

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia, menempati peringkat keempat setelah Tiongkok, India, dan Amerika Serikat. Berdasarkan data kependudukan, jumlah penduduk Indonesia telah mencapai lebih dari 270 juta jiwa, yang tersebar di ribuan pulau dengan latar belakang suku, budaya, bahasa, dan mata pencaharian yang beragam.¹ Besarnya jumlah penduduk ini menjadikan Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat besar, terutama dalam sektor ketenagakerjaan, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan serius bagi negara dalam menyediakan lapangan kerja, menjamin kesejahteraan pekerja, serta mengatur sistem pengupahan yang adil dan layak bagi seluruh masyarakat.

Mayoritas pekerjaan di Indonesia secara umum tersebar di beberapa sektor utama ekonomi, dengan *agriculture* (pertanian, kehutanan, perikanan) sebagai salah satu sektor yang menyerap banyak tenaga kerja, diikuti oleh sektor jasa/layanan seperti perdagangan dan transportasi serta industri/manufaktur seperti pabrik dan pembuatan barang. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sektor pertanian masih merupakan salah satu penopang terbesar dalam penyerapan tenaga kerja di Indonesia, di mana jutaan pekerja terlibat dalam kegiatan pertanian dan sektor terkait, sementara sektor jasa telah tumbuh dan menyerap proporsi pekerja yang signifikan terutama pada perdagangan dan pelayanan publik.² Kondisi ini mencerminkan struktur pasar kerja Indonesia yang bercampur antara pekerjaan formal di sektor industri dan jasa dengan pekerjaan di sektor pertanian yang sering kali bersifat informal dan berbasis keterampilan tradisional, sehingga memberikan gambaran profil pekerjaan secara nasional yang beragam dan dinamis.

¹ Anugerah Widiyanto et al., "Tantangan Dan Kebijakan Strategis Pembangunan Kependudukan Menuju Indonesia Maju 2045 Berdasarkan Hasil Long Form Sensus Penduduk Tahun 2020," 2023, 1–6.

² Nikmatul Mukaromah et al., "KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN PADA PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA," *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 6 (2025).

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, pekerjaan secara umum terbagi ke dalam pekerjaan formal dan informal, yang dibedakan berdasarkan adanya hubungan kerja yang jelas, perjanjian kerja, serta perlindungan hukum. Pekerjaan formal ditandai dengan adanya ikatan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang diatur dalam perjanjian, memperoleh upah berdasarkan kesepakatan, serta tunduk pada ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sementara itu, pekerjaan informal tidak memiliki ikatan kerja yang jelas dan umumnya tidak mendapatkan perlindungan hukum secara penuh.³

Masalah pekerjaan informal di Indonesia merupakan persoalan ketenagakerjaan yang cukup kompleks karena pekerjaan ini umumnya tidak didukung oleh hubungan kerja yang jelas dan tidak berada dalam pengawasan penuh regulasi ketenagakerjaan. Pekerja informal sering kali tidak memiliki perjanjian kerja tertulis, kepastian upah, jaminan sosial, maupun perlindungan hukum atas hak-hak dasarnya, sehingga posisi tawar mereka cenderung lemah di hadapan pemberi kerja.⁴ Kondisi ini menyebabkan pekerja informal rentan terhadap praktik pengupahan yang tidak adil, termasuk upah yang rendah, sistem pembayaran yang tidak pasti, serta tidak adanya standar kerja yang layak, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya tingkat kesejahteraan dan ketidakstabilan ekonomi bagi para pekerja tersebut.

Dodol Garut adalah salah satu makanan tradisional khas Indonesia yang memiliki tekstur kenyal dan dibuat dari campuran tepung ketan, gula, serta santan, sehingga menghasilkan rasa yang khas dan unik. Makanan ini cukup populer di kalangan masyarakat, sering dinikmati sebagai camilan keluarga, sajian dalam acara pesta, atau dijadikan oleh-oleh khas dari daerah Garut. Karena kelezatannya

³ Yosephine Adinda and Jefri Hari Akbar, "Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal Terhadap Kesesuaian Upah Di Indonesia," *DEDIKASI HUKUM Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Volume 1* (2024): 34–48.

⁴ Yosephine Adinda and Jefri Hari Akbar, "Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal Terhadap Kesesuaian Upah Di Indonesia," *DEDIKASI HUKUM Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Volume 1* (2024): 34–48.

dan daya tarik tradisionalnya, Dodol Garut banyak diminati oleh berbagai kalangan.⁵

Dalam proses pembuatan dodol khusus nya di pabrik dodol Ekasari, sistem upah borongan dijadikan pilihan untuk mendorong efisiensi dan mempercepat proses produksi. Sistem ini dinilai efektif karena pekerja dibayar berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih cepat dan produktif. Namun, jika tidak disertai dengan aturan yang jelas serta kesepakatan yang adil antara pihak pemberi kerja dan pekerja, sistem ini justru bisa menimbulkan masalah, seperti rasa tidak puas, ketimpangan upah, atau bahkan eksploitasi tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji ulang penerapan sistem upah borongan dalam sektor ini dengan menggunakan sudut pandang hukum ekonomi syariah. Dengan begitu, hak-hak pekerja dapat dijamin, dan tercipta hubungan kerja yang lebih adil, transparan, serta harmonis antara kedua belah pihak.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah borongan diklasifikasikan sebagai bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan jumlah atau hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Pasal 64 mengatur bahwa perusahaan diperbolehkan untuk melimpahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui sistem kerja borongan, selama tidak merugikan hak-hak pekerja. Sementara itu, Pasal 89 ayat (3) menegaskan bahwa pekerja yang diupah dengan sistem satuan hasil atau borongan tetap harus memperoleh rata-rata upah yang minimal setara dengan upah minimum yang berlaku di daerah tersebut.⁶ Oleh karena itu, sistem upah borongan dapat dijalankan secara legal dan adil apabila memenuhi prinsip kesepakatan bersama, kejelasan tugas, serta sesuai dengan aturan pengupahan yang berlaku secara nasional.

Dalam ajaran Islam, konsep keadilan dan kejelasan dalam pemberian upah merupakan prinsip utama yang harus dijaga dalam setiap aktivitas ekonomi,

⁵ Endah Djuwendah and Anwar Mujaddid, "Pengembangan Strategi Bisnis Dodol Garut Menggunakan Kanvas Model Bisnis (Studi Kasus Pada PD Katineung Kabupaten Garut)," *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan* 7 (2019): 1–11.

⁶ "Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013/uu-no-13-tahun-2003>.

termasuk dalam sistem upah borongan. Al-Qur'an menegaskan pentingnya keadilan dalam imbalan atas usaha manusia, sebagaimana tercantum dalam surah An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm: 39).⁷ Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang sepadan dengan usaha dan kontribusinya, sehingga pemberian upah harus dilakukan secara adil dan proporsional sesuai kesepakatan.

Rasulullah SAW memberikan perhatian besar terhadap hak-hak pekerja, termasuk dalam hal pengupahan. Dalam sebuah hadis, beliau bersabda:

عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Dari Abdullah bin Umar radliyallahu anhuma berkata, Rasulullah shallallahu alaihi wasallam bersabda "Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR Ibnu Majah).⁸ Hadis ini menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah tepat waktu, tanpa penundaan, sebagai bentuk penghormatan terhadap jerih payah pekerja. Dalam sistem upah borongan, prinsip ini mengharuskan adanya kesepakatan yang jelas mengenai waktu dan cara pembayaran upah untuk memastikan keadilan bagi pekerja.

Selain itu, dalam praktik muamalah, akad *ijarah* atau sewa-menyewa jasa menjadi dasar hukum bagi sistem pengupahan dalam Islam. *Ijarah* diperbolehkan selama memenuhi rukun dan syarat, di antaranya adanya kejelasan objek pekerjaan, besaran upah, serta waktu pelaksanaan yang disepakati kedua belah pihak. Kaidah fikih menyebutkan:

الأصل في العقود الإباحة حتى يدل الدليل على تحريمها

“Hukum asal dalam akad-akad muamalah adalah boleh sampai ada dalil yang menunjukkan keharamannya.”⁹ Dengan demikian, selama sistem upah borongan

⁷ “Departemen Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahnya, CV As-Syifa, Semarang, 2001” (n.d.).

⁸ Al-Hafid Ibnu Hajar, Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar Al-Asqalani), cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995, hal. 361

⁹ Duski Ibrahim, *AL-QAWA`ID AL-FIQHIYAH (KAIDAH-KAIDAH FIQIH)* (palembang: Noerfikri, n.d.), <https://repository.radenfatah.ac.id/4295/1/Lengkap.pdf>.

memenuhi unsur kejelasan, keadilan, dan tidak mengandung unsur gharar (ketidakpastian), maka hukumnya boleh menurut syariat

Dari sisi regulasi kontemporer, Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah* menegaskan bahwa upah harus diberikan dalam bentuk yang jelas, baik kualitas *maupun* kuantitasnya, serta disepakati sejak awal antara pekerja dan pemberi kerja. Fatwa ini juga menekankan pentingnya keadilan dalam penentuan upah, kejelasan waktu pembayaran, dan transparansi dalam perjanjian, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan atau dieksploitasi dalam hubungan kerja.¹⁰ Prinsip-prinsip ini juga menuntut agar pembayaran upah dilakukan tepat waktu dan tidak menunda hak pekerja, sebagaimana ditekankan dalam banyak hadis Nabi Muhammad SAW dan fatwa ulama.

Meskipun sistem upah borongan telah diterapkan di Pabrik Dodol Ekasari Garut, praktik pelaksanaannya masih menyisakan sejumlah persoalan dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Salah satu permasalahan yang muncul adalah kejelasan kesesuaian akad kerja menurut hukum ekonomi syariah antara pemilik usaha dan para pekerja borongan. Dalam konteks muamalah, prinsip transparansi dan keadilan merupakan aspek penting yang harus dipenuhi dalam setiap transaksi, termasuk dalam hubungan kerja.¹¹ Ketidakjelasan dalam sistem ini berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam pembagian manfaat serta ketidaksesuaian dengan nilai-nilai syariah yang mengedepankan keadilan dan kepastian hukum.

Peneliti juga menemukan bahwa belum terdapat penelitian yang secara spesifik meninjau praktik pemberian upah borongan di industri dodol, khususnya di Pabrik Dodol Ekasari Garut, dari sudut pandang Hukum Ekonomi Syariah maupun sudut pandang Undang-undang No. 13 tahun 2003. Padahal, Garut dikenal sebagai sentra industri dodol, yang sebagian besar operasionalnya melibatkan tenaga kerja borongan. Ketiadaan kajian ini membuka peluang penting untuk menggali bagaimana prinsip-prinsip syariah dapat diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di sektor UMKM, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam

¹⁰ “FATWA DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah” (2017), <https://ubico.id/wp-content/uploads/2019/02/112-Akad-Ijarah.pdf>.

¹¹ Jaenudin, “HUKUM EKONOMI SYARIAH ‘Sebuah Prespektif Keilmuan’” (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2022).

kepada pelaku usaha mengenai pentingnya memperhatikan hak-hak pekerja sesuai ajaran Islam dan undang-undang yang berlaku.

Ketertarikan penulis dalam mengangkat tema ini didorong oleh rasa kepedulian terhadap pentingnya penerapan sistem ketenagakerjaan yang adil, serta selaras dengan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah dan ketentuan peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ajaran Islam, keadilan dalam hubungan kerja tidak hanya dipandang sebagai persoalan sosial, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan religius. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa sistem upah borongan pada sektor UMKM, termasuk industri dodol di Garut, masih belum memperoleh perhatian yang memadai dari perspektif syariah maupun regulasi ketenagakerjaan, sehingga aspek kejelasan dan pemenuhan hak pekerja belum sepenuhnya terpenuhi. Sebagai individu yang mengenal langsung perkembangan industri dodol di daerah tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian akademik untuk memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas sistem pengupahan dan perlindungan pekerja. Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat mendorong pelaku usaha untuk lebih memperhatikan kesesuaian antara praktik ketenagakerjaan dengan prinsip syariah dan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya dalam penetapan dan pelaksanaan upah borongan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan awal bagi pelaku UMKM dalam menerapkan prinsip keadilan dan kesepakatan dalam praktik upah borongan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi lembaga terkait dalam melakukan pembinaan terhadap pelaku usaha agar menerapkan prinsip-prinsip syariah secara konsisten dalam sistem ketenagakerjaan mereka.

Dengan mengkaji praktik yang berlangsung di lapangan dan menyesuaikannya dengan ketentuan dalam Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif, penulis ingin memberikan kontribusi akademik dalam mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih adil, manusiawi, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu penulis menarik sebuah judul: **“PRAKTIK UPAH BORONGAN PADA PEKERJA PABRIK DODOL EKASARI GARUT MENURUT HUKUM EKONOMI SYARIAH DIHUBUNGKAN DENGAN**

UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian latar belakang, dapat diketahui bahwa penerapan sistem upah borongan di Pabrik Dodol Ekasari Garut memerlukan kajian lebih komprehensif, terutama ditinjau dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Selain memperhatikan prinsip-prinsip muamalah seperti keadilan, kejelasan akad, dan kerelaan antara para pihak, mekanisme pengupahan tersebut juga wajib diselaraskan dengan ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah borongan merupakan salah satu bentuk pengupahan yang diperbolehkan, namun pelaksanaannya harus tetap memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta tidak menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana sistem upah borongan pada pekerja Pabrik Dodol Ekasari di Kab. Garut?
2. Bagaimana kesesuaian sistem upah borongan pada pekerja Pabrik Dodol Ekasari di Kab. Garut menurut Hukum Ekonomi Syariah?
3. Bagaimana analisis Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap sistem upah borongan pada pekerja Pabrik Dodol Ekasari di Kab. Garut?

C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya:

1. Bagaimana sistem upah borongan pada pekerja Pabrik Dodol Ekasari di Kab. Garut?
2. Bagaimana kesesuaian sistem upah borongan pada Pekerja Pabrik Dodol Ekasari di Kab. Garut menurut Hukum Ekonomi Syariah?

3. Bagaimana analisis Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap sistem upah borongan pada pekerja Pabrik Dodol Ekasari di Kab. Garut?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, jika di rincikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu di bidang Hukum Ekonomi Syariah, khususnya dalam kajian muamalah mengenai sistem pengupahan. Dengan mengkaji praktik upah borongan pada sektor industri dodol dari perspektif syariah, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang keadilan dalam hubungan kerja serta mempertegas posisi akad *ijarah* dalam praktik ketenagakerjaan modern. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi landasan teoritis bagi studi-studi selanjutnya yang membahas praktik kerja dan kompensasi dalam industri kecil menengah (IKM) berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pengusaha/pemilik usaha (Pabrik Dodol dan UMKM sejenis) penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengusaha dalam menetapkan sistem pengupahan yang tidak hanya efisien secara ekonomi, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam. Pemilik usaha dapat memahami pentingnya kejelasan akad kerja dan perlindungan hak-hak pekerja menurut Hukum Ekonomi Syariah.
- b. Bagi pekerja borongan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pekerja tentang hak-hak mereka dalam sistem kerja borongan menurut perspektif syariah. Dengan demikian, para pekerja dapat lebih kritis dan sadar dalam menilai kesesuaian sistem kerja dengan prinsip keadilan Islam.
- c. Bagi lembaga pendidikan dan akademisi penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pembelajaran dan kajian akademik, khususnya pada program studi Hukum Ekonomi Syariah, Ekonomi Islam, dan Hukum

Ketenagakerjaan Islam. Studi ini juga membuka ruang diskusi baru tentang penerapan prinsip syariah dalam dunia kerja non-formal.

- d. Bagi Pemerintah Daerah dan Lembaga Pengawas Ketenagakerjaan temuan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan regulasi atau kebijakan yang lebih adil bagi pekerja borongan, serta mendorong implementasi nilai-nilai syariah dalam sektor ketenagakerjaan lokal, khususnya pada usaha kecil dan menengah.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini, penulis mengkaji sejumlah studi sebelumnya yang relevan sebagai dasar untuk memperkuat analisis sekaligus membandingkan hasil-hasil yang telah ada. Studi-studi tersebut memberikan pemahaman tentang topik yang dibahas, khususnya terkait Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Borongan. Tinjauan terhadap penelitian terdahulu ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi kekurangan atau celah penelitian (research gap) yang menjadi alasan penting bagi penulis dalam melakukan penelitian ini.

- A. Skripsi berjudul "Penerapan Sistem Upah Borongan Buruh Roti Pada UD Cahaya Niaga di Jorong Kawai Nagari Batu Bulek Kecamatan Lintau Buo Utara Dalam Perspektif Fiqih Muamalah" ditulis oleh Intan Mariska Aretra dan diterbitkan pada tahun 2020 di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini mengkaji praktik pengupahan borongan di UD Cahaya Niaga, di mana pemilik menetapkan upah sebesar Rp85 per buah roti. Namun, kepala borong memberikan upah kepada anggota berdasarkan jumlah adonan yang digiling per hari tanpa penjelasan rinci mengenai perhitungan tersebut. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan dan perbedaan upah di antara pekerja. Dari perspektif fiqih muamalah, sistem ini dianggap tidak sah karena tidak memenuhi rukun dan syarat akad ijarah, khususnya terkait kejelasan upah (ujrah), yang seharusnya disepakati secara transparan dan adil.¹²

¹² Intan Mariska Aretra, "Penerapan Sistem Upah Borongan Buruh Roti Pada Ud Cahaya Niaga Di Jorong Kawai Nagari Batu Bulek Kecamatan Lintau Buo Utara Dalam Perspektif Fiqih Muamalah," 2020, [https://repository.uin-suska.ac.id/28276/2/SKRIPSI INTAN MARISKA ARETRA.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/28276/2/SKRIPSI%20INTAN%20MARISKA%20ARETRA.pdf).

- B. Skripsi berjudul "Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Tentang Pelaksanaan Upah Buruh Petik Sawit dengan Upah Borongan (Studi Kasus di Desa Batu Nangkop Kecamatan Sungkai Tengah Kabupaten Lampung Utara)" ditulis oleh Sholikhul Huda pada tahun 2021 di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Penelitian ini mengkaji praktik pengupahan borongan dalam pemetikan sawit, di mana buruh menerima upah tetap tanpa mempertimbangkan volume hasil panen atau beban kerja yang bervariasi. Contohnya, seorang buruh bernama Lukman menerima upah Rp500.000 untuk memanen sawit di lahan seluas 1 hektar, yang hasilnya mencapai 5ton dengan nilai jual sekitar Rp4.600.000, padahal seharusnya upahnya bisa mencapai Rp1.500.000. Dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, praktik ini dinilai sah karena memenuhi rukun dan syarat akad ijarah, termasuk adanya ijab qabul dan kesepakatan pembayaran upah. Meskipun pembayaran upah dilakukan setelah panen terjual, hal ini diperbolehkan karena telah disepakati bersama dan tidak merugikan salah satu pihak.¹³
- C. Skripsi berjudul "Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Borongan Driver PT. Bumi Lestari Logistik" ditulis oleh Khoirul Anam pada tahun 2022 di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penelitian ini mengkaji praktik pengupahan borongan bagi para driver di PT. Bumi Lestari Logistik, di mana upah dihitung berdasarkan sisa uang jalan setelah dikurangi pengeluaran selama pengiriman. Meskipun tidak ada perjanjian tertulis, kesepakatan lisan antara perusahaan dan driver dianggap sah menurut hukum Islam karena memenuhi rukun dan syarat akad ijarah, serta tidak merugikan pihak manapun. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem upah borongan yang diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah¹⁴
- D. Skripsi berjudul "Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemberian Upah Kerja Buruh Bangunan pada Pembangunan Perumahan BTN di Desa Rensing

¹³ Huda Sholikhul, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Tentang Pelaksanaan Upah Buruh Petik Sawit Dengan Upah Borongan (Studi Kasus Di Desa Batu Nangkop Kecamatan Sungkai Tengah Kabupaten Lampung Utara)*, 2021, https://repository.radenintan.ac.id/13869/2/skripsi_2.pdf.

¹⁴ Khoirul Anam, "Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Borongan Driver Pt. Bumi Lestari Logistik," 2022, <https://core.ac.uk/download/pdf/188218211.pdf>.

Raya Kecamatan Sakra Barat Kabupaten Lombok Timur” ditulis oleh Ziadatul Aziwa pada tahun 2021 di Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah. Penelitian ini mengkaji dua sistem pengupahan yang diterapkan di proyek perumahan BTN oleh PT. Cipta Maya Asri, yakni sistem harian dan sistem borongan. Temuan utama dalam penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam praktik upah harian, di mana buruh harian menerima upah lebih rendah dibanding buruh borongan meskipun pekerjaannya lebih berat. Selain itu, keterlambatan pembayaran juga kerap terjadi. Dari perspektif hukum Islam, sistem ini dianalisis berdasarkan akad ijarah, dengan fokus pada keadilan, kejelasan akad, dan ketepatan pembayaran. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman hukum Islam dalam konteks hubungan kerja konstruksi di lingkungan masyarakat lokal.¹⁵

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Intan Mariska Aretra (2020)	Penerapan Sistem Upah Borongan Buruh Roti Pada UD Cahaya Niaga di Jorong Kawai Nagari Batu Bulek Kecamatan Lintau Buo Utara Dalam	Meneliti sistem upah borongan ditinjau menurut Hukum Islam	Lokasi dan objek penelitian berbeda, penelitian terdahulu fokus pada industri roti, penelitian ini pada industri dodol.

¹⁵ Ziadatul Aziwa, “Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemberian Upah Kerja Buruh Bangunan Pada Pembangunan Perumahan Btn Di Desa Rensing Raya Kecamatan Sakra Barat Kabupaten Lombok Timur,” 2021, [https://etheses.uinmataram.ac.id/3503/1/Ziadatul Aziwa 170201051.pdf](https://etheses.uinmataram.ac.id/3503/1/Ziadatul%20Aziwa%20170201051.pdf).

		Perspektif Fiqih Muamalah		
2.	Sholikhul Huda (2021)	Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah Tentang Pelaksanaan Upah Buruh Petik Sawit dengan Upah Borongan (Studi Kasus di Desa Batu Nangkop Kecamatan Sungkai Tengah Kabupaten Lampung Utara)	Membahas praktik upah borongan dan relevansi akad ijarah menurut Hukum Ekonomi Syariah.	Penelitian terdahulu meneliti sistem Upah Buruh Petik Sawit dengan Upah Borongan. Penelitian ini meneliti sistem upah borongan di Pabrik Dodol Ekasari
3.	Khairul Anam (2022)	Analisis Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Borongan Driver PT. Bumi Lestari Logistik	Menganalisis akad ijarah dan keadilan dalam sistem pengupahan borongan	Penelitian terdahulu meneliti sistem upah borongan sektor transportasi (logistik) di PT. Bumi Lestari Logistik. Penelitian ini meneliti sistem upah borongan di

				Pabrik Dodol Ekasari
4.	Ziadatul Aziwa (2021)	Analisis Hukum Islam Terhadap Praktik Pemberian Upah Kerja Buruh Bangunan pada Pembangunan Perumahan BTN di Desa Rensing Raya Kecamatan Sakra Barat Kabupaten Lombok Timur	Menganalisis akad ijarah dan keadilan dalam sistem pengupahan	Penelitian terdahulu meneliti buruh konstruksi dan membandingkan dua sistem Penelitian hanya fokus pada upah borongan di industri dodol.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, terlihat bahwa pembahasan mengenai sistem upah borongan telah banyak dilakukan pada berbagai bidang, seperti industri roti, perkebunan kelapa sawit, jasa logistik, maupun sektor konstruksi. Namun demikian, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik menelaah penerapan sistem upah borongan pada industri pangan tradisional, khususnya pada Pabrik Dodol Ekasari di Kabupaten Garut, yang dikenal sebagai salah satu pusat perkembangan UMKM di daerah tersebut. Industri dodol memiliki karakteristik yang khas, baik dalam pola produksi, tingkat intensitas kerja, mekanisme pembagian upah, maupun hubungan kerja yang cenderung bersifat kekeluargaan dan informal. Perbedaan karakteristik tersebut berpotensi memengaruhi aspek keadilan pengupahan dan kesesuaian akad ijarah dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Dengan demikian, masih terdapat ruang penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan prinsip keadilan,

transparansi, dan kesepakatan dalam sistem upah borongan pada konteks UMKM lokal.

F. Kerangka Berfikir

Syariat Islam pada dasarnya merupakan kumpulan aturan berupa perintah dan larangan yang ditetapkan oleh Allah, dengan tujuan utama untuk membawa kemaslahatan dan mencegah kerusakan. Segala hal yang diperintahkan untuk dilakukan pasti mengandung kebaikan, dan segala yang dilarang pasti bertujuan untuk melindungi manusia dari keburukan.

Prinsip-prinsip muamalah atau aturan dalam aktivitas ekonomi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu prinsip umum dan prinsip khusus. Prinsip umum mencakup empat nilai dasar yang harus dipenuhi dalam setiap bentuk transaksi. Pertama, segala bentuk muamalah dianggap boleh selama tidak ada larangan yang jelas dari syariat. Kedua, setiap transaksi seharusnya membawa manfaat bagi semua pihak dan menghindari kerugian atau bahaya. Ketiga, Islam menekankan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan duniawi dan ukhrawi, antara aspek spiritual dan material. Keempat, prinsip keadilan harus menjadi landasan dalam bermuamalah, artinya tidak boleh ada pihak yang dirugikan atau ditindas.¹⁶

Sementara itu, prinsip khusus terbagi menjadi dua, yaitu apa yang dianjurkan dan apa yang dilarang. Yang dianjurkan antara lain memastikan bahwa objek transaksi adalah halal, seluruh pihak yang terlibat menyetujui secara sukarela, serta adanya pengelolaan yang amanah dan jujur terhadap harta atau aset yang digunakan. Di sisi lain, terdapat larangan keras terhadap praktik-praktik yang merusak integritas transaksi, seperti riba (tambahan yang merugikan dalam pinjaman), gharar (ketidakjelasan atau spekulasi), dan tadlis (penipuan). Selain itu, akad atau perjanjian yang dilakukan oleh pihak yang tidak memenuhi syarat hukum, seperti anak kecil, orang gila, atau orang yang dipaksa, dianggap tidak sah. Prinsip-prinsip ini dirancang untuk memastikan bahwa semua transaksi berlangsung dengan adil, transparan, dan tidak menimbulkan kerugian bagi siapa pun.¹⁷

¹⁶ Saleha Madjid, "Prinsip-Prinsip (Asas-Asas) Muamalah" 2, no. 1 (2018): 15–28, [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh Yusuf Qaradhawi Terjemah.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh%20Yusuf%20Qaradhawi%20Terjemah.pdf).

¹⁷ Saleha Madjid, "PRINSIP-PRINSIP (ASAS-ASAS) MUAMALAH" 2, no. 1 (2018): 15–28, [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh Yusuf Qaradhawi Terjemah.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh%20Yusuf%20Qaradhawi%20Terjemah.pdf).

Tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Adapun pekerja atau buruh dipahami sebagai individu yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah atau bentuk imbalan lainnya.¹⁸ Rumusan tersebut menegaskan bahwa konsep tenaga kerja memiliki cakupan yang lebih luas, mencakup seluruh individu yang mampu berpartisipasi dalam aktivitas produksi maupun jasa. Sementara itu, istilah pekerja merujuk secara lebih khusus kepada mereka yang terikat dalam hubungan kerja formal dan menerima kompensasi atas kontribusi yang diberikan. Dengan demikian, terdapat perbedaan ruang lingkup dan penekanan antara kedua istilah tersebut dalam kajian ketenagakerjaan.

Hak dan kewajiban pekerja diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai upaya memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja. Hak-hak tersebut mencakup penerimaan upah yang layak, kesempatan serta perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, memperoleh pelatihan kerja, pemenuhan ketentuan waktu kerja, penempatan tenaga kerja yang sesuai, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja juga berhak untuk beristirahat, menjalankan ibadah, bergabung dengan serikat pekerja, melakukan mogok kerja sesuai prosedur, memperoleh hak cuti minimal 12 hari setelah satu tahun masa kerja, dan menerima pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, pekerja berkewajiban melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab, menjaga kerahasiaan perusahaan, menunjukkan loyalitas dalam bekerja, serta mematuhi seluruh ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja.¹⁹ Dengan demikian, hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja harus berjalan secara seimbang, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

¹⁸ Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2003

Dalam Al-Qur'an, Allah SWT menegaskan pentingnya memberikan upah atas jasa yang diberikan dalam Surah At-Thalaq ayat 6, yang berbunyi:

...فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآؤُهُنَّ أَجُورَهُنَّ...

"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu, maka berikanlah kepada mereka upahnya" (QS. At-Thalaq: 6).²⁰ Ayat ini menjadi landasan bagi akad ijarah dalam Islam, yaitu suatu bentuk perjanjian untuk memperoleh manfaat (termasuk jasa tenaga kerja) dengan imbalan atau upah (ujrah).²¹ Ayat tersebut menekankan kewajiban membayar kompensasi atas jasa, yang menjadi prinsip utama dalam hubungan kerja menurut syariat.

Para ulama memiliki pendapat yang beragam mengenai definisi ijarah. Mazhab Hanafi mendefinisikan ijarah sebagai akad untuk memperoleh manfaat dengan imbalan tertentu, sedangkan Mazhab Malikiyah dan Hanabilah menekankan bahwa ijarah adalah pemberian hak atas manfaat barang yang halal dengan imbalan pada waktu tertentu. Ulama Syafi'iyah menekankan bahwa ijarah merupakan akad atas manfaat tertentu yang diperbolehkan dengan imbalan yang disepakati. Yusuf Al-Qaradawi menambahkan bahwa akad ijarah harus bebas dari unsur ketidakjelasan (gharar) dan menegakkan keadilan bagi semua pihak yang terlibat.²²

Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah mengatur bahwa akad sewa-menyewa manfaat barang atau jasa dengan imbalan (ujrah) harus memenuhi prinsip kepatuhan syariah, keadilan, dan transparansi. Fatwa ini juga menjelaskan bahwa akad ijarah terdiri dari rukun yaitu ijab qabul, pihak yang berakad (mu'jir dan musta'jir), manfaat yang disewakan, dan ujrah yang disepakati. Syarat sahnya ijarah antara lain manfaat yang jelas dan halal, upah yang telah ditentukan tanpa unsur riba, waktu dan cara pembayaran yang disepakati, serta pihak yang berakad harus cakap hukum.²³

²⁰ "Departemen Agama RI." (Jakarta: Departemen Agama Republik Indonesia., 2005).

²¹ Yusuf al-Qaradawi, *Perkembangan Fiqh Statis Dan Dinamis*, 2022, [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh Yusuf Qaradhawi Terjemah.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh%20Yusuf%20Qaradhawi%20Terjemah.pdf).

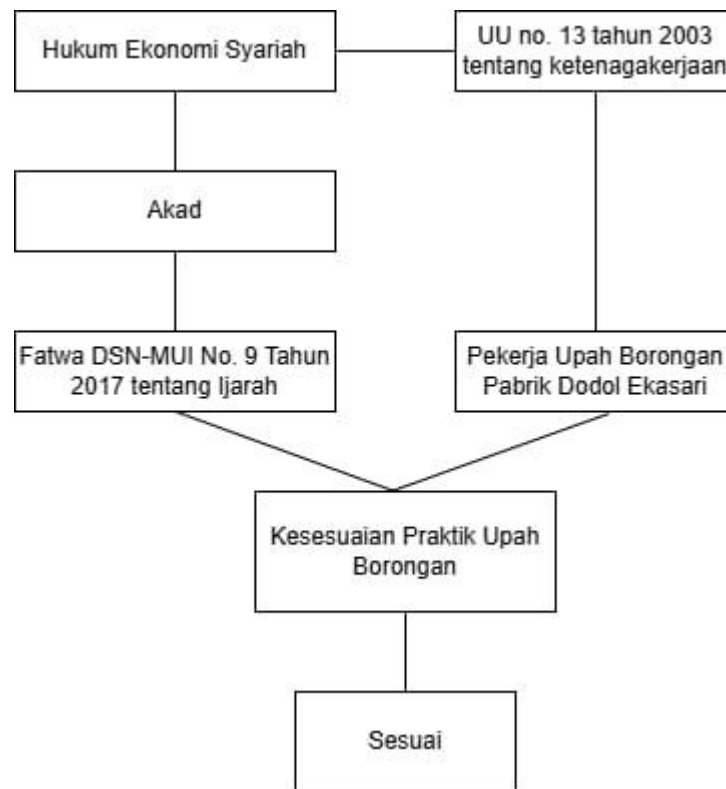
²² Yusuf al-Qaradawi, *Perkembangan Fiqh Statis Dan Dinamis*, 2022, [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh Yusuf Qaradhawi Terjemah.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22003/1/Fiqh%20Yusuf%20Qaradhawi%20Terjemah.pdf).

²³ FATWA DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah.

Upah borongan di Pabrik Dodol Ekasari adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja dalam bentuk jumlah atau volume produksi dodol, bukan berdasarkan lamanya waktu bekerja. Dengan demikian, imbalan yang diterima pekerja ditentukan oleh output kerja, seperti jumlah dodol yang berhasil diproduksi, dibungkus, atau diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Sistem ini menempatkan hasil akhir (produk/jasa) sebagai objek yang menjadi dasar penentuan nilai upah, sehingga semakin tinggi volume pekerjaan yang terselesaikan, semakin besar pula imbalan yang diterima pekerja.

Dengan landasan tersebut, akad ijarah menjadi dasar penilaian atas praktik upah borongan di Pabrik Dodol Ekasari Garut, yang pelaksanaannya harus selaras dengan prinsip Hukum Ekonomi Syariah, ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta fatwa terkait ijarah agar memiliki legitimasi syariah dan hukum positif. Karena objek transaksinya adalah jasa, maka sistem pengupahan ini wajib memenuhi unsur kejelasan, keadilan, dan kesepakatan bersama guna menghindari ketidakpastian, ketidakadilan, dan potensi eksploitasi. Dengan landasan tersebut, analisis terhadap praktik upah borongan dilakukan untuk menilai tingkat kesesuaiannya dengan ketentuan syariah dan regulasi ketenagakerjaan, sekaligus melihat apakah sistem yang diterapkan sudah tepat, perlu penyesuaian, atau membutuhkan pembenahan demi terwujudnya hubungan kerja yang adil dan harmonis bagi semua pihak.

Berikut adalah skema gambarnya:



Gambar 1.1 skema kerangka berfikir