

ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN BURUH HARIAN PABRIKPADI PADA PABRIK  
BERAS CV. DUA PUTRA HAURGEULIS, INDRAMAYU PERSPEKTIF FIQH MUAMALAHKurniawati<sup>1</sup>, Rizal Maulana<sup>2</sup>, Ahmad Asrof Fitri<sup>3</sup>

Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia

[kurniania1499@gmail.com](mailto:kurniania1499@gmail.com)<sup>1</sup>, [rizal@iai-alzaytun.ac.id](mailto:rizal@iai-alzaytun.ac.id)<sup>2</sup>, [asrof.fitri@iai-alzaytun.ac.id](mailto:asrof.fitri@iai-alzaytun.ac.id)<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*In Islam, human activities for life stages must be based on sharia principles. In sharia principles, one of the activities of renting services to get wages is known as ijarah. And as a Muslim in Indonesia, it is obligatory for us to carry out this ijarah in accordance with fiqh muamalah and laws and regulations.*

*This study aims to explain the wage practices of rice factory workers that occur at the CV. Dua Putra Rice Factory and examine it based on the perspective of Fiqh Muamalah related to the implementation of the wage system for rice harvest workers at the CV. Dua Putra Rice Factory.*

*This study applies a qualitative research method. This method is used so that the problems raised by researchers in this study can be answered comprehensively and represent the actual situation. While the type of research used is a case study where researchers conduct in-depth exploration of programs, events, processes, activities, towards one or more people. The data that has been collected is then analyzed using the Miles and Huberman model, which consists of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions or verification.*

*The results of this study indicate first, that the wage system carried out by the CV Dua Putra rice factory uses a contract system with transaction details that are already known and agreed upon by both parties through an oral agreement. And second, the wage system carried out at the CV Dua Putra rice factory is in accordance with the ijarah contract, where the ijarah contract used is ijarah a'mal, which utilizes the labor of workers as the object of the contract and is in accordance with the principles of mubah, an-taradhin, justice, mutual benefit, and ta'awun but does not meet the written principles.*

**Keywords:** Wage system, daily laborers, rice factories, Fiqh Muamalah

## ABSTRAK

Dalam Islam, kegiatan manusia untuk bertahap hidup harus berlandaskan dengan prinsip syariah. Dalam prinsip syariah salah satu kegiatan sewa jasa untuk mendapatkan upah dikenal sebagai ijarah. Dan sebagai seorang muslim di Indonesia, maka wajib bagi kita untuk menjalankan ijarah ini sesuai dengan fiqh muamalah dan peraturan perundang-undangan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan praktik pengupahan buruh pabrik padi yang terjadi di Pabrik Beras CV. Dua Putra dan menelaah berdasarkan perspektif Fiqh Muamalah terkait penerapan sistem pengupahan bagi pekerja panenpadi di Pabrik Beras CV. Dua Putra.

## Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)[International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif. Metode ini digunakan agar permasalahan yang peneliti angkat dalam penelitian ini dapat terjawab secara menyeluruh dan mewakili keadaan yang sebenarnya terjadi. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu studi kasus (*case study*) dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap suatu atau lebih orang. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan pertama, bahwa sistem pengupahan yang dilakukan oleh pabrik beras CV Dua Putra menggunakan sistem borongan dengan detail transaksi yang sudah diketahui dan disetujui oleh kedua belah pihak melalui perjanjian lisan. Dan kedua, sistem pengupahan yang dilakukan di pabrik beras CV Dua Putra sesuai dengan akad *ijarah*, dimana akad *ijarah* yang digunakan adalah *ijarah a'mal* yaitu yang memanfaatkan tenaga kerja para buruh sebagai objek akadnya dan telah sesuai dengan prinsip *mubah, an-taradhin*, keadilan, saling menguntungkan, dan *ta'awun* tetapi tidak memenuhi prinsip tertulis.

**Kata Kunci:** Sistem pengupahan, buruh harian, pabrik padi, Fiqh Muamalah

## PENDAHULUAN

Disadari atau tidak, dalam kehidupan bermasyarakat, manusia selalu bergantung pada orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai makhluk sosial, kebutuhan ini tidak bisa dihindari. Dalam konteks penelitian ini, Islam sangat menekankan pentingnya bekerja, dan sudah jelas bahwa manusia, yang memerlukan sandang, pangan, dan papan, diciptakan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya di dunia ini (Azis, 2022). Pertumbuhan ekonomi di zaman sekarang jelas diperlukan, begitu pula mengenai peningkatan pendapatan per kapita masyarakat lokal (Hamid & Anto, 1997).

Islam sebagai agama universal mendorong kita untuk bekerja demi meningkatkan harga diri dan kualitas hidup. Dengan memahami hal ini, umat Islam akan berusaha memanfaatkan setiap kesempatan dengan kegiatan yang produktif dan bermanfaat. Bekerja dianjurkan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga spiritual. Dalam bekerja, penting untuk menanamkan etos kerja dan semangat kerja keras agar dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat (Fitrianto, 2012).

Dalam era modern saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah ketat. Pendidikan dan keterampilan menjadi syarat utama. Banyak individu memiliki modal tetapi tidak tahu cara menggunakannya untuk berbisnis, sementara yang lain mungkin tidak memiliki modal namun memiliki kemampuan untuk berwirausaha. Oleh karena itu, sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri dan perlu berkolaborasi untuk membangun hubungan timbal balik antara pemilik modal dan pencari kerja (Rohimah, 2017).

Keutamaan bekerja pun tersirat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

rtinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib

dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan" (Qur'an Kemenag.go.id, 2022).

Ayat di atas menjelaskan mengenai pertanggung jawaban dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh kaum muslimin. Allah SWT memberikan ancaman kepada orang-orang yang meneruskan kebathilan, kezhaliman, kesesatan dan penyimpangannya terhadap perintah-Nya. Ketika telah tiba waktunya pada hari kiamat, semua amal perbuatan akan dipaparkan dihadapan-Nya, dihadapan Rasul-Nya dan dihadapan kaum muslimin (Azis, 2022).

Untuk terus bertahan hidup dan tetap eksis di bumi ini, manusia harus mencari uang/harta yang didapatkan setelah melakukan kerja. Pekerjaan saat ini sudah sangat beragam, baik itu di sektor keuangan, transportasi, pembangunan, pemerintahan, dan lain-lain. Salah satu pekerjaan yang dilakukan oleh masyarakat adalah mencari penghasilan dari sektor pertanian. Faktanya, rata-rata penduduk di muka bumi khususnya di Indonesia, sebagian besar masyarakatnya mendapatkan makanan pokok dan penghasilannya dari hasil bercocok tanam.

Tujuan dari kegiatan pertanian ini sebelumnya telah diungkapkan dalam penelitian Septiadi et al. (2023), mereka menjelaskan bahwa "*the purpose of agricultural activity is to produce ever increasing yields. Higher yields are directly proportional to higher farmer incomes, which in turn has an impact on farmers' well-being*". Yang memiliki arti bahwa tujuan dari kegiatan pertanian adalah untuk menghasilkan hasil panen yang terus meningkat. Hasil panen yang lebih tinggi berbanding lurus dengan pendapatan petani yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak pada kesejahteraan petani.

Mayoritas penduduk Indonesia adalah petani. Seiring dengan berkembangnya zaman, semua orang termasuk diantaranya para petani pasti menginginkan kehidupan yang lebih baik. Diantaranya adalah dengan cara terus mencari informasi-informasi dan teknologi terbaru sehingga mereka pun dapat beradaptasi dengan perubahan zaman. Informasi dan teknologi terbaru ini biasanya dan terutama dipelajari dan didalami oleh para ahli dan mahasiswa di bidang pertanian agar dapat menghasilkan pangan yang baik dari segi kualitas dan kuantitasnya meningkat.

Kebutuhan akan sistem informasi dan teknologi terbaru untuk setiap aspek kehidupan terutama dalam bidang pertanian, telah diungkapkan oleh Wulandari et al. (2024) yang dikutip dari Schindler et al. (2015) dalam penelitiannya dimana mereka menjelaskan bahwa "*it requires a touch of technology and creativity starting from production, distribution to consumption which is not easy to realize without government assistance or agricultural institutions in coordinating*". Yang berarti bahwa sistem pertanian memerlukan sentuhan teknologi dan kreativitas mulai dari produksi, distribusi hingga konsumsi yang tidak mudah untuk diwujudkan tanpa bantuan pemerintah atau lembaga pertanian dalam mengkoordinasikannya.

Alasan banyaknya masyarakat yang bekerja di sektor pertanian adalah karena kemudahannya untuk bekerja di sektor tersebut. Kategori pekerjaan ini tidak memerlukan pelatihan atau keterampilan tingkat lanjut. Oleh karena itu, banyak pekerja dengan pendidikan menengah yang bekerja sementara di sektor pertanian ini, selagi mendalami pengetahuan dan skill yang dapat digunakan untuk mencari pekerjaan yang lebih layak dan lebih baik di sektor lainnya.

Di sisi lain meskipun pekerjaan di sektor ini menawarkan pekerjaan tanpa perlu skill dan pengetahuan yang mumpuni. Tetapi tahun-tahun terakhir ini nilai tukar berbagai produk pertanian pada umumnya cenderung menurun, sehingga meskipun terjadi peningkatan pada produksi pertanian, tetapi menjadi kurang penting atau kurang berpengaruh bagi peningkatan pendapatan riil petani, bahkan nilainya menjadi negatif (Suseno, 1997).

Tantangan yang dihadapi oleh para petani adalah penentuan umur bibit padi yang tepat. Mengetahui umur benih padi yang tepat sangat penting dilakukan agar dapat mencapai pertumbuhan tanaman yang baik dan berpotensi mendapatkan produksi padi yang maksimal. Penggunaan benih yang lebih tua akan menyebabkan adaptasi tanaman dengan lahan budidaya setelah pindah tanam akan lebih lama, dan hasilnya juga akan kurang konsisten. Penggunaan benih yang muda tanaman padi akan lebih cepat beradaptasi dengan lahan budidaya, juga meningkatkan potensi munculnya bibit tambahan lebih banyak. Dengan demikian buruh juga harus mengetahui dan mengerti mengenai umur bibit padi, agar kedepannya diharapkan akan meningkatkan produksi padi (Wibisono, 2020; Yakub, 2019).

Biasanya padi dipanen dua kali dalam setahun. Pemanen padi bekerja dengan beberapa pemilik sawah, tidak hanya dengan satu pemilik sawah, atau jika seseorang menggunakan layanan tersebut. Pemanen padi biasanya membentuk kelompok untuk memudahkan pekerjaannya. Mereka mempunyai keterampilan kerja yang berbeda-beda untuk setiap kelompok. Seorang pemilik sawah menyewakan sawah kepada pemanen padi dengan keyakinan bahwa bila hari panen sudah tiba, ia akan menyerahkan sawahnya kepada pemanen padi untuk dipanen. Setelah menjelaskan kepada para pemanen letak, jumlah, maupun luas yang dipanen, pemilik sawah menyepakati besaran upah yang akan diterima para pemanen padi berdasarkan kesepakatan bersama (Hanafi, Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Praktik Upah Mengupah Antara Pemilik Sawah dengan Pemanen Padi di Desa Ranggagata Kecamatan Praya Barat Daya Kabupaten Lombok Tengah, 2021).

Membantu orang yang sedang membutuhkan adalah kewajiban bagi kita dan sangat dianjurkan dalam ajaran Islam. Prinsip dasar dalam perdagangan yaitu selalu dihubung kaitkan dengan saling membantu, saling menguntungkan, dan solidaritas dalam kerjasamanya agar memberikan manfaat sebesar-besarnya dan semua ini semata-mata untuk memperoleh ridho Allah SWT.

Dalam kehidupan bermasyarakat kita juga tidak luput dari kegiatan bekerjasama atau sering disebut dengan bermuamalah, muamalah ini adalah kegiatan kerjasama dan interaksi yang berhubungan antara satu orang dengan orang lainnya dengan tujuan untuk beribadah kepada Allah SWT, berdasarkan apa yang sudah ditentukan oleh syarat dan rukunnya (Mustofa, 2016).

Pengusaha dan buruh saling berkaitan untuk menciptakan suatu pekerjaan sambil menghasilkan barang dan jasa. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3 mendefinisikan pekerja sebagai orang yang bekerja untuk mendapatkan uang. Manusia merupakan tenaga yang menjadi faktor produksi yang paling penting. Saking pentingnya kehadiran pekerja tidak bisa diabaikan begitu saja. Oleh karena itu, upah tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan. Islam secara konsisten menyebut sistem ini sebagai *ijarah* (Hanafi, Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Praktik Upah Mengupah Antara Pemilik Sawah dengan Pemanen Padi di Desa Ranggagata Kecamatan Praya Barat Daya Kabupaten Lombok Tengah, 2021).

Efisiensi kerja perusahaan dan pekerja ditentukan oleh penetapan upah. Upah selalu menjadi masalah bagi perusahaan dan karyawan. Semua pihak menginginkan kesepakatan upah yang adil dan damai (Yetniwati, 2017). Islam menghargai profesionalisme tenaga kerja dalam bentuk pengupahan berdasarkan keterampilan dan manfaat yang diberikan pekerja kepada perusahaan dan pemberi kerja. Keadilan dan kecukupan harus diperhatikan saat menetapkan remunerasi pekerja. Konsep ini terpenuhi ketika gaji memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja (Mardiah, 2018).

Gaji harus sesuai dengan pekerjaan. Kenyataannya, banyak ketidakadilan yang terjadi di area ini, yang menimbulkan kesulitan yang membuat pekerja meras di bayar secara tidak adil.

Kehati-hatian harus diberikan untuk memastikan bahwa pembayaran atas kinerja diterapkan dengan baik dan benar. Tujuan dari kesejahteraan disini adalah untuk melihat bagaimana kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan akan mendatangkan manfaat bagi karyawan dan keluarganya, untuk memastikan bahwa tidak ada kerugian bagi salah satu pihak, dan untuk menghindari potensi kerugian bagi kedua belah pihak.

Rasulullah SAW menganjurkan untuk segera membayarkan upah kepada tenaga kerja. Pekerja harus mendapatkan upahnya sebelum pekerjaannya selesai dan keringatnya kering. Setelah pekerjaan selesai, pekerja harus dibayar atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Jika upah tidak dibayarkan setelah pekerjaan selesai, pemberi kerja dianggap berhutang kepada pekerja. Sedangkan jika pekerjaan belum selesai, maka pemberi kerja tidak diharuskan membayar pekerja (Mirna, 2018).

Menurut Jusmunandar (2020), besaran upah yang diterima pekerja dihitung dengan sistem pengupahan harian, mengatur bahwa seorang pekerja yang bekerja sehari penuh dibayarkan setara dengan dua cangkir gabah basah. Sistem pengupahan yang demikian ini sebenarnya dibenarkan sepanjang adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Namun, sisi lain dari sistem pengupahan ini adalah adanya ketidakpastian mengenai tingkat upah karyawan. Karena adanya perbedaan upah gabah di pabrik, maka tidak menutup kemungkinan masyarakat dengan produktivitas tinggi justru mendapatkan upah yang lebih sedikit. Upah yang terbaik adalah yang adil dan tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Dan bisa juga saling menguntungkan bagi mereka sehingga tercapainya kemaslahatan bersama.

Mengacu pada hal tersebut diatas dapat dipahami bahwa dalam industri barang maupun jasa, sistem pengupahan yang adil sangat penting untuk diutamakan oleh setiap perusahaan atau pemberi kerja untuk mencapai kemaslahatan bersama. Terutama dalam sektor pertanian dimana merupakan mayoritas masyarakat Indonesia bekerja dalam bidang ini, sehingga perlu diperhatikan sistem pengupahannya. Dengan topik tersebut, peneliti ingin meneliti tentang struktur upah buruh harian tani padi, menganalisisnya dari sudut pandang fiqh muamalah, dan mengangkatnya menjadi penelitian yang berjudul: "Analisis Sistem Pengupahan Buruh Harian Pabrik Padi pada Pabrik Beras CV. Dua Putra Haurgeulis, Indramayu Perspektif Fiqh Muamalah".

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Berdasarkan pengertian yang disimpulkan oleh Sugiyono, beliau berkata bahwa metode penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau interpretif. Metode ini digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alami, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi, yaitu kombinasi dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh umumnya bersifat kualitatif. Analisis data dilakukan secara induktif, dengan tujuan penelitian untuk memahami makna, mengidentifikasi keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2022). Penelitian disini menggunakan jenis penelitian studi kasus (*case study*), dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap suatu atau lebih orang. Studi kasus yang terikat oleh waktu dan aktivitas melibatkan pengumpulan data secara mendetail dengan berbagai prosedur yang berkesinambungan. Peneliti menggunakan metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berfungsi sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, dan pelapor hasil penelitian. Di sini, instrumen merujuk pada peneliti itu sendiri sebagai alat

pengumpul data. Peneliti harus memiliki pemahaman yang mendalam untuk menggali informasi dan menafsirkan data secara akurat (Moleong, 2017).

Dalam penelitian, keabsahan data sangatlah penting karena data dianggap sah apabila data tersebut mencerminkan kejadian sebenarnya di lapangan yang diperoleh oleh peneliti secara akurat. Metode triangulasi digunakan dalam penelitian yang menguji keabsahan data. Metode pemeriksaan keabsahan data dengan cara selain perbandingan dengan data yang diterima (Sugiyono, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Sistem pengupahan buruh harian panen padi yang terjadi di Pabrik Beras CV. Dua Putra

Sistem pengupahan merupakan suatu sistem keuangan yang bertujuan untuk balas jasa atas tenaga yang telah dikeluarkan oleh seseorang untuk orang lain. Menurut KBBI mengartikan upah sebagai uang/pembayaran yang mengalir atas tenaga yang telah dihabiskan untuk melakukan sesuatu (Pendidikan, 2022). Pengupahan itu sendiri terdiri dari berbagai macam yaitu upah berdasarkan sistem waktu, hasil, dan juga borongan. Seperti yang dijelaskan oleh Zainal (2015), yang diantaranya adalah:

#### a. Upah sistem waktu

Merupakan sistem remunerasi berbasis kinerja yang didasarkan pada lamanya waktu kerja seperti, jam, hari, minggu, atau bulan. Dalam sistem ini, penghasilan para pekerja ditentukan berdasarkan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja per jam bukan kinerja karyawannya. Sistem iniumumnya digunakan untuk pekerjaan yang memiliki jadwal kerja tetap, di mana tugas yang harus diselesaikan mungkin sulit diukur secara langsung dalam hal output atau hasil. Meskipun upah sistem waktu memberikan kepastian penghasilan bagi karyawan, sistem ini sering kali tidak mendorong peningkatan kinerja, karena fokusnya lebih pada durasi kerja daripada hasil yang dihasilkan.

#### b. Upah sistem hasil

Sistem ini adalah metode pemberian upah yang bergantung pada *output*/hasil kerja pekerja dalam satuan, meter, liter, dan kilogram. Semua penghasilan yang dijanjikan sepenuhnya didasarkan pada jumlah/volume pekerjaan yang berhasil mereka selesaikan, bukan pada durasi waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin banyak pula upah yang didapatkan atau dihasilkan. Sistem ini umumnya diterapkan dalam industri manufaktur, pertanian, atau pekerjaan lain di mana output dapat dengan mudah diukur. Salah satu keunggulan dari upah sistem hasil adalah bahwa sistem ini dapat mendorong pekerja untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan produktivitas mereka, karena semakin banyak hasil kerja yang mereka produksi, semakin besar pula penghasilan yang mereka terima.

#### c. Upah sistem borongan

Yaitu sistem pembayaran upah yang dilakukan berdasarkan kesepakatan usaha dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan tertentu. Dalam sistem ini, pembayaran biasanya ditetapkan di awal berdasarkan cakupan pekerjaan yang harus diselesaikan, dan bukan pada jumlah waktu kerja atau hasil per satuan output. Perhitungan kompensasi dalam sistem borongan sering kali lebih rumit dibandingkan dengan sistem upah lainnya, karena memerlukan penilaian yang mendalam mengenai jumlah pekerjaan, estimasi waktu yang dibutuhkan, dan berbagai faktor lainnya seperti biaya material dan tenaga kerja. Selain itu, penetapan upah borongan juga memerlukan negosiasi dan pemahaman yang jelas antara pemberi kerja dan pekerja. Meskipun proses perhitungannya dapat memakan waktu dan melibatkan berbagai instrumen pengukuran,

sistem borongan memberikan fleksibilitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri selama hasil akhirnya memenuhi standar yang telah ditetapkan (Trisilia, Sishadiyati, Tuti, & Titu, 2023).

Di dalam pabrik beras CV Dua Putra yang menjadi tempat peneliti melakukan penelitian, mereka menggunakan sistem borongan dalam memberikan upah kepada buruhnya. Jenis upah yang diberikan kepada para buruh atau karyawannya yaitu upah kerja dan upah lembur. Sistem borongan seperti yang dikemukakan oleh Trisilia et al. (2023), merupakan sistem pembayaran yang dilakukan berdasarkan usaha dan waktu. Perhitungan kompensasi ini tergolong sulit, karena tidak ada standar baku yang menjadi tolak ukurnya. Pengertian sistem borongan ini pun sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh Jeti (60 tahun) selaku pemilik dari pabrik beras CV Dua Putra, dimana beliau berpendapat bahwa mereka sistemnya menggunakan borongan yang sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh pekerja itu sendiri.

Dikarenakan sistem upahnya yang menggunakan borongan maka pembayaran upahnya pun bergantung kepada kinerja masing-masing pekerjanya. Jika mereka melakukan banyak pekerjaan maka akan mendapatkan bayaran yang banyak dan sebaliknya, hal ini juga sejalan dengan yang dijelaskan oleh Saefudin. Di dalam wawancara yang dilakukan dengan Saefudin selaku penanggung jawab pabrik, beliau menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh kinerja masing-masing buruh dan dibayarkan tepat waktu setelah mereka selesai menyelesaikan pekerjaannya. Karena sistem upah yang seperti ini, para buruh yang bekerja disana dengan kompak berpendapat bahwa upah yang telah diberikan oleh pabrik beras CV Dua Putra telah adil dan seimbang.

Hal diatas ini pun sesuai dengan tujuan pengupahan yang dikemukakan oleh Mirna (2018). Dalam pemberian hasil kinerja atau upah kepada para pekerjanya itu akan mempengaruhi daya beli dan standar hidup mereka, naik turunnya permintaan akan sangat berpengaruh terhadap kehidupan sosial mereka. Bagaimana cara mereka bertahan hidup nantinya, cara mereka memberi makan keluarganya, serta membeli/memenuhi segala kebutuhan keluarga atau orang terdekatnya. Maka dari itu upah yang diberikan atau yang akan diberikan kepada buruh harus disesuaikan dengan standar pengupahan tiap daerahnya.

Gaji yang adil mendorong kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja (Hidayati, 2012), dengan penjelasan lebih detailnya terdapat dibawah ini:

1. Jaminan kerjasama, pemberian upah cukup menetapkan ikatan kerjasama bahwa pekerja akan bekerja kepada pemberi kerja, dan pemberi kerja harus membayar upah yang sudah dijanjikan di awal kontrak.
2. Kepuasan kerja, kepuasan kerja sangatlah penting karena dengan adanya upah memungkinkan pekerja dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga pekerja puas dengan hasil pekerjaannya dan pemberi kerja puas dengan apa yang telah diberikannya.
3. Motivasi, adanya upah meningkatkan motivasi pekerja sehingga meningkatkan semangat kerja yang berujung dapat menguntungkan pemberi kerja.
4. Gaji yang adil dan sesuai menjamin stabilitas pekerja dan mencegah pergantian karyawan.
5. Gaji yang adil juga dapat mempengaruhi disiplin pekerja, membuat mereka lebih cenderung mematuhi peraturan.
6. Pengaruh serikat pekerja, gaji yang adil mendorong pekerja untuk fokus pada tugas mereka.

Upah yang diterima oleh para buruh harian di pabrik beras CV Dua Putra beragam dan tidak menentu, paling sedikit buruh disana bisa mendapatkan Rp50.000-Rp100.000 atau saat panen sedang sedikit, sedangkan bila hari-hari besar bisa mendapatkan sekitar Rp300.000-

Rp400.000. terkadang pula bila sedang banyak kerjaan dan mengharuskan untuk lembur maka akan mendapatkan uang lemburan atau insentif tambahan. Karena berdasarkan pendapat para buruh bahwa gaji atau upah yang mereka terima sudah seimbang dan adil maka tujuan dari sistem pengupahan tersebut sudah terpenuhi.

Jika dilihat secara keseluruhan, proses pengupahan yang terjadi di pabrik beras CV Dua Putra sudah berjalan dengan sistem standar pengupahan dimana mereka menggunakan metode pengupahan sistem borongan, bahkan dalam prosesnya apabila sedang banyak hasil panennya dan pekerja bekerja sampai larut malam maka akan mendapatkan upah lembur atau insentif tambahan. Hasil ini samadengan penelitian yang dilakukan oleh Yakub (2019), dimana dalam penelitiannya diketahui bahwa sistem pengupahannya berdasarkan hasil apabila buruh mendapatkan 10 kaleng padi maka setiap buruh mendapatkan 1 kaleng padi dan pemilik lahan mendapatkan 9 kaleng padi.

Upah yang diterima berdasarkan pendapat para buruh pun telah seimbang dan adil yang dimana hal ini menurut Hidayat (2012), akan membawa pada jaminan kerja seimbang, kepuasan kerja, motivasi untuk bekerja, stabilitas pekerja sehingga mencegah intensitas pergantian karyawan, disiplin kerja, dan membawa pada pekerja yang berdedikasi dan cenderung untuk fokus kepada pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Dalam Al-Qur'an, keadilan dijelaskan bukan hanya sebagai sebuah anjuran, tetapi sebagai perintah yang bersifat mutlak. Perintah ini berlaku tanpa ikatan waktu, tempat, atau individu tertentu, menunjukkan bahwa keadilan adalah prinsip universal yang harus diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, hal inipun telah dijelaskan dalam Q.S. An-Nahl ayat 90.

### **Perspektif Fiqh Muamalah terkait penerapan sistem pengupahan bagi pekerja panen padi di Pabrik Beras CV. Dua Putra**

Sistem pengupahan sudah dikenal dan dibahas dalam dunia syariah sebagai *ijarah*. Lafal "*al-ijarah*" dalam bahasa Arab terdapat beberapa arti, diantaranya upah, sewa, jasa, atau imbalan. Selanjutnya, *ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah yang sangat penting dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau jual beli jasa perhotelan dan lain-lain (Syaikhu, et al., 2020). Definisi upah yang dijelaskan di atas ini sudah sesuai dengan peraturan perundangan No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan makna sebenarnya dari "pemberian balasan kerja".

Sesuai dengan konsep *ijarah* yang dijabarkan oleh Ghofur (2020), upah/*ujrah* yang diatur oleh fikih harus:

1. Imbalan dalam akad *ijarah* harus berupa harta yang diketahui wujudnya dan harus dinyatakan secara jelas. Jika imbalan tidak jelas, maka transaksi tersebut mengandung unsur *gharar* (ketidakjelasan), yang dilarang dalam Islam. Hal ini telah menjadi kesepakatan ulama. Namun, ulama Malikiyah memiliki pendapat yang sedikit berbeda. Mereka menetapkan keabsahan akad *ijarah* sepanjang besaran upah yang dijadwalkan dapat ditentukan berdasarkan adat kebiasaan. Artinya, jika besaran upah dapat ditentukan secara adat dan tidak mengandung ketidakjelasan, maka akad *ijarah* tersebut masih dianggap sah menurut ulama Malikiyah.
2. Upah harus berbeda dengan jenis bendanya, pembayaran untuk pekerjaan serupa menurut Hanafi, kegiatan seperti menyewa apartemen atau bekerja sebagai pembantu jika mengandung unsur ketidakjelasan maka dianggap ilegal dan dapat mengarah pada praktik *riba* (Ghofur, 2020).

Berdasarkan hal di atas ini, sistem upah yang dilaksanakan di pabrik beras CV Dua Putra sudah memenuhi kedua konsep di atas. Dimana harta atau upah wujudnya sudah dinyatakan

secara jelas dan jenis benda yang digunakan untuk imbalan sudah berbeda. Imbalan/upah yang diberikan kepada buruh berbentuk uang dan jelas nominalnya, bahkan untuk pekerjaan tambahan, para buruh mendapatkan imbalan tambahan untuk hasil lembur mereka. Upah lemburan ini yang akan menyebabkan para buruh memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih giat lagi. Seperti yang dikutip dari Handayani et al. (2023), mereka mengatakan bahwa "*increased income will provide motivation to do better*". Yang berarti bahwa motivasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya salah satu faktornya adalah peningkatan upah yang akan mereka dapatkan nantinya.

*Ijarah/ujrah* ini hukumnya sudah dianjurkan dalam Islam. Kita sebagai sesama manusia harus saling tolong-menolong dalam kebaikan dan *ijarah* ini adalah salah satu metode yang dapat dipakai oleh manusia sehingga kebutuhan semua orang terpenuhi tanpa perlu ada pihak yang dirugikan atau dicurangi.

Menurut Firmansyah (2020), dari segi objeknya *ijarah*-nya, dibagi menjadi 2 jenis yaitu *ijarah* untuk manfaatnya seperti menyewa mobil, rumah, dll. Dan yang kedua adalah *ijarah* yang bersifat profesional, *ijarah* jenis ini adalah jenis *ijarah* dimana pemberi upah mencari ilmu, keterampilan, dan semangat kerja dari yang pekerjanya. Jenis yang kedua ini lebih cocok dengan sistem kerja yang terdapat di pabrik beras CV Dua Putra, dimana Jeti sebagai pemilik mencari orang-orang yang memiliki semangat kerja tinggi untuk membantu memanen padi.

Sedangkan jika dilihat dari segi yang memberikan jasa/yang akan menerima upah, menurut Yaqin (2020) dibagi menjadi 2 yaitu *ajir khas* yaitu memberikan jasa yang hanya khusus diberikan kepada penyewanya tidak kepada orang lain atau khalayak umum seperti tukang kebun dan *ajir musytarik* yaitu pekerja publik yang memberikan pelayanan kepada khalayak umum seperti dokter, perawat, penjahit, dll. Jika dilihat dari sisi para buruh harian di pabrik beras CV Dua Putra, maka para buruh tersebut menggunakan jenis *ajir khas* dimana selama waktu kesepakatan mereka hanya bekerja di lahan milik CV Dua Putra saja.

Selanjutnya bila dilihat dari segi akadnya, kegiatan pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra menggunakan akad *ijarah a'mal* atau *ijarah* yang bersifat profesional, yang berarti suatu kegiatan yang menjadikan pekerjaan/jasa dari seseorang sebagai *ma'qud* alaih. Seperti menyewa/mengupah seseorang untuk membangun sebuah bangunan, menjahit baju, atau pekerjaan lainnya (Setiawan, 2015). Kegiatan seperti ini umum dikenal sebagai sewa tenaga kerja.

Menurut jumhur ulama rukun *ijarah* adalah *aqid*, *shighat*, *ujrah*, dan *ma'jur*. Dalam sistem pengupahan yang dilakukan oleh pabrik beras CV Dua Putra, dapat dilihat bahwa mereka telah memenuhi semua rukun *ijarah*. Dalam sistem pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra sudah terdapat: pertama, *aqil*/orang yang berakad yaitu pabrik beras CV Dua Putra sebagai penyewa/yang memberikan upah dan buruh sebagai yang menerima upah/yang melakukan kegiatan. Kedua, *shighat* yaitu ijab qabul antara perusahaan/pemberi upah dan buruh/penerima upah, kontraknya adalah kontrak untuk melakukan panen padi borongan. Ketiga, *ujrah* yaitu upah yang diberikan kepada buruh atas jasa yang telah mereka lakukan, upah yang diberikan oleh pabrik beras CV Dua Putra sudah dilakukan sesuai dengan syaria Islam yaitu adil, jelas nilainya, dan jelas barangnya. Dimana sistem upah yang dilakukan disana yaitu menggunakan uang, yang jika panen sedang sedikit maka buruh disana bisa mendapatkan Rp50.000-Rp100.000, sedangkan bila hari-hari besar bisa mendapatkan sekitar Rp300.000-Rp400.000, hal ini dijelaskan oleh Gafer.

Serta jika dilihat berdasarkan syarat sah sebuah akad *ijarah* dimana harus terdapat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, kejelasan asas perjanjian, dan *ujrah* harus jelas. Dapat diketahui bahwa dalam sistem pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra ketiga syarat *ijarah* ini sudah jelas, dimana sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pihak

perusahaan dengan buruh yang memanen padi, lalu asas-asas perjanjian yang sudah jelas dimana lokasi beserta dengan detail lainnya sudah diketahui oleh buruh sebelum mereka melakukan pekerjaan memanen padi, dan terakhir *ujrah* yang jelas yaitu kisaran besaran upah yang akan mereka terima sudah jelas dan konsisten dari waktu ke waktu. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2021), dimana dalam penelitiannya terhadap sistem upah di Desa Ranggagata sudah sesuai dengan fiqh muamalah yaitu sudah memenuhi rukun dan syarat dalam akad ijarah.

Terakhir dalam sistem upah jika didasarkan pada prinsip syariah, makaterdapat beberapa prinsip yang harus dipatuhi berdasarkan pendapat Nisa (2019), diantaranya adalah:

1. Kesiediaan antara pekerja dan pemberi kerja

Maksudnya adalah dalam Islam kegiatan pemaksaan tertentu sangat dilarang dan melanggar rukun dalam ijarah. Hal ini akan merupakan salah satu pihak yang menyebabkan seseorang memakan harta orang lain. Dalam sistem pengupahan yang terjadi di pabrik beras CV Dua Putra, hal pemaksaan kepada pekerja atau buruh tidak terjadi karena kontrak yang terjadi di antara para pihak dilakukan dengan berlandaskan pada kesukarelaan dan saling tolong menolong antar para pihak.

2. Pemenuhan kebutuhan dasar

Salah satu pemenuhan kebutuhan dasar disini adalah upah yang baik dan juga lingkungan kerja yang sehat yang memberikan kenyamanan baik itu kepada pihak pemilik maupun buruh yang bekerja disana. Lingkungan kerja yang sehat ini dapat terlihat dengan jelas selama peneliti datang ke pabrik beras CV Dua Putra, dimana mereka saling bercengkrama selagi melakukan pekerjaannya.

3. Proporsional dan transparan

Gaji yang proporsional dan transparan telah dilaksanakan di lingkungan kerja pabrik beras CV Dua Putra. Yaitu sistem upah yang dilakukan secara borongan dan upah yang proporsional sesuai dengan kuantitas kerja masing-masing buruh disana.

4. Hubungan kemitraan

Hubungan kemitraan yang terjadi di pabrik beras CV Dua Putra ini pun berjalan dengan sehat dimana perilaku superioritas tidak terlihat baik di antarapemilih dan pekerja buruh ataupun pekerja senior dengan pekerja juniornya.

5. Tidak menunda hak karyawan/pekerja

Gaji disana pun diberikan tepat waktu setelah pekerjaan selesai dilakukan seperti yang diungkapkan oleh Gafer "upahnya diberikan langsung setelah pekerjaan selesai". Hal ini jelas membuktikan bahwa hak buruh di sana yaitu mendapatkan upah atau imbalan tidak ditunda tetapi langsung diberikan saat itu juga.

Jika disimpulkan berdasarkan perspektif muamalah maka praktik pengupahan yang terjadi di pabrik beras CV Dua Putra sudah dijalankan sesuai dengan prinsip akad ijarah yang sudah dikenal banyak dalam dunia fiqh muamalah. Terbukti dari sistem upah yang dilaksanakan di pabrik beras CV Dua Putra sudah memenuhi dua konsep ijarah, yaitu imbalan yang berupa harta diketahui wujudnya dan imbalannya harus dinyatakan secara jelas, serta upah harus berbeda dengan jenis bendanya.

Dan selanjutnya sistem pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra pun sudah memenuhi rukun dan syarat ijarah. Hal ini menjelaskan bahwa sistem pengupahan mereka sudah sah secara syariah jika dilihat dari rukun, dimana pertama, terdapat *aqil*/orang yang berakad yaitu pabrik beras CV Dua Putra sebagai penyewa/yang memberikan upah dan buruh sebagai yang menerima upah/yang melakukan kegiatan. Kedua, *shighat* yaitu ijab qabul antara perusahaan/pemberi upah dan buruh/penerima upah, kontraknya adalah

kontrak untuk melakukan panen padi borongan. Ketiga, *ujrah* yaitu upah yang diberikan kepada buruh atas jasa yang telah mereka lakukan, upah yang diberikan oleh pabrik beras CV Dua Putra sudah dilakukan sesuai dengan syariaah Islam yaitu adil, jelas nilainya, dan jelas barangnya.

Serta jika dilihat berdasarkan syarat sah sebuah akad *ijarah* dimana harus terdapat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, kejelasan asas perjanjian, dan *ujrah* harus jelas. Dapat diketahui bahwa dalam sistem pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra ketiga syarat *ijarah* ini sudah jelas, dimana sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan dengan buruh yang memanen padi, lalu asas-asas perjanjian yang sudah jelas dimana lokasi beserta dengan detail lainnya sudah diketahui oleh buruh sebelum mereka melakukan pekerjaan memanen padi, dan terakhir *ujrah* yang jelas yaitu kisaran besaran upah yang akan mereka terima sudah jelas dan konsisten dari waktu ke waktu.

Dilihat dari segi jenis-jenis *ijarah*, pertama berdasarkan objeknya maka sistem pengupahan ini termasuk dalam *ijarah* yang bersifat profesional atau *ijaraha'mal*, yaitu yang memanfaatkan kemampuan dan semangat kerja yang dimiliki oleh buruh untuk memanen padi. Dan jenis yang kedua yaitu berdasarkan dari segiyang memberikan jasa yaitu termasuk kedalam *ajir khas* yaitu yang memberikan jasanya hanya khusus kepada penyewanya tidak kepada orang lain atau khalayak umum.

Selanjutnya bila dilihat dari kesesuaian dengan sistem pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra terhadap prinsip-prinsip fiqh muamalah, dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Prinsip *mubah*

Maksud dari prinsip ini adalah bahwa segala kegiatan muamalah selagi tidak ada *nash* yang shahih, *tsabit*, dan tegas *dalalah*-nya (ketepatan sebagai dalil) yang melarang serta mengharamkannya, maka setiap manusia bebas untuk berinovasi dan mengaitkan setiap akad dengan akad lainnya selagi tidak diharamkan oleh syariaah Islam. Oleh karena itu akad *ijarah* yang terkandung di dalam sistem pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra ini sudah memenuhi prinsip *mubah*, dimana akad *ijarah* merupakan akad fiqh muamalah yang tidak ada dalil yang mengharamkannya.

#### 2. Prinsip suka sama suka (*an-taradhin*)

Prinsip suka sama suka atau *an-taradhin* ini maksudnya adalah setiap kegiatan khususnya transaksi muamalah harus didasarkan atas suka sama suka, yang dengan kata lain bahwa salah satu atau kedua belah pihaknya tidak ada yang terpaksa, dipaksa, atau merasa tertipu. *An-taradhin* ini direalisasikan dalam wujud ijab qabul dan kontrak kerjasama, apabila ditengah jalan terjadi hal yang membuat salah satu pihak merasa tertipu sehingga hilang keridhaannya, maka akad tersebut dapat dikatakan batal. Prinsip ini telah dijalankan oleh pabrik beras CV Dua Putra dengan para buruh yang bekerja dengan mereka. Para buruh sebelum melakukan kerjasama dengan pabrik beras CV Dua Putra akan menerima syarat dan ketentuan terkait upah dan sistem kerja disana baru melakukan pekerjaannya.

#### 3. Prinsip keadilan

Makna keadilan dalam prinsip ini mencakup beberapa aspek penting, yaitu, a) Kesetaraan kebebasan, kesempatan, dan aksesibilitas masyarakat untuk memanfaatkan sumber daya yang telah tersedia, b) Keadilan dan kebenaran dalam transaksi pertukaran, dan c) Keadilan dan kesetaraan yang terdistribusi sesuai dengan prinsip syariaah.

Dalam sistem upah yang terjadi di pabrik beras CV Dua Putra, prinsip keadilan sudah diterapkan, terlihat dari sistem upahnya yang didasarkan pada sistem borongan yang disesuaikan dengan banyaknya hasil dari kerja mereka hari itu. Sistem pengupahan ini dianggap para buruh sudah sangat adil dan seimbang seperti yang dijelaskan oleh Gafer.

#### 4. Prinsip saling menguntungkan

Prinsip ini menjelaskan bahwa segala bentuk kegiatan dalam muamalah harus dapat memberikan keuntungan dan manfaat bagi semua pihak yang telah terlibat. Tujuan utama dari prinsip ini adalah untuk menciptakan kerjasama yang harmonis antara individu atau pihak-pihak dalam masyarakat. Dengan adanya kerjasama tersebut, setiap pihak dapat saling memenuhi kebutuhan masing-masing, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian kesejahteraan bersama. Prinsip ini sesuai dengan makna dari akad ijarah yang terkandung dalam sistem pengupahan di pabrik beras CV Dua Putra, yaitu pihak pemilik pabrik beras akan mendapatkan bantuan tenaga untuk memanen padi dan mengolahnya menjadi beras dan pihak para buruh akan mendapatkan uang dari hasil kerjanya untuk menghidupi diri mereka dan keluarga masing-masing.

#### 5. Prinsip tolong-menolong (*ta'awun*)

Sistem upah di pabrik beras CV Dua Putra sudah sesuai dengan prinsip *ta'awun* ini dimana dasar dari akad *ijarah* juga merupakan cabang dari akad *tabarru'* yaitu akad yang berorientasi pada sikap saling tolong-menolong antarsesama manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya masing-masing

#### 6. Prinsip tertulis

Dalam transaksi muamalah dianjurkan agar setiap kegiatannya/ perjanjiannya dilakukan secara tertulis dan dihadiri oleh saksi-saksi. Tetapi dalam sistem pengupahan dalam pabrik beras CV Dua Putra, kesepakatan yang mereka lakukan hanya berupa kesepakatan lisan yang dihadiri oleh para pihak yang berkaitan dengan akad. Masing-masing pihak sudah merasakan kepercayaan terhadap pihak satunya bahwa transaksi yang mereka lakukan tidak akan menimbulkan kerugian. Sehingga mereka merasa bahwa dengan melakukan perjanjian dengan lisan sudah cukup karena sudah dilandasi dengan kepercayaan antara para pihak.

### KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yg ada pada fokus penelitian, maka disimpulkan:

1. Sistem pengupahan yang dilakukan di pabrik beras CV Dua Putra menggunakan sistem borongan yang detail transaksinya sudah diketahui dan disetujui oleh kedua belah pihak melalui perjanjian lisan. Upah yang didapatkan buruh disana adalah sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah mereka lakukan dan berkisar Rp50.000-Rp100.000 atau saat panen sedang sedikit, sedangkan bila hari-hari besar bisa mendapatkan sekitar Rp300.000-Rp400.000. Bahkan jika sedang hari-hari besar atau panen besar dan dibutuhkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut maka para buruh akan mendapatkan insentif tambahan atau uang lemburan sesuai dengan kesepakatan yang sudah disetujui oleh kedua belah pihak.
2. Pandangan Fiqh Muamalah terhadap sistem pengupahan yang dilakukan di pabrik beras CV Dua Putra sesuai dengan akad *ijarah*, dimana akad *ijarah* yang digunakan adalah *ijarah a'mal* yaitu yang memanfaatkan tenaga kerja para buruh sebagai objek akadnya. Sistem yang terdapat dalam pabrik beras CV Dua Putra ini pun sudah memenuhi rukun dan syarat yang terdapat dalam akad *ijarah*. Serta jika dilihat dari prinsip-prinsip muamalah yang terdapat pada sistem upah di pabrik beras CV Dua Putra, mereka sudah memenuhi prinsip *mubah, an-taradhin*, keadilan, saling menguntungkan, dan *ta'awun*. Namun disana tidak terdapat prinsip tertulis dimana pengupahan itu belum ada standar ukuran yang jelas dan tertulis untuk penetapan besaran upah buruh harian panen padi.

## REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV Syakir MediaPress.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Jejak.
- Azis, M. (2022). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Buruh Panen Padi di Kecamatan Samadua Kabupaten Aceh Selatan*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Cahyadi, M., Yasmi, & Novita, D. (2023). *Pengungkapan Upah Pada Perusahaan Tambang di Indonesia Timur*. Makassar: CV Tohar Media.
- Erwin, M. (2024). Penerapan Ekonomi Syariah pada Koperasi Syariah di Pekanbaru. *Journal of Economic, Management, Business, Accounting Sustainability (JOEMBAS)*, 54.
- Firmansyah, K. (2020). *Karakteristik & Hukum Bisnis Syariah*. Jombang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Fitrianto, F. R. (2012). *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga*. Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo.
- Fordebi, & Adesy. (2016). *Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama.
- Hamid, E. S., & Anto, M. B. (1997). Telaah Pembangunan Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 19.
- Hanafi, M. S. (2021). *Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Praktik Upah Mengupah Antara Pemilik Sawah dengan Pemanen Padi di Desa Ranggagata Kecamatan Praya Barat Daya Kabupaten Lombok Tengah*. Mataram: Universitas Islam Negeri Mataram.
- Handayani, M., Darwanto, D. H., & Jamhari. (2023). Factors Affecting The Income of PE Kaligesing Goat Farming in Kaligesing District Purworejo Regency. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 1.
- Haykal, H., Ibrahim, J., & Kurniawan, S. (2024). Building Sharia Law Banking System in Global Economic Development Under Local Basis. *RGSA: Revista de Gestao Social e Ambiental*, 3.
- Hendrastomo, G. (2010). Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Jurnal Informasi Vol 16 No 2*, 4.
- Hidayati, I. N. (2017). Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az-Zarqa Vol 9 No 2*, 199-200.
- Hidayati, N. (2012). Dilema Penetapan Upah Lembur dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan bagi Pekerja/Buruh dan perkembangan Perusahaan. *Jurnal Pengembangan Humaniora Vol 12 No 3*, 187-198.
- Indonesia, K. B. (n.d.). Retrieved Mei 9, 2024, from <https://kbbi.web.id/perspektif.html>
- Iqbal, M., Sadat, M. A., & Arifin. (2020). Analisis Pendapatan Pabrik Penggilingan Padi (Studi Kasus Penggilingan Padi Di Kelurahan Pabundukang, Kecamatan Pangkajene, Kabupaten Pangkep). *Jurnal Agribis Vol. 12 No. 2*.
- Jaya, I. M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- Jusmunandar. (2020). *Sistem Upah Buruh Panen Padi Dalam Perspektif Kemaslahatan dan Keadilan (Studi Kasus di Kelurahan Jawi-Jawi Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan)*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Khairi, M., Lelasari, Nurjannah, Listyaningrum, N., & Akim, I. (2021). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Lansita, L., Khusnah, H., Putra, R. S., Abdullah, S. S., & Ula, F. F. (2024). The Effect of Payment Gateway Mediation on the Influence of Human Capital on Financial Performance Micro,

- Small, and Medium Enterprises. *RGSA: Revista de Gestão Social e Ambiental*, 6.
- Mardiah, N. (2018). Islam dan Perburuhan: Pembagian Kerja, Safety Net Working dan Masalahah Pada Sistem Pengupahan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Syariah Vol 9 No 2*, 196.
- Masruhan. (2013). *Metode Penelitian Hukum*. Surabaya: Hilal Pustaka.
- Mirna, C. (2018). *Sistem Pengupahan Dalam Ijarah (Studi terhadap Upah Pekerja Traktor Pemootong Padi pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie)*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mujetahid, A., Dassir, M., Muin, A. V., Gautama, I., & Hatimah, H. (2023). Cost and income analysis of harvesting of aren sugar farmers in Kalobba Village, Tellulimpoe District, Sinjai Regency. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 2.
- Muslich, A. W. (2022). *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Mustofa, I. (2016). *Fiqig Muamalah Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muzakki, M. H., & Sumanto, A. (2017). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan. *Al-'Adalah Vol 14 No 2*.
- Nisa, Y. H. (2019). Analisis Konsep Islam Tradisi Upah Buruh Tani (Studi Kasus Dusun Mandigu Desa Suco Kabupaten Jember). *Jurnal Istiqro Vol 5 No 1*, 91.
- Nurrachman, Z. Z., Ferichani, M., Barokah, U., & Antriyandarti, E. (2023). Imcome Distribution Analysis of Livestock Farmer Households in Karst Area of Girisubo Sub-District, Gunungkidul District. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 1.
- Nurshafa, S. (28 Februari 2024). *Jenis-Jenis Tenaga Kerja Beserta Contoh dan Penjelasannya*. CATAPA. <https://catapa.com/blog/jenis-jenis-tenaga-kerja-beserta-contoh-dan-penjelasannya>.
- Pendidikan, D. (2022). Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1108.
- Permana, I. (2020). *Hadits Ahkam Ekonomi*. Jakarta: Amzah.
- RI, D. A. (2006). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Bandung: Diponogoro.
- Rohimah. (2017). *Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- Rusdan. (2022). Prinsip-prinsip Dasar Fiqh Muamalah dan Penerapannya pada Kegiatan Perekonomian. *El-Hikmah: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman*, 216-233.
- Sari, S. W. (2016). Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam. *AHKAM Vol 4 No 1*, 124.
- Septiadi, D., Hidayati, A., Danasari, I. F., & Mundiayah, A. I. (2023). The Impact of socio-economic environment of maize farmers in supporting sustainable agriculture in the Mandalika special economic zone. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 2.
- Setiawan, F. (2015). Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Urunan Buruh Tani Tembakau di Desa Totosan Kecamatan Batang-Batang Kabupaten Sumenep Madura). *DINAR, Vol. 1 No. 2*, 110.
- SIM, S., & Budyastuti, T. (2019). *Sistem Informasi dan Manajemen*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Siregar, H. S., & Khoerudin, K. (2019). *Fikih Muamalah: Teori dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sofyan, D. K., & Syarifuddin. (2015). Perancangan Ulang Tata Letak Fasilitas Dengan Menggunakan Metode Konvensional berbasis 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seikatsu, dan Shitsuke). *Jurnal Teknovasi*, 28.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suseno, P. (1997). Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi terhadap Pekerjaan Sampingan Masyarakat Pedesaan. *JEP Volume 2 No 1*, 59.

- Syaikh, Ariyadi, & Norwili. (2020). *Fikih Muamalah: Memahami Konsep dan Dialektika Kontemporer*. Yogyakarta: K-Media.
- Tarigan, A. A. (2012). *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi*. Bandung: Citapustaka MediaPerintis.
- Trisilia, M., Sishadiyati, Tuti, M., & Titu, M. A. (2023). *Ekonomi Mikro dan Makro*. Bali: Intelektual Manifes Media.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 3. (n.d.).
- Wardani, A. (2010). *Fiqh Muamalah Ed 1 Cet 1*. Jakarta: Amzah.
- Wibisono, D. A. (2020). *The Effect of Seed Age on The Growth And Production of Rice (Oryza sativa) Varieties In pari 32 And In pari 33*. Jember: Politeknik Negeri Jember.
- Wulandari, P. R., Saskara, I. A., Yasa, I. G., & Marhaeni, A. A. (2024). Key Variables for Farming Business Sustainability in Urban Subak. *RGSA: Revista de Gestão Social e Ambiental*, 4.
- Yakub, M. (2019). *Alisis Upah Buruh Panen Padi di Desa Roburan Lombang Kabupaten Mandailing Natal Menurut Ekonomi Syariah*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Yaqin, A. (2020). *Fiqh Muamalah Kajian Komprehensif Ekonomi Islam*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Mimbar Hukum Vol 29 No 1*, 82.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.