

## **Praktik Pemberian Upah Kerja dalam Industri Tali Rafia: Tinjauan Hukum Islam terhadap Ketidakpastian Pembayaran Ujrah**

**Nurul Alfiani**

Universitas Al Asyariah Mandar, Sulawesi Barat, Indonesia

**Suardi Kaco**

Universitas Al Asyariah Mandar, Sulawesi Barat, Indonesia

**Abdul Malik**

Universitas Al Asyariah Mandar, Sulawesi Barat, Indonesia

Received: 8 July 2024

Revised: 1 August 2024

Accepted: 31 August 2024

### **Abstrak**

Adanya ketidakpastian pemberian upah (*ujrah*) kerja antara pengusaha tali rafia dengan dengan buruh gulung Tali Rafia mendorong penelitian ini dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui praktik pemberian upah yang diberikan oleh pengusaha tali rafia kepada pekerja gulungan rafia dan memahami tinjauan hukum Islam mengenai praktek pemberian upah kerja antara pengusaha tali rafia dan pekerja gulungan rafia. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik pemberian upah kerja di kalangan pengusaha tali rafia adalah diperbolehkan (*mubah*). Praktek pemberian upah kerja yang diterapkan oleh pengusaha Tali Rafia Rajawali kepada pekerja yang menggulung tali rafia adalah pada awalnya terdapat kesepakatan bahwa jika pekerja telah mencapai target gulungan yang telah ditentukan yaitu kurang lebih 1000 gulungan tali maka akan diberikan upah kerja. Namun dalam praktiknya, upah yang dibayarkan tergantung seberapa cepat tali rafia tersebut terjual. Meskipun belum ada kejelasan waktu pembayaran upah, mereka masih bekerja sebagai buruh.

**Kata Kunci:** Ujrah, Tali Rafiah, Hukum Ekonomi Syariah

### **Abstract**

*The uncertainty of the wage payment (ujrah) of nylon plastic rope between entrepreneurs and labour prompted this research. The purpose of this study is to determine the practice of giving wages given by , nylon plastic rope entrepreneurs to workers and understand the review of Islamic law regarding the practice of giving work wages between nylon plastic rope entrepreneurs and workers. This research is descriptive qualitative. Data collection techniques are carried out by means of observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that the practice of giving work wages is permissible (mubah). The practice of ujrah applied by the Rajawali Rafia Rope entrepreneurs to workers who roll nylon plastic rope is that initially there is an agreement that if the worker has reached the predetermined roll target of approximately 1000 rolls, then the work wage will be given. But in practice, the wage paid depends on how fast the nylon plastic rope is sold. If the sales of nylon plastic rope in the Tali Rafia Rajawali business are sold quickly, the work wages will be given quickly. Although there is no clarity on the time of payment of wages, they still work as labourers.*

**Keywords:** Ujrah, Labour, Nylon Plastic Rope, Sharia Economic Law

## PENDAHULUAN

*Muamalah* merupakan salah satu transaksi ekonomi Islam yang sering kali diterapkan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Setiap manusia yang hidup di dunia tidak bisa hidup sendiri melainkan memerlukan campur tangan orang lain, hal tersebut yang menjadikan manusia disebut sebagai makhluk sosial. Permasalahan muamalah sendiri telah diatur dalam Islam dengan sedemikian rupa untuk menghindari adanya kesalahan dalam penerapan praktik muamalah dalam kehidupan bermasyarakat. Sampai saat ini, ekonomi Islam masih menghadapi dilema dalam penerapannya. Salah satu bentuk *muamalah* adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sama antara pihak penyedia jasa ataupun tenaga dengan pihak pekerja dalam hal pemberian upah kerja. Upah adalah uang ataupun sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang telah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Menurut teori upah efisiensi, upah yang tinggi dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih produktif. Dari teori tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya upah kerja masyarakat akan semakin lebih produktif dan meningkatkan semangat dalam bekerja (Agussalim & Novianti, 2024; Wangge & Anggrismo, 2024) sehingga upah kerja adalah salah satu poin penting yang harus diperhatikan jika sebuah perusahaan ataupun seorang pengusaha ingin meningkatkan kualitas dan semangat kerja pekerja ataupun karyawannya. Semakin baik sistem pengupahan karyawan di sebuah perusahaan ataupun di tempat usaha maka semakin baik pula semangat dan kualitas pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Sistem pemberian upah sendiri terbagi menjadi dua jenis, yakni pemberian upah secara konvensional dan pemberian upah berdasarkan syariah. Upah secara konvensional adalah upah pokok atau utama juga upah tambahan yang diberikan majikan kepada buruh, yang dapat dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai atau barang (Ikhsan *et al.*, 2023; Lestari *et al.*, 2023). Sedangkan upah atau *ujrah* dalam bahasa Al-Quran disebut dengan "*al-ujrah*", ialah suatu imbalan Pemanfaatan tenaga manusia identik dengan kerja dan upah yang diberikan. Upah disebut juga dengan pahala (*ajrun*). Dalam fiqh muamalah *ujrah* berkaitan dengan jasa seorang pekerja dan upah dari manfaat suatu barang. Upah dalam konsep Islam mempunyai dua dimensi yaitu duniawi dan *ukhrawih*. Pentingnya konsep moral dalam penetapan upah di dunia akan mengakibatkan tercapainya upah *uhkrawih* (Putri *et al.*, 2023). Artinya, konsep pemberian upah kerja yang sesuai dengan moral dalam Islam akan mempengaruhi kehidupan *ukhrawih* atau akhirat seseorang.

Proses pemberian upah kerja secara konvensional dan secara Islam memiliki perbedaan yang mendasar, secara syariah atau berdasarkan Islam sistem upah mengutamakan adanya moral. Islam memandang bahwa dalam sistem pemberian upah kerja atau *ujrah* harus ada rasa kemanusiaan dan persaudaraan antara yang memberikan upah dan yang menerima upah. Sedangkan secara konvensional sistem pemberian upah tidak terlalu mengutamakan konsep moral dalam artian kurang memperhatikan adanya rasa kemanusiaan dan persaudaraan. Selain itu perbedaannya terletak pada aspek upah itu sendiri, berdasarkan syariah ataupun berdasarkan Islam sistem upah tidak hanya memperhatikan aspek duniawi melainkan juga memperhatikan aspek akhirat berbeda dengan sistem upah secara konvensional yang cenderung terfokus pada aspek duniawi.

Namun, dibalik perbedaan-perbedaan yang mendasar tersebut terdapat persamaan antara sistem pemberian upah kerja secara syariah dan konvensional, yakni adanya prinsip keadilan dan prinsip kelayakan (Putri *et al.*, 2023; Sopandi & Komala, 2024). Prinsip keadilan yang dimaksudkan disini adalah kejelasan akad dan proporsional yang berarti bahwa upah yang diberikan harus dengan kesepakatan pada saat akad. Sedangkan prinsip kelayakan yang dimaksud adalah Layak dalam konsep upah menurut Islam berhubungan dengan besaran upah yang diterima buruh. Besaran upah ini harus sesuai dengan pasaran yang dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan dan hal tersebut juga sering kali diterapkan dalam sistem pemberian upah secara konvensional. Sebab Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga dapat tercapai kesejahteraan hidup. Upah yang sesuai pun dapat membuat pekerja lebih produktif. Oleh karena itu, upah dapat digunakan

sebagai pendorong produktivitas serta motivasi dan memperkuat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja (Rahmi & Riyanto, 2022).

Kepentingan buruh merupakan hal-hal yang sangat diperhatikan dan dilindungi dalam sistem upah berdasarkan konsep Islam. Karena dalam Islam menghendaki keadilan dalam pengupahan agar tidak ada yang dirugikan. Prinsip keadilan dalam Islam ditandai dengan selalu memperhatikan setiap bagian yang menjadi hak-hak pihak yang terlibat tanpa adanya perbuatan dzalim. Islam juga menghendaki adanya kelayakan dalam pengupahan yang dapat menutupi kebutuhan-kebutuhan dasar hidup. Karena pada dasarnya tujuan setiap orang yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Namun seringkali yang terjadi saat ini, pemberian upah menjadi suatu permasalahan. Sistem pengupahan kaum kapitalis sering diaplikasikan dalam kehidupan ekonomi, Upah yang wajar menurut kaum kapitalis yaitu batas minimal biaya hidup. Upah akan dinaikan jikalau beban hidup meningkat pada batas minimum. Sebaliknya, upah akan diturunkan atau dikurangi jikalau berkurangnya beban hidup para pekerja. Maka dari itu, kapitalis menganggap, upah pekerja sesuai dengan beban hidup pekerja tanpa mempertimbangkan jasa yang telah diberikan oleh si pekerja tersebut (Putri *et al.*, 2023). Konsep upah yang seperti ini semakin hari semakin marak dilakukan oleh perusahaan ataupun para pengusaha dan menyebabkan ketidakadilan bagi para pekerja, buruh ataupun karyawan yang bekerja di tempat mereka.

Lebih lanjut, desa Bumimulyo merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Desa Bumimulyo merupakan desa yang masyarakatnya cukup produktif, sebab di desa ini banyak terdapat beberapa pelaku usaha yang banyak membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat Bumimulyo itu sendiri, salah satu usaha tersebut adalah Tali Rafia. Dalam hal ini pengusaha tali rafia akan memproduksi tali rafia dalam jumlah yang cukup besar untuk diperjual belikan. Pengusaha tali rafia ini mempekerjakan beberapa buruh gulung tali rafia untuk memenuhi permintaan konsumen yang menginginkan Tali rafia dengan gulungan yang lebih kecil dengan menggunakan sistem pemberian upah kerja dengan metode setelah gulungan telah mencapai pada kebutuhan konsumen maka upah kerja akan diberikan.

Pada kenyataannya seiring dengan berjalannya waktu seringkali upah kerja yang seharusnya menjadi hak pekerja atau buruh tersebut tertahan dengan waktu yang cukup lama dengan proses penyelesaian gulungan tali rafia oleh pengusaha tali rafia tersebut. Buruh gulung tersebut dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam membuat gulungan-gulungan dengan tepat waktu. Namun pada kenyataannya upah yang seharusnya di berikan setelah gulungan tersebut selesai sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati yakni upah akan diberikan apabila telah mencapai kebutuhan yang diperlukan konsumen nyatanya tidak diberikan secara tidak tepat waktu. Buruh tersebut harus menunggu dalam jangka waktu yang tidak diketahui untuk dapat memperoleh upah kerja mereka sehingga adanya ketidakpastian pemberian upah kerja antara pengusaha tali rafia dengan dengan buruh gulung tali rafia menarik diteliti.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan praktik pemberian upah yang diberikan oleh pengusaha tali rafia kepada pekerja gulungan rafia. Kemudian hukum Islam mengenai praktek pemberian upah kerja antara pengusaha tali rafia dan pekerja gulungan rafia akan dielaborasi.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian adalah Usaha Tali Rafia Rajawali yang ada di Desa Bumimulyo Kecamatan Wonomulyo Kabupaten Polewali Mandar. Lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar terkhusus masyarakat Desa Bumimulyo, permasalahan yang ada di tempat usaha tersebut membuat saya tertarik menjadikan usaha Tali Rafia Rajawali sebagai objek penelitian saya dan belum ada peneliti sebelum-sebelumnya yang meneliti permasalahan yang ada di tempat usaha ini. Adapun data penelitian ini meliputi dua hal

yakni sumber data primer dan sekunder, sumber data primer diperoleh melalui proses wawancara kepada pengusaha Tali Rafia Rajawali (Syamsul), buruh gulung tali rafia (Nur, Sutyem, Murinah, Wagirah dan Dirma), perangkat desa (Wiji) dan tokoh agama (Rejiman), sementara sumber data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal dan sumber data lainnya yang sehubungan dengan proposal ini sebagai bahan acuan. Penelitian ini menggunakan proses wawancara, observasi dan dokumentasi untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi dalam proses pengujian dan keabsahan data. Triangulasi merupakan proses pengujian keabsahan data dengan cara memverifikasi dengan penelitian yang sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Praktik Pemberian Upah Kerja dalam Industri Tali Rafia

Upah adalah pembalasan jasa atau sebagai pembayar kerja, yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji. Menurut pasal 1 ayat 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja ataupun kesepakatan kerja (UU No. 3 pasal 1 ayat 30). Upah sendiri diberikan kepada karyawan ataupun pekerja sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Upah yang diberikan perusahaan atau seorang pengusaha kepada pekerjanya juga memiliki tujuan yang diharapkan sedikit banyak mampu membantu para karyawan dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup mereka beserta keluarga. Adapun praktik pembayaran upah yang diterapkan oleh pengusaha Tali Rafia Rajawali terhadap buruh gulung tali rafia disesuaikan dengan waktu penyelesaian pengerjaan gulungan tali rafia. Sebelum melakukan pengerjaan gulungan tali rafia, pengusaha tali rafia telah membuat kesepakatan dengan buruh gulung tali rafia. Apabila buruh tersebut telah menyelesaikan target gulungan tali maka upah kerja akan diberikan. Kesepakatan kerja sendiri dilakukan antara kedua belah pihak yakni pengusaha Tali Rafia Rajawali dengan buruh gulung tali rafia. Perjanjian kesepakatan kerja antara kedua belah pihak merupakan sesuatu hal yang penting khususnya bagi pelaku usaha, hampir seluruh kegiatan bisnis dilakukan melalui pembuatan perjanjian kesepakatan kerja yang disepakati oleh setiap pihak yang terlibat (Alfarisi *et al.*, 2023). Pada umumnya terdapat beberapa jenis tali rafia menurut (Fauzi *et al.*, 2019) adalah sebagai berikut.

- a) Jenis roll, jenis ini adalah gulungan tali rafia dalam bentuk gulungan besar yang dapat dibuat kecil lagi untuk dapat dijual secara eceran.
- b) Jenis pack, jenis ini biasanya dibuat dari jenis roll yang di kecilkan dalam bentuk besar.
- c) Jenis Pcs, jenis ini biasanya dapat dibuat dari jenis roll maupun dari jenis pack, karena dibuat lebih kecil agar dapat dijual secara ecer.

Namun yang tersedia dalam usaha ini jenis pcs dengan dua besaran ukuran tali rafia yang diproduksi sesuai dengan kebutuhan konsumen, yakni ukuran dengan berat 1Kg yang digulung di tempat usaha menggunakan mesin khusus dan ukuran dengan panjang tali rafia 3,5 yang digulung secara manual oleh pekerja buruh gulung tali rafia. Pada awal mulanya pengusaha membeli Tali Rafia dengan gulungan besar di pabrik pembuatan tali rafia yang berlokasi di Surabaya yang kurang lebih dengan berat 50 kg, kemudian akan dipotong-potong sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Proses pembuatan gulungan tali rafia oleh pekerja buruh gulung tali rafia dimulai dengan potongan tali rafia yang berukuran 3,5m yang kemudian akan digulung dengan menggunakan alat sederhana yakni dua kali susu bekas yang disatukan sebagai cetakan tali. Kemudian tali tersebut diikat terlebih dahulu pada lingkaran kaleng susu pada salah satu ujung tali dan digulung secara manual menggunakan tangan. Proses pembuatan gulungan tali rafia membutuhkan keterampilan, ketelitian dan kesabaran yang khusus untuk menciptakan sebuah gulungan tali rafia yang sesuai dan kokoh untuk dapat diperjual belikan.

Adapun praktik pemberian upah antara pekerja buruh dengan pengusaha Tali Rafia Rajawali diberikan apabila pekerja buruh telah mencapai target gulungan tali. Seperti yang bapak Syamsul sampaikan dalam proses wawancara.

*“Lek upah buroh tak kei lek wes tekan target te biasa lek wes 1000 gulungan tak jupok teros upah e tak kei. Upah e ki per gulungan Rp 100 dadi lek 1000 gulungan upah e yo Rp 100.000.”*

Terjemahnya: “Kalau upah buruh diberikan kalau kami sudah mencapai target gulungan tali, jika sudah mencapai 1000 gulungan tali-tali yang sudah digulung akan saya ambil dan upah kerja pun akan saya berikan. Upahnya itu Rp 100 per gulungan tali jadi jika buruh menyelesaikan 1000 gulungan tali maka upah yang di peroleh Rp 100.000”.

Target yang ditentukan oleh pengusaha berdasarkan hasil wawancara di atas adalah kurang lebih 1000 buah gulungan tali. Dengan besaran upah Rp 100 setiap pengerjaan satu buah gulungan tali sehingga jika diakumulasikan jika seorang pekerja buruh dapat mengerjakan 1000 buah gulungan tali, maka upah yang diperoleh adalah Rp 100.000. Namun, hal tersebut disesuaikan dengan kemampuan buruh tersebut. Sebab ada beberapa buruh yang mampu mengerjakan gulungan tali dengan jumlah yang lebih banyak dan lebih sedikit sesuai dengan kemampuan. Waktu pengerjaan gulungan talipun berbeda beda, ada buruh yang mampu mengerjakan 1000 buah tali dalam waktu 5 hari sampai satu minggu atau bahkan lebih. Jadi, jika pengusaha tersebut memiliki 10 karyawan, kurang lebih dana Rp 1.000.000 diperlukan untuk memberikan upah karyawan setiap minggu atau bahkan lebih. Menurut tanggapan seorang pekerja buruh gulung tali rafia yang bernama Nur beliau mengatakan

*“Kerjo neng kene lumayan ngge sampingan dari pada neng omah nggak nyapo-nyapo upah e lumayan ngge tuku tuku keperluan omah (kerja disini lumayan untuk sampingan dari pada di rumah tidak ada kegiatan, upahnya lumayan untuk membeli keperluan rumah.”*

Dari Upah yang diperoleh sangat membantu mereka dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tanggapan lain pun berasal dari Sutiyem yang juga merupakan buruh gulung tali rafia pada Tali Rafia Rajawali yang menyatakan sebagai berikut.

*“Kerjo neng kene yo lumayan ngge tambah-tambahan, daripada neng omah ngga nyapo-nyapo”*

(Terjemahnya: “kerja di sini lumayan untuk tambahan, daripada di rumah tidak ada kegiatan”).

Pada hasil wawancara, dengan bekerja paruh waktu sebagai buruh gulung tali rafia di Tali Rafia Rajawali mampu membuatnya lebih produktif dan lebih berpenghasilan. Dari beberapa tanggapan positif pekerja buruh gulung tali rafia tersebut ada satu keluhan yang cukup dirasakan oleh beberapa pekerja buruh gulung Tali Rafia Rajawali, yakni ketidakjelasan waktu pemberian upah. Menurut tanggapan beberapa buruh seperti tanggapan Murinah.

*“Upah e dikek I kadang cepet kadang lambat, lek kadong lambat pernah wes selesai tapi eneng sesasi lueh gak dikek I”*

(Terjemahnya: “upah nya diberikan kadang cepat kadang lambat, jika sudah terlambat pernah mencapai satu bulan lebih upah kerja baru diberikan”).

Tanggapan yang sama berasal dari pekerja lain, yaitu Dirma.

“Upahnya itu tergantung kapan orangnya datang ambil tali yang selesai, kalo orangnya datang lama ya upahnya juga dikasi nya lama”

Pendapat serupa juga dilontarkan oleh Wagirah.

“Kalau upahnya tergantung pak syamsul, kadang cepat kadang lambat”

Adanya ketidakjelasan waktu pemberian upah adalah tantangan yang diperoleh para uruh. Upah kerja diberikan satu bulan lebih setelah pengerjaan gulungan tali selesai dan upah kerja diberikan apabila pemilik usaha datang mengambil tali-tali yang telah digulung. Apabila pemilik usaha cepat datang maka upah kerja pun akan cepat diberikan kepada pekerja buruh dan apabila sipemilik atau pengusaha tali tersebut lama dalam mengambil gulungan-gulungan tali maka upah kerja pun akan lama diberikan.

Mengenai waktu pemberian upah yang diterapkan oleh pengusaha tali rafia kepada pekerja buruhnya, dalam proses wawancara Syamsul mengatakan bahwa,

*“Gak eneng memang waktu khusus dikei upah buruh, memang dari awal kan eneng kesepakatan lek wes entok 1000 gulungan tak jipok taline tak kei upahe. Tapi yo lek seng tuku taline sui njupo e pie dadi upah e yo gong tak kei.”*

(Terjemahnya: Tidak ada memang waktu khusus pemberian upah buruh, memang dari awal ada kesepakatan jika telah mencapai 1000 gulungan maka upah kerja akan diberikan, tapi jika produk tali beli dibeli maka upahnya pun belum diberikan”).

Pada awalnya ada kesepakatan apabila pekerja buruh telah mencapai target gulungan 1000 gulungan maka upah kerja akan diberikan. Namun, tidak dapat memberikan upah apabila konsumen belum mengambil pesannya. Apabila para konsumen belum mengambil produksi tali rafi maka pemberi kerja belum bisa memberikan upah-upah para buruhnya. Namun, pada saat akad, pemberi kerja akan memberikan jika telah mencapai target gulungan yang telah ditetapkan sebelumnya yakni kurang lebih 1000 gulungan tali rafia. Ini menjadi titik permasalahan mengapa adanya ketidakjelasan waktu pemberian upah dikarenakan konsumen tali ataupun distributor tali yang tidak memiliki waktu khusus dalam mengambil tali yang diproduksi oleh Tali Rafia Rajawali. Sementara itu, para pekerja buruh tersebut akan tetap terus bekerja sampai tali yang akan digulung habis dan sampai tali-tali tersebut sampai ke tangan konsumen begitupun dengan upah kerja, upah kerja akan diberikan apabila tali-tali tersebut telah laku terjual sampai ke tangan konsumen.

Dalam prosesnya, permasalahan tersebut tidak menghentikan tekad para pekerja buruh gulung tali yang ada pada usaha Tali Rafia Rajawali. Terdapat keikhlasan yang diberikan para pekerja buruh gulung tali rafia tersebut, sebab menurut mereka pekerjaan ini banyak membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat Bumimulyo.

Para pekerja buruh gulung tali rafia yang ada dalam usaha Tali Rafia Rajawali di dominasi oleh ibu-ibu rumah tangga yang ada di desa Bumimulyo, dengan adanya usaha ini membantu para ibu-ibu rumah tangga lebih produktif dan berpenghasilan pada saat berada di rumah tanpa melalaikan pekerjaan rumah mengingat proses pembuatan gulungan tali dilakukan di rumah masing-masing pekerja buruh.

Pengusaha tali harus tetap melakukan evaluasi mengenai bagaimana sistem kerja dalam usahanya terkhusus dalam hal pemberian upah. Karena walaupun terdapat keikhlasan dan penerimaan yang diberikan para pekerja tali rafia pada saat upah yang mereka terima sering kali tidak tepat waktu, namun hal tersebut bukanlah hal yang cukup baik. Sebab banyak dari mereka yang membutuhkan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Sehingga sedikit banyak usaha ini dapat membantu perekonomian masyarakat. Salah satu aparat desa yang ada di Desa Bumimulyo pun berpendapat bahwa dengan adanya usaha ini dapat menjadikan masyarakat lebih produktif yang dikatakan oleh Wiji selaku Staf atau Kaur Desa.

“Usaha ini baru ada tapi sudah mampu membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat bumimulyo. Hal tersebut membuktikan bahwa usaha ini memiliki pandangan positif bagi masyarakat Desa Bumimulyo.”

### Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pemberian Upah Kerja

Upah dalam Islam sendiri terdapat dalam Al-Quran yakni "*al-ujrah*" yang artinya adalah sebuah bentuk apresiasi atas tenaga kerja manusia yang telah digunakan dalam bentuk upah yang diberikan. Dalam Islam sendiri upah dapat dikatakan sebagai pahala (*ajrun*). Upah sendiri berkaitan dengan jasa seseorang pekerja yang digunakan dan upah dari sebuah manfaat berdasarkan dalam *fiqh muamalah*. Sedangkan dalam konsep Islam sendiri upah memiliki 2 dimensi penting yang akan dicapai yakni, duniawi dan *ukhrawih*. Oleh karena itu konsep moral penting untuk diterapkan untuk tercapainya upah *ukhrawih* yang sesuai dengan konsep dalam Islam (Putri et al., 2023). Dengan demikian, konsep moral sendiri sangat penting di terapkan bagi seorang pengusaha pada saat memberikan upah kepada pekerja buruh ataupun karyawannya guna mencapai upah yang *ukhrawih* atau untuk mencapai sesuatu hal yang memberikan keuntungan pada saat di akhirat nanti.

Dalam Islam sendiri upah kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dalam hubungan kerja sama kerja antara pemilik usaha dengan pekerjanya. Upah menjadi hak para pekerja yang tidak boleh dilalaikan oleh para pemilik usaha atau pengusaha. Oleh karena itu, akan lebih baik para pemilik usaha atau pengusaha mempelajari terlebih dahulu bagaimana konsep praktik pemberian upah yang baik menurut syariat untuk menghindari perbuatan dzalim kepada pekerjanya.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam praktik pemberian upah kerja adalah waktu pemberian upah. Islam sendiri memberikan anjuran untuk menyegerakan pemberian upah kepada pekerja, hal tersebut sesuai dengan hadis Rasulullah yang memerintahkan pemberian upah sebelum keringat si pekerja mengering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

عَرَفُهُ يَحْفَ أَنْ قَبْلَ أَجْرَهُ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih)

Upah menjadi salah satu hak pekerja yang wajib untuk segera diberikan apabila telah menyelesaikan pekerjaannya. Hal seperti itu pula telah dijelaskan oleh salah satu tokoh agama yang ada di Desa Bumimulyo yakni Rejiman. Beliau merupakan salah satu tokoh agama dan juga tokoh adat yang ada di Desa Bumimulyo lebih tepatnya di Dusun Tulung Rejo, beliau juga merupakan Imam Masjid Amar Ma’ruf yang ada di Desa Bumimulyo Dusun Tulung Rejo. Dalam proses wawancara mengenai praktik pemberian upah yang baik dan sesuai syariat menurut pandangan beliau.

“Lek menurut bapak ki ndo, pemberian upah seng penner yo seng sesuai dengan kerjanane seng kerjo, lek ditekok i kapan waktune yo paling penner yo tepat waktu sesuai dengan perjanjian to. Uwong kerjo ki tujuane ngge nggolek rezeki ngge nafkahi keluarga ne atau nafkahi diri sendiri lek memang gong berkeluarga, lek gaji hasil kerja ne gak ndang dikei yo pasti seng kerjo yo kangelan ngge mencukupi kehidupanne karna seng diandelne yo gajihe kui dan kui termasuk perbuatan nggak apik to ndo ambe pekerja ne ambe keluarga pekerjane juga”.

(Terjemahnya: Kalau menurut bapak nak, pemberian upah yang benar yaa yang sesuai dengan pekerjaan pekerja, kalau ditanya kapan waktu yang tepat yaa yang paling benar adalah tepat waktu sesuai dengan kesepakatan. Karena orang kerja itu tujuannya untuk mencari rezeki untuk menafkai keluarga mereka atau menafkahi diri mereka sendiri jika belum berkeluarga, kalau gaji atau upahnya tidak segera diberikan pasti pekerjanya kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hiduop karena yang diandalkan ya upah kerjanya

itu, dan itu termasuk perbuatan tidak baik kan nak untuk pekerjanya bahkan untuk keluarga pekerja”.

Konsep praktik upah yang baik adalah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pekerja tersebut, pun selain itu jika ditanya tentang waktu pemberian upah beliau mengatakan sudah pasti tepat waktu sebab pada dasarnya setiap orang yang bekerja memiliki tujuan untuk memberikan nafkah kepada keluarga ataupun diri sendiri mereka mengandalkan upah atau gaji tersebut untuk kehidupan mereka, apabila gaji atau upah pekerja tidak segera di berikan maka hal tersebut merupakan salah satu perbuatan dzalim bukan hanya kepada pekerja tersebut namun juga pada keluarga pekerja.

Upah merupakan kewajiban yang wajib diberikan pemilik usaha kepada setiap pekerjanya hal ini. Sebuah kewajiban yang ditunda-tunda untuk dijalankan merupakan salah satu perbuatan dzalim, hal ini telah dijelaskan dalam hadis nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* yang bersabda:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kedzaliman” (HR. Bukhari no. 2400 dan Muslim no. 1564)

Para ulama pun telah menggap bahwa pembayaran upah menunda pembayaran upah merupakan salah satu perbuatan dzalim yang dilakukan oleh majikan terhadap pekerjanya. Kalangan madzhab Asy-syafi’i dan Hambali berpendapat bahwa yang menyatakan bahwa seorang pekerja tidak berhak menerima upah dengan rusaknya suatu barang yang menjadi tanggung jawabnya (Faiha Fikkriyyah dan Rachmad Risqy Kurniawan, 2023: 4).

Dari pernyataan di atas seorang pekerja yang tidak berhak menerima upah adalah mereka yang tidak menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan para pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan maka wajib hukumnya untuk memberikan upah kerja atas apa yang telah dikerjakan. Selain itu pun terdapat kesepakatan awal yang mengatakan bahwa pemilik usaha akan memberikan upah apabila para pekerja buruh gulung telah menyelesaikan gulungan tali sesuai dengan target gulungan yang telah ditentukan, dalam Islam pun mengajarkan untuk selalui memenuhi setiap akad-akad yang menjadi kesepakatan setiap pihak-pihak yang berakad. Hal ini telah dijelaskan dalam QS. Al-Maidah: 5/1 (Kementerian Agama, 2019).

يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ..... ١

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu....”

Setiap akad-akad yang telah menjadi kesepakatan dalam kegiatan muamalah begitupun perjanjian kerja dalam hal pemberian upah kerja antara pengusaha dan karyawan dianjurkan untuk menyegerakan pembayaran upah pekerja yang menjadi hak mereka. Hal demikian pun dijelaskan dalam Fatwa DSN MUI No. 62 tentang akad *Ju’alah*. Berdasarkan fatwa DSN MUI No. 62, akad *Ju’alah* merupakan janji atau komitmen untuk memberikan imbalan tertentu atas pencapaian hasil kerja yang ditentukan dari sebuah pekerjaan. Dalam fatwa tersebut ada dua ketentuan hukum mengenai akad *Ju’alah* yakni:

1. Imbalan *Ju’alah* hanya berhak diterima oleh pihak *maj’ul lahu* apabila hasil dari pekerjaan tersebut terpenuhi;
2. Pihak *Ja’il* harus memenuhi imbalan yang diperjanjikannya jika pihak maj’ullah menyelesaikan (memenuhi) prestasi (hasil pekerjaan/natijah) yang ditawarkan (Dewan Syaiah Nasional MUI No: 62/DSN-MUI/XII/2007).

Berdasarkan ketentuan hukum akad *Ju’alah* terdapat kalimat yang menyatakan bahwa imbalan *ju’alah* hanya berhak diterima oleh pihak *maj’ul lahu* apabila hasil dari pekerjaan tersebut terpenuhi. Artinya sangat jelas bahwa dari imbalan atau upah harus diberikan apabila pekerjaan seseorang telah terpenuhi.

Dalam konteks permasalahan yang terjadi antara pengusaha tali rafia dengan buruh gulung tali rafia telah dianggap sebagai unsur tolong menolong. Sebab walaupun terdapat keterlambatan dalam hal pemberian upah kerja para buruh merasa cukup terbantu dengan adanya pekerjaan ini. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa buruh gulung tali rafia merupakan pekerjaan sampingan bagi mayoritas pekerja yang bekerja sebagai buruh gulung tali rafia pada usaha Tali Rafia Rajawali. Mayoritas pekerja buruh bekerja sebagai Ibu Rumah Tangga dan juga petani sehingga dengan adanya pekerjaan ini sedikit banyak membantu perekonomian mereka. Walaupun terdapat beberapa keluhan mengenai keterlambatan memberikan upah mereka tetap bertahan dan bekerja sebagai buruh gulung tali rafia. Dibalik keterlambatan upah yang seringkali terjadi karena pengelolaan manajemen dan akan terus dilakukan perbaikan menjadikan praktik pemberian upah kerja antara pengusaha Tali Rafia Rajawali menjadi mubah atau boleh menurut Islam sebab memiliki manfaat bagi kedua belah pihak.

## SIMPULAN

Praktik pemberian upah kerja yang diterapkan oleh pengusaha Tali Rafia Rajawali terhadap pekerja buruh gulung tali rafia adalah pada awalnya terdapat kesepakatan bahwa apabila pekerja buruh telah mencapai target gulungan yang telah ditentukan kurang lebih 1000 *pich* gulungan tali maka upah kerja akan di berikan. Namun dalam praktik nyatanya upah kerja diberikan disesuaikan dengan cepat lambatnya penjualan tali rafia. Apabila penjualan tali rafia yang ada dalam usaha Tali Rafia Rajawali cepat laku terjual maka upah kerja pun akan dengan cepat diberikan begitupun sebaliknya, apabila penjualan tali rafia cukup lama laku terjual maka upah kerja pun akan tertahan sampai tali tersebut laku terjual. Dalam hal ini, Islam memandang bahwa menunda-nunda memberikan hak kepada pekerja adalah salah satu perbuatan yang tidak baik bahkan terdapat kalangan para ulama yang mengatakan bahwa tidak menyegerakan memberikan upah pada karyawan merupakan salah satu perbuatan *zalim* bukan hanya pada pekerja buruh saja melainkan juga pada keluarga beliau. Namun, dalam hal ini terdapat keikhlasan dan konsep tolong menolong yang terjalin antara pekerja buruh gulung dan pengusaha Tali Rafia Rajawali, tersebut walaupun tidak ada kejelasan waktu pemberian upah yang kadang kali cepat dan lambat mereka tetap bekerja sebagai pekerja buruh gulung tali rafia, sebab menjadi pekerja buruh merupakan salah satu pekerjaan dan mata pencarian mereka. Kedua pihak mengakui keterlambatan itu. Sehingga hal tersebut menjadikan praktik pemberian upah kerja antara pengusaha tali rafia dengan buruh gulung tali rafia bersifat *mubah*.

Dalam praktik pemberian upah tersebut sebaiknya pengusaha dengan tegas menjelaskan kepada buruh gulung tersebut mengenai waktu pemberian upahnya, dan menyegerakan pemberian upah. Sebab pada dasarnya setiap orang yang bekerja akan bergantung pada upah atas pekerjaan yang telah dikerjakan untuk pemenuhan kehidupan sehari-hari. Studi mendatang perlu dilakukan dengan mempertimbangkan jenis usaha yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, L., & Novianti, T. (2024). Pembuktian Empiris Teori Upah Efisiensi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 14(2), 119-132. <https://doi.org/10.22212/jekp.v14i2.2951>
- Alfarisi, M. S., Ternando, A., Irawan, A., Rahman, R., & Syazali, E. A. (2023). Penerapan Kontrak Perjanjian Kerja di Indonesia Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHper). *Legalitas: Jurnal Hukum*, 15(1), 91-96. <http://dx.doi.org/10.33087/legalitas.v15i1.440>
- Fauzi, R., Nasrullah, N., Feidihal, F., & Hendra, H. (2019). Rancang bangun mesin penggulung

- tali rafia. *Jurnal Teknik Mesin*, 12(1), 10-18.
- Fikriyyah, Faiha & Rachmad Risqy Kurniawan. (2023). Skema Pembayaran Upah dalam Tinjauan Fiqih. *Ulumul Quran: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*. X(X),1-6. <https://doi.org/10.31219/osf.io/aq2xv>
- Ikhsan, M. M., Nuraeni, N., & Meiriyanti, D. (2024). Integrating Islamic Business Ethics in Labor Protection and Minimum Wage Determination In Indonesia. *Mu'amalah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3(1), 105-114. <https://doi.org/10.32332/muamalah.v3i1.8188>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-quran dan terjemahannya*. Jakarta: LPMQ Balitbang Kemenag.
- Lestari, S., Isnaini, D., & Hasanah, U. (2024). Praktik Pembayaran Upah Pada Penjahit Uli Kota Bengkulu Berdasarkan Persepektif Ekonomi Islam. *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1), 10-20. <http://dx.doi.org/10.29300/ba.v9i1.3401>.
- Majelis Ulama Indonesia. Fatwa Dewan Syariah Nasional No: 62/DSN-MUI/XII/2007 tentang akad Ju'alah.
- Nuraini, N., Ilyas, F., & Desiana, R. (2021). Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar). *Ekobis Syariah*, 4(2), 22-32.
- Putri, R. C., Tarigan, A. A., & Juliati, Y. S. (2023). Analisis konsep al-ujrah (upah) dalam ekonomi islam: pendekatan tafsir tematik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1528–1535. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161>
- Rahman, Aji Halim. (2021). Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan. *Jurnal Presumption of Law*, 3(2).
- Rahmi, Jemila & Riyanto. (2022). Jurnal ekonomi dan kebijakan publik: Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Publik Kebijakan*, 13(1). <https://doi.org/10.22212/jekp.v13i1.2095>
- Sopandi, H., & Komala, N.C. (2024). Analisis Sistem Upah terhadap terhadap Kesejahteraan Karyawan menurut Perspektif Ekonomi Syariah. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah*, 472-483.
- Undang-undang. (2003). Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan..
- Wangge, Y. B. R., & Anggrismono, A. (2024). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Sleman. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 7(1), 520–527. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i1.25920>