekonomian dalam Islam tidak hanya bersifat materi semata, melainkan juga mengharap ridho Allah SWT. Dalam hal ini nilainya jauh di atas kepentingan materialisme. Tamak kepada kekayaan yang dimiliki dan memiliki sikap mengunggulkan kepentingan materi semata sangat dilarang. Dalam hal ini, ilmu ekonomi sebagai salah satu bidang ilmu yang tidak pernah lepas dari kajian Islam, yang memiliki tujuan untuk menuntun tetap di jalan yang lurus dan benar.¹

Pemenuhan kebutuhan hidupnya di dunia manusia perlu mengadakan kerjasama dengan manusia yang lain, yang disebabkan manusia adalah makhluk sosial dan tidak dapat hidup tanpa orang lain. Dalam hukum muamalah atau hukum ekonomi Islam, mengatur hubungan antara pekerja dengan pemilik kerjaan dalam segala sisi, termasuk hal pengupahan didalamnya. Seiring adanya hubungan kerja antar pihak pekerja dan pihak pemilik pekerjaan maka, akan terbentuk darinya suatu hak dan kewajiban yang harus diterima dan dipenuhi. Maksud dari menerima hak dan kewajiban yaitu seorang pekerja wajib mendapatkan upah atau balasan secara adil dan sesuai dengan ketentuan. Sedangkan maksud dari hak dan kewajiban yang dipenuhi yaitu, pemilik pekerjaan wajib mendapatkan hasil pekerjaan terbaik dari pekerjanya. Dari kegiatan yang seperti ini maka akan tercipta suatu keadaan yang terkontrol dengan baik serta keadaan yang terjaga sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dan tidak ada yang sampai melanggar peraturan Allah. Seperti yang termakub pada firman Allah QS.Al-Jasiyah ayat 22 yang berbunyi :

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

¹ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Cetakan I (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), hlm.

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi bertujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.²

Upah bagi pekerja menjadi hak pemenuhan ekonomi yang tidak boleh diabaikan oleh sang pemberi pekerjaan. Islam sangat menekankan tentang keadilan dalam segala hal, karna dalam praktiknya, sistem pengupahan yang secara benar menurut syari'ah penerapannya masih sangat sulit. Di lapangan masih banyak penyelewengan tentang hak upah terhadap para pekerja.

Dalam penentuan upah, agama Islam mengatur beberapa ketentuan tentang suatu kesepakatan akad *isti'jār* (kontrak kerja). Adapun ketentuan tersebut antara lain, yaitu: upah tersebut harus berupa sesuatu yang memiliki nilai (*mutaqawwam*) atau dapat dipergunakan dan diambil manfaat menurut agama; dan diketahui secara jelas dan rinci oleh pihak pekerja. Syarat penetapan upah kerap kali dilakukan di awal, sebelum pekerja melakukan pekerjaannya dan kemudian disetujui oleh pekerja jika dia berminat dengan ukuran upah yang diberikan. Lain dari itu, hukum Islam upah (*ujrah*) sangat erat kaitannya dengan konsep moral, yang menyebabkan konsep upah dalam hukum Islam tidak sebatas pada materi (kebendaan atau keduniaan) akan tetapi menembus batas kehidupan pada dimensi akhirat dengan mendapatkan pahala.³

Dalam proses pengupahan, syarat-syarat harus diperhatikan betul dan tentunya harus cocok juga dengan ketentuan pengupahan secara aturan konvensional serta dalam aturan hukum ekonomi Islam. Salah satu asas dari pengupahan yakni harus berdasarkan keadilan. Secara universal, maksud dari keadilan juga bukan hanya tentang jumlah upah yang diberikan namun juga tentang jam kerja dan lain sebagainya. Keadilan ini sangat besar pengaruhnya karena akan berdampak pada kesejahteraan semua anggota dan menjadi salah satu acuan keshahihan hukum sistem pengupahan menurut hukum Islam itu sendiri.

Salah satu contoh tempat menarik untuk mengetahui sistem pengupahan yakni di *home industry* Roti Alfan Alfin di Desa Putat Lor, Gondanglegi, Malang. *Home industry* ini didirikan sejak tahun 2011 dengan jumlah pekerja sebanyak enam orang. Ada beberapa bagian dalam pembuatan Roti Alfan Alfin ini, meliputi bagian penakaran bahan, bagian mixer, bagian cetak, bagian oven serta bagian pembungkusan. Sama halnya dengan sistem industri lainnya, industri Roti Alfan Alfin ini juga memiliki sistem pengupahan. Upah diberikan

² Al-Jasiah (45): 22

³ Fauzan Adhim, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja", *Skripsi* (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, 2018), hlm. 85.

rutin setiap satu bulan sekali sesuai dengan bagian pekerjaan yang dikerjakan oleh masing-masing pekerja dan jam operasional yang diterapkan dalam produksi di *home industry* Roti Alfan Alfin.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini studi lapangan (*field research*) yang menggunakan metode penelitian dekriptif kualitatif dengan dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penggalan data guna mengetahui bagaimana tinjauan hukum ekonomi Islam Terhadap Sistem Pengupahan yang diterapkan di *home indutri* Roti Alfan Alfin Desa Putat Lor, Gondanglegi, Malang ini. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan guna mengetahui dan memahami fenomena yang sedang terjadi atau sifat sosial yang menciptakan gambaran secara menyeluruh yang kemudian ditampilkan dalam bentuk deskriptif menggambarkan pandangan secara rinci yang bersumber dari narasumber maupun informan lain, juga dilakukan secara pandangan ilmiah⁴. Penelitian kualitatif ini berusaha menggambarkan dan mendeskripsikan kegiatan yang telah dilakukan dan dampak yang ditimbulkan oleh kegiatan tersebut terhadap kehidupan yang nyata.⁵

Jenis penggunaan metode ini digunakan untuk menggambarkan, mendeskripsikan serta memperoleh apa saja yang penetei dapatkan dilapangan. Penelitian dengan menggunakan studi lapangan juga dianggap sangat tepat dengan penelitian ini, karena dalam penelitian ini banyak hal yang perlu dinarasikan dengan jelas dan tidak bisa dijelaskan dengan statistika.⁶

3. PERSPEKTIF TEORITIK

3.1. Pengertian Upah

UU No. 13 tahun 2013 Pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan (UU 13/2003) mendefinisikan upah pekerja dengan makna hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dengan sejumlah uang sebagai imbalan sang pemberi kerja pada sang pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuai perjanjian dan kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan yang mengatur,

⁴ Mardalis, *Metode Penulisan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hal.28.

⁵ Kartini Kartono, *Penelitian Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), hal.32.

⁶ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*,...hal. 67

termasuk tunjangan yang harus diberikan kepada pekerja dan keluarganya atas suatu jasa tenaga kerja yang telah atau akan dilakukan.

Dalam bahasa Arab upah disebut dengan kata *ajrun/ajran*, yang memiliki arti hadiah/upah. Kata *ajran* memiliki dua arti, yang pertama adalah imbalan atas suatu pekerjaan, dan yang kedua menurut istilah upah diartikan sebagai sesuatu yang wajib dibayarkan pada seseorang sebagai sewa jasa atau bayaran atas pekerjaan yang telah usai dilakukannya.

Sistem pemberian upah dalam islam , secara syariat tidak ada ketentuan-ketentuan yang rinci secara kontekstual dan terstruktur baik dalam Al-Qur'an maupun dalam Al-Hadist. Namun, meskipun tidak dijelaskan secara terperinci Allah SWT sudah mempertegas dalam Al-Qur'an kepada semua orang yang memberi pekerjaan untuk membayar upah kepada orang yang sudah dipekerjakan. Dalam syariat islam pemberian upah diberikan harus sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dengan pekerja dengan didasari keadilan, kelayakan dan kebajikan. Dalam hal ini ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Antara lain, yaitu :

1) Keadilan

Islam dengan konsep egalitarian atau kesetaraan) dapat diimplementasikan kedalam norma yang menggariskan hubungan *mu'jir* dan *ajir* (pekerja dan pemberi kerja), sehingga dapat dirumuskan dengan baik.⁷

Secara bahasa *al-'adl* memiliki makna seimbang atau bukan berat sebelah, dan memihak kepada salah satu dari keduanya (*al-musāwah*). Sedangkan menurut istilah adil bermakna “menyamakan” dan tidak membedakan antara yang satu dengan lainnya, baik dari segi nilai maupun bobotnya. Adil dalam pandangan Islam adalah sebuah norma utama dalam aspek kehidupan dan perekonomian. Seperti halnya dalam pengupahan pada para pekerja harus bersifat adil.⁸

Manusia sebagai makhluk yang dipilih untuk menjadi pemimpin (*Khalīfah*) di muka bumi seharusnya memelihara dan menjalankan serangkaian aturan dan hukum Allah, serta menyandarkan penggunaan atau pengambilan sumber daya alam semata-mata untuk kesejahteraan

⁷ Nur Mardhiah, “Islam Dan Perburuhan Pembagian Kerja, Safety Networking Dan Masalah Pada Sistem Pengupahan Di Indonesia”, *Jurnal Hukum Dan Syariah*, Vol 6 (Februari ,2018), hlm. 195.

⁸ Fitriyah Ningsih, “Keadilan dalam Upah Perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan”, *Jurnal Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 2 (Agustus, 2021), hlm. 362.

manusia, agar dapat menggali manfaat daripadanya secara *haqq*, adil dan baik. Sebagaimana tercantum dalam Firman Allah Swt untuk menegaskan keadilan yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أُولَىٰ بِهَمَّا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىَٰ أَنْ تَعْدِلُوا ۗ وَإِنْ تَلَّوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, jadikanlah dirimu seorang penegak keadilan, menjadi saksi sebab Allah biarpun pada dirimu sendiri atau orang tuamu dan juga kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu disebabkan ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau tidak mau menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.” (QS An-Nisa: 135).⁹”

Penggalan ayat tersebut menerangkan bahwa penegakan keadilan adalah kewajiban setiap muslim. Tujuan pemutaran roda perekonomian tak lain untuk mendapatkan kesejateraan dalam kehidupan masyarakat karena suatu keadilan.¹⁰ Akan tetapi tidak semua sistem tersebut mampu menjaga konsistensi menciptakan sistem ekonomi yang adil. Sistem yang tidak adil membentuk masyarakat yang akan mendzolimi sesamanya, sehingga terjadi permusuhan. Terdapat kemungkinan pada kedua pihak untuk berbuat kecurangan atas dasar keegoisan dalam dirinya, dengan berusaha mendapatkan hasil yang besar dengan bahan tenaga yang lebih sedikit. Tujuan dari pemberian upah secara adil yakni untuk membatasi dan melindungi hak-hak kedua pihak juga menjaga agar tidak terjadi saling eksploitasi sesama manusia. Pada intinya, membuat pemberi kerja dibatasi sehingga tidak menyalahgunakan kekuasaannya untuk mempekerjakan seseorang sesuai kehendaknya saja.¹¹

2) Kelayakan

Kelayakan upah yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur kelayakan adalah sesuatu yang relatif. Penetapan besarnya upah didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal yang sedang berlaku.¹² Kelayakan perlu

⁹ QS An-Nisa (4): 135

¹⁰ Fitriyah Ningsih, “Keadilan Dalam Upah Perspektif Hukum Islam ...”, hlm. 362.

¹¹ Ibid, hlm. 363.

¹² M. Mabruri Faozi, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industriperspektif Ekonomi Islam”, *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 4 (2016), hlm. 17.

diperhatikan demi terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja atau buruh pada taraf hidup masyarakat sesuai zamannya.¹³ Jika perusahaan tidak menggunakan upah minimal pemerintah, maka dikembalikan kepada kesepakatan antara pemberi pekerjaan dan pekerjanya, dengan catatan tidak merugikan salah satu dari kedua belah pihak.

Dari sini dapat dipahami bahwa syariat Islam sangat memperhatikan posisi kaum pekerja dan pemilik yang telah terlanjur menaruh kepercayaan pada pekerja. Sistem pengupahan yang dibayarkan dimuka bisa saja dilakukan dengan menerapkan catatan dan konsekuensi pekerja ketika tidak melakukan tugasnya. Jika pihak pekerja dan juga pemilik perusahaan memahami prosedur hukum Islam dalam sistem ketenagakerjaan dan pemberian upahnya maka bisa dipastikan tidak ada tindakan inkonsistensi yang terjadi di kemudian hari (melarikan diri).¹⁴

3.2. Dasar Hukum Upah

Dasar hukum dari upah (*ujrah*) berdasarkan hal-hal berikut:

1) Al-Qur'an

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ
وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا أَوْسَعَهَا لَا تَضَارَّ وَالِدَةٌ وَوَالِدُهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ
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

Artinya: "Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapah dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Al-

¹³ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif", *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 2 (Desember, 2017), hlm. 191.

¹⁴ Andi Mardiana, "Sistem Pengupahan Dalam Islam", *Wage System In Islam*, 1 (April 2019), hlm. 20-21.

lah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan (QS Al-Baqarah: 233).”¹⁵

Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya jasa yang diberikan dan kewajiban menunaikan *bayaran* atas jasa seseorang.¹⁶

قَالَتْ إِخْدُمُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Dan seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja kita, sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja ialah orang yang kuat juga dapat dipercaya.”¹⁷

Penggalan surah tersebut merujuk pada bentuk kontrak kerja. Ayat ini menceritakan tentang perjalanan Nabi Musa dan kemudian bertemu dengan putri dari Nabi Syu'aib, salah satu dari putrinya meminta Nabi Ishaq mengangkat Nabi Musa untuk direkrut menjadi seorang pekerjanya atau disebut juga *isti'jār* (disewa tenaga atau jasanya) untuk menggem-bala domba yang mereka miliki. Lalu Nabi Syu'aib bertanya alasan dari pengangkatan Nabi Musa atas usulan putrinya. Kemudian putrinya bercerita bahwa Nabi Musa, dapat memindahkan batu yang ukurannya hanya dapat dipindahkan oleh 10 orang, tetapi ia melakukannya sendiri dan putrinya berkata “sebab itu, sesungguhnya orang yang paling baik sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya”. Ayat selanjutnya bercerita bagaimana cara kerja yang dilakukan Nabi Musa dan kesepakatan pemberian upah atas kerjanya.

Kisah ini menggambarkan proses *ijārah* atau pengupahan atas jasa seseorang. Dalam kaidah ushul fiqh, kisah nabi-nabi terdahulu bisa dijadikan sebagai landasan atas suatu hukum (*syar' man qoblana*). Praktik *ijārah* ini juga pernah disyariatkan dan dilaksanakan pada masa Nabi Musa. *Syar' man qoblana* juga dapat menjadi aturan bagi kita sepanjang syariat tersebut belum di-*mansūkh* (dihapus) oleh syariat yang dibawah Nabi Muhammad SAW.¹⁸

¹⁵ QS Al-Baqarah (2) : 233

¹⁶ R Nafisah, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Ditoko Amarta Ponorogo”, *Skripsi*, (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2017), hlm. 23.

¹⁷ QS Al-Qashash (28): 26

¹⁸ Ibnu Majah, Sunan Ibn Majah, hadist nomor 2434. hlm. 23.

2) Hadits

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

Artinya: “Berikanlah darimu upah atas orang sewaan sebelum keringatnya kering”.

Implementasi dari sunnah tersebut dapat dipergunakan pada masa sekarang bahwa upah adalah suatu kewajiban yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerja secara tepat waktu. Hal pengupahan adalah sesuatu yang sangat sensitif bagi pekerja sehingga pengusaha tidak diperbolehkan untuk menunda-nunda pembayaran upah ketika waktunya telah datang.¹⁹

Hadits di atas memberikan makna anjuran untuk pengusaha harus bersegera dalam memberikan upah setelah pekerjaan yang disepakati telah usai dilakukan. Al-Munawi berpendapat “diharamkan menunda pemberian upah pada pekerja sedangkan ia mampu menunaikannya secara tepat waktu.” Kata memberikan gaji atau upah sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan sebagai perintah untuk segera memberikan gaji setelah pekerjaan itu usai.²⁰

Salah satu hadits qudsi mengistilahkan musuh Allah atas seseorang yang enggan memberikan upah pada pekerjanya. Sebagaimana hadis berikut ini: Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda, Allah berfirman bahwa ada tiga golongan yang menjadi musuh Kami (Allah) di hari kiamat, tiga golongan tersebut adalah :

- a) Orang yang melanggar janjinya pada Allah (tidak menepati nadzarnya)
- b) Orang yang menjual orang saudaranya, lalu ia memakan hasil penjualan tersebut
- c) Orang yang memberi kerja pada orang lain yang diminta menyelesaikan kerjanya, lalu ia enggan untuk memberikan upah untuknya.²¹

Dari hadis di atas, terlihat bahwa Allah tidak menyukai semua orang yang menzalimi orang lain dengan istilah musuh Allah. Akan tetapi dalam hadits ini terdapat penguatan terhadap tiga jenis praktek penzaliman Penzaliman

¹⁹ Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan hukum positif”, *Az-Zarqa: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Vol 9 (Desember, 2017), hlm. 187.

²⁰ *Ibid*, 187.

²¹ Fauzi Caniago Fauzi, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam”, www.islampos.com / 525: SSL handshake failed. (Diakses Pada 10 Februari 2022).

berupa tidak membayarkan upah pada pekerja disamakan dengan merampas harta dengan memakan hak dari orang lain. Hadits di atas merupakan dalil atau dasar bahwa upah harus ditunaikan sebaik dan selayak mungkin kepada pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai kesepakatan.²²

3) Ijma'

Ijma' sebagai dasar hukum pengupahan hadir dari keniscayaan bahwa manusia tidak butuh kepada pemenuhan materi semata. Manusia tidak hanya memerlukan materi saja untuk kelangsungan hidup, tetapi juga butuh pada bantuan atau jasa dari orang lain, sebagai sesuatu yang memiliki tingkatan yang sama, yakni sama-sama memperjuangkan kepentingan kebutuhan manusia itu sendiri. Karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dapat diperjualbelikan bukan hanya benda atau materi. Tetapi jasa juga dapat diperjualbelikan. Bentuk dari jual beli jasa ini yang kemudian disebut dengan pengupahan atau *ijārah*.²³

Ulama bersepakat bahwa dalam melakukan akad *ijārah* harus disesuaikan dengan kaidah fiqh "Pada dasarnya semua bentuk mua'malah hukumnya mubah atau boleh dilakukan kecuali ada dalil menghukuminya sebagai sesuatu yang haram", "menghindari *mafsadah* (kerusakan/bahaya) dan harus mendatangkan kemaslahatan". Tidak seorang ulama pun yang berbeda pendapat dan membantah kesepakatan (ijma') ini. Dari sini sangat jelas diketahui bahwa Allah SWT telah mensyari'atkan *ijārah* ini dengan tujuan untuk kemaslahatan ummat, serta tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan semacam ini.²⁴

Menurut ulama Hanafiyah, hukum *ijārah* dapat fasad atau rusak, apabila penyewa jasa telah mendapatkan manfaat atas tenaga kerja orang lain tetapi pekerjaan tersebut dibayar lebih kecil dari kesepakatan awal atau kontrak kerja. Akan tetapi, jika kerusakan disebabkan karna pemberi kerja tidak memberitahukan jenis pekerjaan pada perjanjiannya, maka upah harus dibayarkan selayaknya.²⁵

²² *Ibid*

²³ Fauzan Adhim, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja...", hlm. 31.

²⁴ *Ibid*, 32.

²⁵ *Ibid*, 33.

3.3. Rukun dan Syarat Upah

1) Rukun upah (*ijārah*)

Ilmu Fiqih mengartikan rukun sebagai sesuatu yang harus dikerjakan pada amalan. Jika ditinggalkan maka amalan tersebut tidak sah atau batal.²⁶ Adapun upah memiliki 4 macam rukun, yakni:

a) *‘Āqid* (orang yang melaksanakan perjanjian atau akad).

Dalam *‘āqid* ini terdapat istilah (*mu’jir* dan *musta’jir*) yakni pihak pemberi upah dan orang yang diberi upah. Syarat dari keduanya yaitu: (a) *‘Āqid* harus berakal dan *mumayyiz*, tetapi tidak mensyaratkan baligh di dalamnya. Oleh sebab itu, tidak diperbolehkan menjadikan orang gila, anak dibawah umur atau belum *mumayyiz* dan tidak berakal untuk berkerja kepadanya; (b) *‘Āqid harus* ada kerelaan dari keduanya untuk melakukan akad *ijārah*. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad itu, maka akadnya tidak sah.

b) *‘Āqid harus* cakap dalam mengendalikan hasrat²⁷

c) *Shighah* (akad).

Shighah ini adalah adanya ijab kabul yang diucapkan antara *mu’jir* dan *musta’jir* dengan jelas. Dan dalam penyampaian akadnya ini bisa berupa lisan, tulisan maupun juga isyarat. Akad juga dapat berubah berdasar atas kesepakatan kedua pihak pengusaha dan pekerja.²⁸ Misalnya, “apakah anda bersedia bekerja di Butik Laila dengan upah perharinya sebesar Rp. 50.000,?” kemudian pekerja menjawab “iya,saya mau bekerja di Butik Laila dengan upah tersebut.

d) *Ujran/Ajran* (upah).

Besar upah yang akan diberikan oleh *mu’jir* terhadap *musta’jir* atas *pekerjaan* yang sudah dikerjakan harus diketahui dan disepakati dengan jelas oleh pihak-pihak yang berkaitan.

e) Manfaat.²⁹

Barang atau pekerjaan yang hendak dilakukan harus jelas juga sesuai *kesepakatan* awal yang juga diketahui olehkedua belah pihak dan ketika melakukan kesepakatan itu harus sama-sama merasa ikhlas,

²⁶ “Pengertian Rukun Dalam Ajaran Islam”, <https://kumparan.com/berita-terkini/pengertian-rukun-dalam-ajaran-islam-1wf2QTLFvFg/3> (Diakses Pada 13 Februari 2022).

²⁷

<https://www.google.com/search?q=Pengertian+Upah%2C+Hukum%2C+Rukun%2C+Syarat+dan+Hikmah+Disyariatkan+Upah+dalam+Islam%E2%80%9D%2C+https%3A%2F%2Fwww.bacaanmadani.com> (Diakses Pada 13 Februari 2022)

²⁸ Pabdid Gemulung, “Ketentuan Umum Tentang Upah”, https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/1445/2/082311052_Bab2.pdf, (Diakses Pada 13 Februari 2022).

²⁹ Fauzi Caniago Fauzi, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam...”, hlm. 31.

rela dan sadar, agar di lain hari tidak ada perselisihan dan pertentangan antara kedua belah pihak. Apabila tidak memiliki manfaat maka transaksi yang dilakukan tidak sah. Dan manfaat objek *ijārah* tersebut harus memiliki nilai yang baik menurut syariat dan menurut kebiasaan umum juga.

2) Syarat Sah

- a) Kedua pihak yang melakukan kesepakatan atau kontrak kerja harus saling ridho.
- b) Ma'qud 'Alaih (barang atau pekerjaan yang akan dilakukan) memiliki manfaat yang jelas. Eksistensi pekerjaan yang diakadkan dengan jelas, dapat mengantisipasi pertentangan yang berkemungkinan terjadi pada dua pihak 'Aqid. Guna dapat memahami kontrak kerja ini, maka dilakukan dan dijelaskan batas dan ruang lingkup pekerjaan.
- c) Bukan berkerja untuk suatu kewajiban pemberi kerja. Misal: mempekerjakan orang untuk menggantikan sholat fardhunya, puasanya, serta kewajiban lain yang semisal dengannya.
- d) Tidak mengeksploitasi tenaga seseorang dan mengambil manfaat darinya. Bukan bekerja untuk suatu ketaatan kepada Allah sebab ketaatan terhadap tuhan itu hanya dapat diambil manfaat yang melakukannya saja

3.4. Macam-Macam Upah

Pemberian upah dalam pelaksanaannya dibagi jadi dua kategori, yakni upah al misli dan upah musamma. Adapun pengertian keduanya yakni sebagai berikut :

1. *Ujrah Al-Mitsl*

Ujrah al-mitsl yakni istilah upah yang diperuntukkan pada praktek pengupahan yang besaran nilainya disepakati pada oleh kedua pihak. Oleh sebab itu, dalam *ujrah al mitsl* harus terjadi kesepakatan awal atau kontrak kerja diawal. Jika besaran upah belum disepakati, maka pemberi kerja atau pengusaha harus memberikan upah dengan besaran yang normal atau wajar terjadi dimasyarakat. Ditentukannya besaran upah pada kontrak kerja, bertujuan menghindari adanya kesalahpahaman baik dari pihak pekerja maupun pemberi kerja. Melalui diketahuinya besaran jumlah upah, akan memberikan kejelasan pada perselisihan yang berkemungkinan terjadi dengan adil.³⁰

³⁰ *Ibid*, hlm. 44.

2. *Ujrah Al-Musammā*

Ujrah Al-Musammā istilah fiqh untuk sistem upah yang ditentukan disertai dengan adanya rasa rela dan ridho (diterima) oleh pihak-pihak yang terkait. Hal seperti ini memberikan batasan pada pihak musta'jir dengan tidak memaksanya membayar upah lebih besar dari jumlah yang disepakati, dan juga *ajir* tidak pula diperbolehkan mendapat upah di bawah besaran yang telah disepakati. Jika jumlah dari upah disebutkan pada saat melafalkan akad atau kontrak kerja, maka upah adalah *ajr musammā*, tidak dapat saling menuntut dalam pelaksanaannya.³¹

3.5. Sistem Pengupahan

Pada kehidupan masyarakat, pemberian upah umumnya dilakukan dengan beberapa sistem oleh masyarakat pegiat ekonomi. Diantara sistem tersebut, yakni :

1) Pengupahan Menurut Waktu.

Jumlah atau besaran dari upah dengan sistem pengupahan menurut waktu, diberikan sesuai dengan ppanjangnya jam kerja karyawan. Sistem upah menurut waktu, memiliki kelebihan yakni pembayarannya dilakukan dengan mudah sebab dihitung berdasarkan waktu dari pekerjaan. Akan tetapi, sistem semacam ini memiliki kekurangan berupa tidak dapat membedakan mana karyawan yang benar-benar rajin dan mana yang tidak.³²

2) Pengupahan Menurut Kesatuan / Hasil

Hasil dari sistem pengupahan berdasarkan hasil yang telah dicapai ini biasanya dipraktekkan oleh pegiat Industri atau pabrik. Pengupahan menurut hasil pada, diberikan berdasarkan hasil yang telah diselesaikan oleh karyawan. Kelebihan dari sistem ini dapat dijadikan motivasi oleh pekerja untuk semakin rajin guna mengejar target upah yang diinginkan. Dan memiliki kekurangan, jika tidak ada pengetatan mutu atas hasil kerjanya, akan merugikan industri karena karyawan hanya berusaha mencapai target upah yang mereka inginkan, bukan kualitas yang mereka kerjakan, sehingga bisa jadi mutu dari pekerjaannya buruk. Maka untuk mengantisipasinya, dapat dilakukan dengan tidak hanya menghitung jumlah hasil yang tercapai,

³¹ Ibid, 44.

³² Ade Kurnia, "Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel", *Jurnal Iqtisaduna: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*, Vol 5 (Juni, 2018), hlm. 125.

tetapi juga perlu disertakan mutu yang harus diperoleh untuk menetapkan jumlah upah yang akan diberikan.³³

4. PEMBAHASAN DAN TEMUAN

4.1. Profil Usaha Rumahan Roti Alfan Alfin

Home industry Roti Alfan Alfin merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang kuliner. *Home industry* Roti Alfan Alfin berdiri pada tahun 2011. Outlet dari *home industry* Roti Alfan Alfin ini berada di Dusun Baran, Rt 07 Rw 02 atau lebih tepatnya berada di Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi. Pemilik dari *home industry* Roti Alfan Alfin ini bernama Halimatus Sa'diyah. Berangkat dari hobi dan keahlian yang dimiliki, Halimatus Sa'diyah mulai mencoba membuka usaha kecil yang menangani masalah katering. Setelah usaha katering mulai berkembang dan dikenal banyak orang, Halimatus Sa'diyah mulai mencoba lagi hal baru yakni dalam bidang usaha kue.

Seiring bertambahnya waktu, usaha katering yang dimiliki Halimatus Sa'diyah mulai menurun dan usaha dalam bidang kue semakin meningkat. Melihat hal tersebut, ia memutuskan untuk lebih fokus dalam mengembangkan usaha kuenya. Usaha ini dipilih karena pada daerah tersebut masih belum ada yang memiliki usaha dalam bidang yang serupa.

Pemberian nama pada usaha ini bermula dari nama anak kembar yang dimiliki oleh Halimatus Sa'diyah. Pemberian nama ini bukan serta merta hanya sebuah nama saja, namun didalamnya diselipkan sebuah harapan dan semangat untuk meningkatkan perekonomian dan untuk terus menerapkan ilmu yang sudah dimiliki oleh Roti Alfan Alfin. Halimatus Sa'diyah memiliki tekad yang sangat besar sampai akhirnya usaha yang dimiliki bisa berkembang seperti saat ini. *Home industry* Roti Alfan Alfin ini menjadi alternatif bagi masyarakat khususnya warga sekitarnya. Usaha yang didirikan oleh Halimatus Sa'diyah ini tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga fokus pada proses, karna jika berfokus pada proses berapapun hasilnya dan bagaimanapun keadaannya tidak akan pernah kecewa. Usaha ini ada juga dimaksudkan untuk memberi lapangan kerja bagi orang lain.

Struktur organisasi dalam sebuah usaha merupakan suatu komponen yang sangat penting. Struktur organisasi ini memiliki maksud agar setiap karyawan tahu tentang alur atau jalannya hubungan kerja yang jelas dan benar. Penempatan karyawan dalam struktur organisasi memiliki tanggung jawab serta menggambarkan fungsi-fungsi yang diemban guna meningkatkan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Struktur *home industry* Roti Alfan Alfin ini

³³ Ibid, 125.

memiliki struktur organisasi yang tidak rumit atau bisa dikatakan sangat sederhana. Struktur organisasi ini dibuat sesuai dengan fungsi kerja baik bagian produksi, pemasaran maupun manajemen.

Home industry Roti Alfan Alfin adalah sebuah industri ringan yang menghasilkan produk yang siap dinikmati. Produk yang dihasilkan dari industri ini adalah roti manis, dimana roti ini terbuat dari tepung serta dari beberapa tambahan bahan lainnya juga. Roti manis ini diproses dengan sedemikian rupa sampai menjadi suatu adonan yang terbaik. Adapun produk yang dihasilkan adalah:

- 1) Kue basahan, yaitu suatu jenis makanan yang berbahan dasar tepung dan tambahan bahan lainnya. Bahan tersebut selanjutnya diolah sedemikian rupa sampai menjadi suatu makanan yang siap untuk disajikan.
- 2) Roti manis, yaitu suatu jenis makanan yang berbahan dasar tepung dan tambahan bahan lainnya. Roti manis ini hampir sama dengan kue basahan namun ada sedikit pembeda yaitu pada proses, dan takaran beberapa bahan tambahan lainnya.

Tahun 2011 *home industry* Roti Alfan Alfin ini merasa peminat dari kue basahan sangat menurun. Pada akhirnya setelah, melewati beberapa masa, *home industry* ini memutuskan untuk fokus pada produksi roti manis saja.

Perekrutan karyawan di *home industry* Roti Alfan Alfin ini bersifat umum. Tidak ada persyaratan yang khusus serta tidak ada kriteria khusus yang ditetapkan. Siapapun boleh mendaftarkan diri di tempat ini asalkan mereka memiliki tekad dan kemauan untuk bekerja dan belajar dengan sungguh-sungguh. Karyawan bisa masuk melalui jaringan antar sesama teman, bisa langsung mendaftarkan diri dan juga bisa melalui hubungan persaudaraan. Peraturan disampaikan kepada karyawan diawal kesepakatan kerja. Tidak ada pelatihan dan tidak ada kontrak kerja yang mengikat dalam pekerjaan ini.

Karyawan yang bekerja di *home industry* Roti Alfan Alfin ini semua berjenis kelamin perempuan. Karyawan ini sudah diberi tugas masing-masing seperti bagian menakar bahan, menyiapkan adonan, mencetak adonan dan mengemas hasil roti yang sudah siap. Semua karyawan bertanggung jawab dan berjalan sesuai dengan tugas semestinya, sehingga *home industry* roti alfan alfin ini memiliki kinerja yang sangat baik.

Sistem produksi pada home industri ini tidak dilakukan setiap hari. Dalam satu minggu ada 4 kali produksi. Produksi ini disesuaikan dengan kebutuhan pasar dan target pesanan yang harus dipenuhi. Karyawan *home industri* roti alfan alfin ini bekerja selama 6 jam setiap harinya. Kecuali ada permintaan pasar atau pesanan yang cukup besar maka karyawan *home industry* Roti

Alfan Alfin ini bisa bekerja selama 12 jam. Namun, meskipun demikian, semua karyawan tidak merasa keberatan atau tertekan karena jam kerja sudah dibagi menjadi 2 babak sehingga semua karyawan masih bisa beristirahat. Jam kerja pada hari biasa yaitu pada pukul 07.00 sampai 12.00 dan jika ada pesanan maka jam kerja ditambah pada pukul 19.00 sampai 24.00.

Fasilitas yang didapatkan karyawan dari bekerja di *home industry* Roti Alfan Alfin ini berupa makan, tempat ibadah dan tempat istirahat. Selain fasilitas tersebut semua karyawan juga diberikan tunjangan berupa uang tunai atau sembako pada setiap bulannya. Jadi hubungan antara yang ada dalam usaha ini bekerja dengan baik.

4.2. Upah dan Pengupahan *Home Industry* Roti Alfan Alfin

Upah yang didapatkan karyawan yang bekerja di *home industry* Roti Alfan Alfin ini adalah 5000 rupiah per mixer nya. Pada hari biasa produksi yang dilakukan bisa mencapai 10 kali mixer, dimana 10 kali mixer ini bisa menghasilkan 300 buah roti. Pembagian upah *home industry* Roti Alfan Alfin ini menerapkan sistem pengupahan menurut kesatuan/hasil yaitu jumlah upah yang diterima oleh para karyawan sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang telah didapatkan atau dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Namun meskipun menggunakan sistem pengupahan menurut kesatuan/ hasil upah diberikan kepada karyawan pada setiap bulan. Saat dilaksanakan kesepakatan kerja *owner* juga sudah menjelaskan tentang kebijakan-kebijakan dalam sistem pengupahannya. Sehingga, apapun dan berapapun upah yang di terima oleh karyawan tidak memberatkan salah satu pihak.

Pengupahan yang dilakukan oleh *home industry* Roti Alfan Alfin ini tidak pernah terjadi penangguhan upah, karena *owner* dari *home industry* Roti Alfan Alfin ini sangat berhati-hati dan memiliki prinsip kuat tentang cara menghargai tenaga manusia yang lainnya. *Owner* dari *home industry* Roti Alfan Alfin ini selalu mengupayakan agar hak setiap karyawannya bisa terpenuhi.

Masalah pengupahan memiliki dampak dan pengaruh yang sangat penting. *Home industry* Roti Alfan Alfin hampir sama dengan usaha lainnya. *Owner* memberikan upah pada setiap bulannya dengan catatan upah tersebut diberikan sesuai dengan hasil satuan yang sudah dikerjakan. Sistem pengupahan *home industry* Roti Alfan Alfin ini terlihat sangat jelas bahwa sudah menerapkan tentang sistem keadilan dan kelayakan. Sesuai dengan dalil yang sudah dijelaskan, peneliti menarik kesimpulan bahwa upah adalah suatu hal yang harus diperhatikan dengan sangat hati-hati. Pentingnya upah tidak hanya berpengaruh terhadap suatu jalannya usaha saja, namun juga sangat berpengaruh untuk kelangsungan kehidupan suatu kelompok.

Melihat keadaan di Masyarakat, upah merupakan hal yang masih dianggap sensitif dan tentunya masih perlu dikaji lagi untuk mencari solusi dalam setiap masalah atau perkara yang muncul. Oleh karena itu sudah menjadi suatu kewajiban untuk seseorang yang sedang melakukan transaksi ini agar bisa memenuhi semua syarat rukun sebelum menyetujui kesepakatan yang dibuat. Sebagai seseorang yang sedang melakukan transaksi ini penting juga untuk melakukan akad secara transparan, maksudnya akad tersebut dijabarkan se-jelas mungkin dan dengan disertai keridhoan antara dua belah pihak.

Sistem pengupahan *home industry* Roti Alfan Alfin ini selain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di Dusun Baran, Desa Putat Lor, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang memiliki seperangkat nilai yang sudah dengan sadar dan jelas serta diyakini dengan segenap keimanan. Dengan menggunakan nilai seperti diatas maka *home industry* Roti Alfan Alfin ini sudah menerapkan nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan hadits.

5. KESIMPULAN

Ada beberapa poin yang dapat peneliti simpulkan dari pemaparan hasil penelitian di atas, yakni: *pertama*, pengupahan *home industry* Roti Alfan Alfin ini menerapkan sistem pengupahan menurut kesatuan atau hasil. Jumlah upah yang diterima oleh para karyawan sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang telah didapatkan atau dihasilkan oleh masing-masing karyawan sebagaimana kesepakatan yang disetujui sebelum bekerja. Upah tersebut diberikan setiap bulannya. *Kedua*, tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan semacam ini adalah sah dan sesuai dengan ketentuan karena berprinsip kepada keadilan. Karyawan dan pemilik usaha, saling bersuka rela dan tidak merasa dirugikan. []

REFERENCES

Al-Qur'an al-Karim

- Adhim, Fauzan, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja", *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam - Banda Aceh, 2018),
- Agusta (2003), "Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif", *Jurnal Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Litbang Pertanian*, Vol 10, 2003
- Aksin, Nur (2021) "Upah Dan Tenaga Kerja" (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)", *jurnal meta-yuridis* 1, 2 (2018),
- Aulia, Vikha Vardha (2016), "Praktik Pengupahan Buruh Gendong Di Pasar Belimbing Malang Perspektif Madzhab Syafi'i", *Skripsi*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim
- Al-Bahri, Syaifullah (2020), "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Toko Sinar Grosir Kebonsari", *Skripsi*, Ponorogo: IAIN Ponorogo
- Fadli, Muhammad Rijal (2021), "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif", *Humanika Jurnal Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, Cetakan 1 (2021),
- Faozi, M. Mabruki (2016), "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 4 (2016),
- Fauzi, Fauzi Caniago (2018) "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam", *Jurnal Textura*, 1, 2018
- _____, "Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam", www.islampos.com | 525: SSL handshake failed. (Diakses Pada 10 Februari 2022).
- Ghazali, Abdurrahman (2016), *Fiqh Muamalah*. Cetakan I, Jakarta: Kencana,
- Gemulung, Pabdid (2022) "Ketentuan Umum Tentang Upah", https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/1445/2/082311052_Bab2.pdf
- Gumilang, Galang Surya (2016), "Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Bimbingan dan Konseling", *Jurnal Fokus Konseling*, Vol 4 (agustus, 2016),
- Hidayat, Rahmad (2019), "Analisis Sistem Pengupahan Pada Ma'annajah Collection Ditinjau Menurut Ekonomi Islam", *Skripsi*,

Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekan Baru, 2019).

- Hidayati, Ika Novi Nur (2017), "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan hukum positif", *Az-Zarqa: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, Vol 9, Desember, 2017
- Kurnia, Ade (2018), "Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel", *Jurnal Iqtisaduna: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, Vol 5, Juni, 2018
- Lubis, Suhrawardi K. (2000), *Hukum Ekonomi Islam*, Cetakan I, Jakarta: Sinar Grafika
- Mardhiah, Nur (2018), "Islam Dan Perburuhan Pembagian Kerja, Safety Networking Dan Masalah Pada Sistem Pengupahan Di Indonesia", *Jurnal Hukum Dan Syariah*, Vol 6, Februari 2018
- Mardiana, Andi (2019), "Sistem Pengupahan Dalam Islam", *Wage System In Islam*, 1, April 2019
- Maulidiyah, Dewi Masithoh Binti (2021), "Analisis Sistem Pengupahan Pegawai Home Industri Roti Bolu As Dikelurahan Bumiayu Kota Malang Perspektif Akad Ijarah Bil-A'mal", *Skripsi* Malang: IAI Al-Qolam.
- Nafisah, R (2017), "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Ditoko Amarta Ponorogo", *Skripsi*, Ponorogo: IAIN Ponorogo
- Nawawi, Ismail (2012), *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer*, Cetakan 1, Bogor: Ghalia Indonesia
- Ningsih, Fitriyah (2021), "Keadilan Dalam Upah Perspektif Hukum Islam Dihubungkan Dengan Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan", *Jurnal Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 2, Agustus 2021
- Nugraha, Hendrik "Pengertian Upah Menurut Ahli Ekonomi", <https://www.kompasiana.com/Hndrktry/5a77131f5e13736195794562/Pengertian-UpahMenurut-Para-Ahli-Ekonomi> (Diakses Pada 9 Februari 2022).
- Straus (2003), *Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Syafe'i, Rachmad (2001), *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia

<https://www.google.com/search?q=Pengertian+Upah%2C+Hukum%2C+Rukun%2C+Syarat+dan+Hikmah+Disyariatkan+Upah+dalam+Islam%E2%80%9D%2C+https%3A%2F%2Fwww.bacaanmadani.com>

(Diakses Pada 13 Februari 2022)

IAI Al-Qolam Gondanglegi Malang (2019), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAI Al Qolam*, Malang:

Pengertian Rukun Dalam Ajaran Islam”, <https://kumparan.com/berita-terkini/pengertian-rukun-dalam-ajaran-islam-1wf2QTLFvFg/3>

(Diakses Pada 13 Februari 2022).