

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah harus memenuhi rukun dan syarat akad *ijarah*, asas-asas yang berlandaskan Al-Qur'an dan hadis, salah satu dari macam-macam upah menurut fikih muamalah, waktu kerja harus jelas, dan waktu pemberian upah harus tepat sesuai kesepakatan pada saat melakukan akad. Aturan tersebut harus terpenuhi agar saat terjadi kesalah pahaman atau perselisihan dikemudian hari dapat diselesaikan secara adil, tidak adanya pihak yang merasa dirugikan atas kerjasama yang dilakukan, kebutuhan pokok para pekerja dapat terpenuhi secara manusiawi, menghindari adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi, dan terhindar dari ketidakjelasan (*gharar*). Adapun menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa upah tenaga kerja borongan harus diberikan atas dasar volume pekerjaan atau satuan hasil kerja, kesepakatan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang dijanjikan, asas-asas hukum upah yang adil terpenuhi, jangka waktu

penyelesaian tenaga kerja borongan adalah 3 (tiga) tahun paling lama, waktu kerja tenaga kerja borongan adalah 7 (tujuh) hingga 8 (delapan) jam sehari, adanya kejelasan mekanisme upah tenaga kerja borongan, dan adanya jaminan kesehatan serta kecelakaan kerja bagi tenaga kerja borongan yang telah bekerja 3 (tiga) bulan secara berturut-turut.

2. Pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang diterapkan di CV. Air Hajj Fenishello Desa. Bunter Kabupaten. Sumedang, pada saat melakukan akad tidak dijelaskan bahwa saat diberlakukan aturan perusahaan tidak ada upah dan jenis pekerjaan dan waktu kerja tidak jelas. Ini dikarenakan tidak adanya sistem yang mengatur mengenai repan pesanan setiap harinya. Sehingga, pada saat melaksanakan kerja dan pemberian upah sering terjadi salah paham diantara kedua belah pihak tersebut.
3. Pemberian upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello menurut fikih muamalah tidak memenuhi syarat akad *ijarah* yaitu kesepakatan kedua belah pihak dalam melakukan pekerjaan dan *mal mutaqawwin* upah yang diketahui jelas harga atas manfaat yang diperoleh, tidak terpenuhinya penerapan asas-asas berdasarkan upah tenaga kerja borongan, adanya ketidakjelasan (*gharar*) pada waktu kerja, dan ketidakjelasan (*gharar*) mengenai waktu pembayaran upah. Sehingga akan berakibat kepada tidak sahnya pelaksanaan akad *ijarah* karena tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak, dan ketidakjelasan (*gharar*) upah serta jenis pekerjaan yang akan dilakukan yang mengakibatkan adanya ketidakadilan pada pelaksanaannya. Ketidak

adilan akan melahirkan ketidak puasan dan ketidak ridhoan salah satu pihak. Sementara ketidak ridhoan akan berakibat kepada ketidak barokahan dalam aktivitas upah mengupah tersebut. Adapun menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello bahwa masih kurangnya pengetahuan pihak perusahaan dalam pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang sebenarnya, tidak terpenuhinya kesepakatan para pihak dalam melakukan perjanjian upah tenaga kerja borongan, tidak adanya kejelasan bentuk dan cara pembayaran upah serta hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, jangka waktu kerja tidak diketahui sampai kapan akan berakhir, dan waktu kerja yang terkadang melebihi ketentuan kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka peneliti bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan CV. Air Hajj Fenishello

Pihak perusahaan harus menjelaskan terlebih dahulu mekanisme kerja terutama upah-mengupah sebelum diterapkannya aturan yang dibuatnya guna menghindari perselisihan dan ketidak jelasan (*gharar*), pihak perusahaan dapat menerapkan upah sepadan (*ujrah al-misli*) yang gunanya ketika penerapan aturan perusahaan diberlakukan pihak pekerja tetap menerima upah atas jasanya, atau upah harian sebab

pekerja dapat termasuk bekerja setiap harinya atas pemberlakuan aturan perusahaan, dan pihak perusahaan wajib mendaftarkan jaminan kecelakaan kerja dan kematian sebab rata-rata pekerja telah bekerja cukup lama sebagaimana undang-undang yang mengatur, dan waktu kerja hendaklah diperhatikan oleh pihak perusahaan tidak diperbolehkan mempekerjakan melebihi waktu kerja dengan cara membuat skenario kerja yang jelas sebelum dilaksanakan kerja.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi kembali terkait dengan upah tenaga kerja borongan pada sebuah lembaga atau perusahaan agar hasil penelitiannya dapat lebih lengkap dan baik.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.