

# SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA HOME INDUSTRI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

**M. Maburri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti**

Fakultas Syaria'ah dan Ekonomi Islam  
IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Jl. Perjuangan By Pass Sunyaragi Cirebon  
E-mail: maburifaozi@gmail.com

## ABSTRAK

*Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR dan untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dari hasil penelitian, sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasikan dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.*

**Kata kunci:** *Ekonomi Islam, Pengupahan, Tenaga Kerja*

## ABSTRACT

*The problems raised in this research is about how the system of wage labor in Home Industry Convection ABR and How the wage system of labor at Home Industry Convection ABR Islamic economic perspective. The purpose of this study is to determine the wage system of labor at Home Industry Convection ABR and to know the system of wage labor in Home Industry Convection ABR Islamic economic perspective. The method used in this research is using qualitative descriptive approach. From the research, the system of wage labor Home Industry Convection ABR uses a system of wage contract, combined with the wage system according to the results, the amount of labor associated with the number of production multiplied by the amount of wages that are set, plus overtime, meal allowance, and benefits THR, Total wages earned are not the same because of differences in job performance, job type, job risks, responsibilities and job titles. In the application of labor remuneration system Home Industry Convection ABR accordance with Islamic economics.*

**Keywords:** *Islamic Economics, Wages, Labor*

## PENDAHULUAN

Upah menurut Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang pengupahan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sering kali permasalahan upah muncul karena kurang terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak oleh majikan atau si pemberi kerja.<sup>1</sup> Selain hak upah yang layak, tentunya pendapatan upah harus bersifat adil dan sesuai dengan waktu dan jenis pekerjaan. Jika tenaga kerja tidak mendapatkan upah yang sesuai, hal ini akan mempengaruhi tidak hanya pendapatannya, melainkan menurunkan tingkat produktivitas dan tingkat daya belinya.

Seperti yang terjadi di Home IndustriKonveksi ABR di Kelurahan Perbutulan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon yaitu menggunakan sistem pembayaran upah dengan sistem upah borongan. Sistem upah borongan merupakan jenis program insentif yang paling tua dan cara yang paling umum digunakan, di mana perolehan dikaitkan secara langsung dengan jumlah yang dihasilkan pekerja dengan membayar tenaga kerja yang bersangkutan suatu upah per-potong bagi setiap unit yang dihasilkannya,<sup>2</sup> dan juga dibutuhkan tingkat keterampilan baik dari kerapihan dan kecepatan hasil pekerjaan. Hal ini menyebabkan para pekerja mendapatkan upah yang tidak stabil terkadang mendapatkan upah lebih besar kadang pula lebih kecil dari UMK. Jika melihat rendahnya tingkat upah yang didapatkan,

seringkali para pekerja menunda waktu pembayaran.

Namun pada hakikatnya tidak sesuai, karena mereka merasa apa yang mereka hasilkan jumlahnya kecil dan tidak sesuai dengan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, akhirnya mereka memilih untuk meminta pembayaran upah setiap dua minggu sekali bahkan satu bulan sekali. Meskipun upah yang mereka dapatkan masih dibawah Upah Minimum Kabupaten Cirebon

Dalam teori ekonomi umum atau ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan kepada para tenaga kerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan hasil pekerjaannya. Seharusnya perusahaan dapat menyalurkan upah secara adil kepada semua pekerjanya. Dalam fiqh muamalah, upah sering disebut dengan *al-ijarah*. Tujuan disyariatkan *alijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.<sup>3</sup> Berkaitan dengan penggambaran proses penyewaan untuk memperoleh jasa pihak lain guna melakukan pekerjaan tertentu melalui akad ijarah dengan pembayaran upah (*ujrah/fee*) yang telah atau akan dilakukan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan. Penulis tertarik mengangkat penelitian tentang konsep upah pekerja pada perusahaan, karena luasnya wilayah Perbutulan yang hampir semua warganya memiliki dan bekerja di Home IndustriKonveksi, maka untuk membatasi obyek penelitian, penyusun hanya mengambil sample dari Home IndustriKonveksi ABR Muslim di Perbutulan. Dengan mengambil judul penelitian tentang “**Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Konveksi ABR Perspektif Ekonomi Islam**” studi

---

<sup>1</sup> Suhrawardi K. Lubis, Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2012), 155

<sup>2</sup> Gary Dessler, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Erlangga, 1993), 414

---

<sup>3</sup> Abdul Rahman Ghazaly, Gufron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Kencana, 2008), 278

kasus pada Home Industri Konveksi ABR Kelurahan Perbutulan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon.

Dari beberapa tahapan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR ?
- b. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam ?

### **Pengertian Upah**

- a. Menurut Peraturan Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang – undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.
- b. Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.<sup>4</sup>

### **Fungsi Dan Tujuan Upah**

Pemberian upah di dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi, sebagai berikut :

- c. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
- d. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

- e. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>5</sup>

Menurut Edy Sutrisno dalam Notoadmodjo ada beberapa tujuan dari upah yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Menghargai Prestasi Kerja
- b. Menjamin Keadilan
- c. Mempertahankan Karyawan
- d. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu
- e. Pengendalian Biaya
- f. Memenuhi Peraturan-Peraturan<sup>6</sup>

### **Macam – macam Upah**

Pada dasarnya upah yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu :

- a. Upah Finansial

Upah Finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

- b. Upah Non-finansial

Upah non-finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.<sup>7</sup>

### **Asas-asas Upah**

- a. Asas Adil

Besarnya upah yang diberikan kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Maka, adil bukan berarti setiap karyawan mendapatkan upah yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang

---

<sup>4</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015), 248

---

<sup>5</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah...*, 241

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), 188

<sup>7</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2015), 28

baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.<sup>8</sup>

b. Layak dan Wajar

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah upah didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.<sup>9</sup>

**Langkah-langkah dalam Menentukan Upah**

- Lakukanlah survei gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya upah untuk pekerjaan yang sebanding.
- Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan.
- Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkat upah.
- Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva upah.
- Tentukan tarif upah.<sup>10</sup>

**Struktur Upah**

Struktur upah Menurut Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa, pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.<sup>11</sup>

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya upah antara lain sebagai berikut :

- Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan
- Organisasi Karyawan
- Produktivitas Kerja Karyawan

---

<sup>8</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara), 2008, 122

<sup>9</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 123

<sup>10</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah...*, 250

<sup>11</sup> Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan BAB X Tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan. Bagian kedua tentang Pengupahan Pasal 92 Ayat 1

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

f. Biaya Hidup/*Cost of Living*

g. Posisi Jabatan Karyawan

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

i. Kondisi Perekonomian Nasional

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan<sup>12</sup>

f. Metode Pembayaran Upah

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, sistem pembayaran upah yang umum digunakan adalah :

a. Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya.<sup>13</sup> Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasinya.<sup>14</sup>

b. Sistem upah menurut hasil (*Output*)

Besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Sistem Upah Borongan

Sistem borongan merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika selesai tepat pada waktunya ditetapkan upah sekian rupiah. Selain itu, sistem borongan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

**Pengertian Home Industri**

Pengertian Home Industri menurut istilah yaitu dari kata Home berarti rumah, tempat tinggal, ataupun kampung halaman. Sedang Industry, dapat diartikan sebagai kerajinan,

---

<sup>12</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah...*, 249

<sup>13</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 124

<sup>14</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah...*, 249

usaha produk barang dan ataupun perusahaan.

Singkatnya, Home Industry (atau biasanya ditulis/dieja dengan “Home Industri”) adalah rumah usaha produk barang atau juga perusahaan kecil. Dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah.<sup>15</sup> Sedangkan menurut terminologi pengertian usaha kecil secara jelas tercantum dalam UU No. 9 Tahun 1995, yang menyebutkan bahwa usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan bersih paling banyak Rp200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp1.000.000.000.<sup>16</sup>

### Upah Perspektif Ekonomi Islam

Pada dasarnya upah dalam ekonomi Islam dikategorikan pada konsep *ijarah*. Sedangkan *ijarah* memiliki kecenderungan membahas tentang sewa menyewa yang mana di dalamnya terkandung imbalan sebagai pengganti dari adanya manfaat yang diterima oleh kedua belah pihak yang saling mendapatkan keuntungan atau manfaat. *Ijarah* diartikan sebagai transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan (kompensasi). Dalam hal ini seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) akan memberikan jasanya (tenaga atau keahlian) kepada seorang *musta’jir* (orang yang mengontrak tenaga) yang akan memberikan sejumlah imbalan tertentu kepada pihak *ajir*. Dalam Al-Qur’an surat At-Thalaq (65) ayat 6 :

“...Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya...”. (QS. Ath-Talaq, 65:6)<sup>17</sup>

Selain dari ayat yang telah dikemukakan, keabsahan dan kebolehan mengambil upah

dari adanya praktek *ijarah* ini juga diambil dari hadits Nabi saw, antara lain :

“*Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.*”(H.R. Ibnu Majah)<sup>18</sup>

### Rukun dan Syarat Upah

- Ajir* dan *musta’jir*, yaitu orang atau kedua belah pihak yang melakukan transaksi dengan menggunakan akad upah mengupah.
- Shighat*, yaitu *ijab* dan *qabul* antara *ajir* dan *musta’jir*.
- Ujrah* (uang sewa atau upah).
- Ma’qud* „*Alaih*, yaitu barang yang menjadi objek akad bermanfaat dan jelas.

### Bentuk – Bentuk Upah

Upah dapat diklasifikasikan dalam dua bentuk, yaitu :

- Ajrun Musammá*, yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan, ketika disebutkan adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan dan tidak ada unsur paksaan.
- Ajrun Mitsli*, yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya dan sepadan dengan kondisi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.<sup>19</sup>

### Prinsip-Prinsip Upah

Prinsip-prinsip upah perspektif ekonomi Islam pada hakikatnya ialah untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi seluruh umat baik tenaga kerja (buruh) maupun majikan. Berdasarkan filsafat ekonomi yang ada, dapat diturunkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai misalnya tujuan kegiatan

<sup>15</sup><https://arumdyankhumalasari.wordpress.com/2011/04/16/home-industri/>Diakses pada tanggal 16 Mei 2016

<sup>16</sup><http://www.hukumonline.com/pusatdata/download/fl19846/node/457>Diakses pada tanggal 16 Mei 2016

<sup>17</sup> Azyumardi Azra, *Kajian Tematik Al-Qur’an Tentang Kemasyarakatan*, (Bandung : Angkasa Bandung, 2008), 89

<sup>18</sup> Lidwa Pusaka i-Software Kitab 9 Imam, Ibnu Majah, *Kitab Hukum-Hukum Bab Balasan Bagi Penyewa*, No. Hadits 2434

<sup>19</sup> Nurul Huda, Hadi Risza Idris, Mustafa Edwin Nasution, *dkk, Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta : Kencana, 2007), 230 Lihat pula, Cucun, 2015 “*Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Tape Ketan Pamella Desa Tarikolot Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan, 2015)*”, (Skripsi, Fakultas Syari’ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon), 42

ekonomi distribusi.<sup>20</sup> Berikut adalah prinsip-prinsip mengenai upah perspektif ekonomi Islam.

a. Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja dan majikan berupa penetapan akad transaksi, dan Negara yang tercantum dalam peraturan pemerintah.<sup>21</sup>

b. Prinsip Kebebasan

Prinsip kebebasan atau prinsip *al-hurriyah* ialah kebebasan atau kemerdekaan secara umum, baik kebebasan individual maupun kelompok.<sup>22</sup>

c. Prinsip Pemerataan

Prinsip pemerataan dalam hal upah-mengupah merupakan usaha yang dilakukan oleh majikan agar upah yang diterima tenaga kerja terbagi semerata mungkin diantara pekerja-pekerjanya. Prinsip pemerataan ini tidak berarti semua tenaga kerja memperoleh upah yang dibuat sama, tetapi kesempatan yang sama bagi setiap pekerja untuk memperoleh upah. Tujuannya adalah agar tidak terjadi ketimpangan upah pada seluruh tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan keserakahan dan kecemburuan sosial yang pada akhirnya dapat mengganggu aktivitas produksi di dalam usaha.

**Pembayaran Upah**

Jika upah dalam akad ijarah pada suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur

sesuai dengan manfaat yang diterimanya. *Ajir* berhak menerima bayarannya karena *musta'jir* sudah menerima kegunaan atau manfaat dari *ajir*.<sup>22</sup> Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi.<sup>23</sup>

**Penelitian Terdahulu**

a. Rochmad Hariyadi (2010)<sup>24</sup>

Skripsi pada tahun 2010 yang ditulis oleh Rochmad Hariyadi seorang mahasiswa Fakultas Syariah Jurusan Muamalat, Universitas Islam

Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Pengrajin Gerabah (Studi Kasus di Home Industri Waluyo Rotan di Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul)*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan di Home IndustriWaluyo Rotan yang sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah kepada para pekerjanya. Home IndustriWaluyo Rotan tidak bisa disalahkan apabila peristiwa keterlambatan tersebut terjadi, karena telah ada kepastian antara kedua belah pihak. Dan dari pihak pekerja pun tidak pernah menuntut dengan apa yang terjadi, karena mereka sudah yakin dengan upah yang pastinya akan diterima juga. Adanya kerelaan antara pemilik usaha dan pekerjanya dalam pembagian upah, walaupun tidak ada perjanjian kontrak antara kedua pihak tersebut. Selain itu, sistem pengupahan yang diterapkan oleh Home IndustriWaluyo Rotan sudah menjadi adat kebiasaan. Di mana bahwa suatu adat kebiasaan dapat dijadikan hukum yang sama kedudukannya dengan nash menurut ruang

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin, Faisar Ananda Arfa, *Islamic Business And Economic Ethics*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), 50

<sup>21</sup> Peraturan Pemerintah : Salinan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Lihat pula, Surat Edaran Bupati Cirebon Nomor : 560/3214/Disnakertrans/2015 Tentang Upah Minimum Kabupaten Cirebon Tahun 2016

<sup>22</sup>Juhaya S. Praja, *Tafsir Hikmah Seputar Ibadah, Muamalah, Jin Dan Manusia*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2000), 119

<sup>22</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), 121

<sup>23</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, (Bandung : PT Alma'arif Bandung, 1993), 26

<sup>24</sup> Rochmad Hariyadi, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Pengrajin Gerabah (Studi Kasus di Home Industri Waluyo Rotan di Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul)*", (Skripsi, Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010), Abstrak

dan waktunya, sebagaimana kaidah Ushul Fiqh “Kebiasaan (adat) bisa dijadikan Hukum”.

**b. Cucun (2015)<sup>25</sup>**

Skripsi pada tahun 2015 yang ditulis oleh Cucun seorang mahasiswi Fakultas Syariah Jurusan Muamalat, Institut Agama Islam Negeri

(IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang berjudul “*Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Tape Ketan Pamela Desa Tarikolot Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan)*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penguapan pada UD. Tape Ketan Pamela di Desa Tarikolot, untuk mengetahui upah pekerja UD. Tape Ketan Pamela sudah dibayar sesuai standar UMK atau tidak dan untuk mengetahui upah pekerja UD. Tape Ketan Pamela sudah sesuai atau tidak dengan pengupahan dalam ekonomi islam. Pengupahan UD. Tape Ketan Pamela berdasarkan pada asas adil, layak dan wajar. Pembayarannya menggunakan sistem upah borongan dan per hari dibayar sebesar Rp. 45.000,- per orang per 25 Kg beras. Perusahaan UD. Tape Ketan Pamela dalam hal penetapan upah sudah memenuhi kriteria pemerintah yaitu sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Kuningan. Perusahaan membayar lebih besar dari UMK Kuningan yaitu sebesar Rp. 1.350.000,- selisih Rp. 204.000,- dengan UMK tahun 2015. Upah pekerja UD. Tape Ketan Pamela yang berdasarkan keadilan, kelayakan dan wajar serta kesesuaian dengan UMK yang ditetapkan oleh pemerintah sehingga secara aplikasinya telah sesuai dengan ekonomi islam.

**c. Muhammad Mustofa (2009)<sup>26</sup>**

---

<sup>25</sup>Cucun, “*Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Tape Ketan Pamela Desa Tarikolot Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan, 2015)*”, (Skripsi, Fakultas Syari’ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2015), Abstrak

<sup>26</sup> Muhammad Mustofa, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penentuan Upah Minimum Pasal (1) dan (2) dalam Permenakertrans Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005*”, (Skripsi,

Skripsi pada tahun 2009 yang ditulis oleh Muhammad Mustofa seorang mahasiswa Fakultas Syariah Jurusan Muamalat, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penentuan Upah Minimum Pasal (1) dan (2) dalam Permenakertrans Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menjelaskan dan menyimpulkan tentang perspektif hukum islam terhadap pencapaian kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh serta mekanisme wewenang penetapan upah minimum. Sistem islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat dalam merealisasikan jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran. Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup rakyat, islam mewajibkan Negara menjalankan kebijakan makro dengan menjalankan apa yang disebut dengan politik ekonomi islam. Politik ekonomi islam adalah penerapan berbagai kebijakan yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan jaminan yang memungkinkan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan mereka.

**Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan ialah sumber data primer berupa hasil wawancara dengan subjek penelitian dan sumber sekunder sebagai data tambahan untuk memperkuat data primer sehingga keaslian datanya benar-benar valid. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data non-statistik dengan proses analisis data yaitu reduksi data, paparan data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi data, dan uji keabsahan data penelitian kualitatif adalah dengan melakukan triangulasi.

**Hasil Penelitian**

---

Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009)”, Abstrak

### 1. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Konveksi ABR

Sistem pengupahan yang digunakan oleh Home Industri Konveksi ABR Kelurahan Perbutulan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon, menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem pengupahan berdasarkan hasil. Dengan cara perhitungan upah, berdasarkan jumlah hasil barang yang diproduksi oleh tenaga kerja kemudian dikalikan dengan jumlah upah yang sudah ditetapkan oleh majikan berdasarkan persetujuan tenaga kerja. Kemudian ditambahkan dengan jumlah tunjangan makan yang akan dikalikan dengan masa hari kerja. Jumlah upah yang akan diberikan akan dikalkulasikan dengan upah yang diperoleh dan jumlah tunjangan makan. Jumlah upah yang diterima oleh tenaga kerja jumlah tidak stabil, hal ini dikarenakan setiap tenaga kerja bekerja pada divisi yang berbeda. Oleh sebab itu, tingkat upah yang diberikan pun jumlahnya berbeda sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan resiko yang dihadapi oleh seluruh tenaga kerja yang ada di Home Industri Konveksi ABR.

Berdasarkan dugaan diawal, bahwa ketika tenaga kerja merasa upah yang mereka hasilkan jumlahnya relatif kecil dan tidak sesuai dengan banyaknya waktu yang dikeluarkan, akhirnya memicu adanya pembayaran upah setiap dua minggu sekali bahkan satu bulan sekali. Hal tersebut dibenarkan oleh para tenaga kerja yang bekerja di Home Industri Konveksi ABR, yang menyebutkan ketidakstabilan jumlah upah yang diperoleh disebabkan karena adanya perbedaan divisi yang menyebabkan perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan resiko pekerjaan yang dihadapi oleh tenaga kerja. Sehingga para tenaga kerja melakukan pembayaran selama satu minggu sekali, dua minggu sekali dan satu bulan sekali. Menurut Ibu Ayu tenaga kerja pada divisi pembuat lubang dan penempel kancing, mereka membenarkan adanya pembayaran upah setiap dua minggu sekali atau satu bulan sekali. Hal ini disebabkan karena jumlah perolehan pekerjaan dan upah yang didapat jumlahnya sedikit, tenaga kerja memilih

untuk mengakumulasi jumlah upahnya setiap dua minggu sekali atau satu bulan sekali agar terlihat lebih banyak dan cukup untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Adapun tenaga kerja yang memilih untuk memperoleh pembayaran satu minggu sekali, keputusan adanya perbedaan dalam cara pembayaran semuanya hasil dari kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu majikan dan tenaga kerja. Oleh sebab itu, ketika terjadi ketidakstabilan jumlah upah yang diperoleh per-mingguanya sudah menjadi hal yang wajar berdasarkan risiko pekerjaan, kesepakatan antara majikan dan tenaga kerja, keterampilan serta kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tersebut.

Menurut penulis, secara praktiknya Home Industri Konveksi ABR telah menerapkan aturan pemerintah sebagai dasar pertimbangan dalam penentuan pemberian upah kepada tenaga kerja sehingga menerapkan asas-asas adil, layak dan wajar demi tercapainya kesejahteraan antara kedua belah pihak yang memiliki hubungan kerja dan menolak pernyataan serta dugaan diawal yang mengatakan bahwa perusahaan membayar upah tenaga kerja/buruh di bawah UMK sehingga menyebabkan pendapatan upah yang tidak stabil yaitu terkadang mendapatkan upah lebih besar kadang pula lebih kecil dari UMK. Namun, tidak semua Home Industri Konveksi di Kelurahan Perbutulan memperhatikan standar upah yang ditetapkan pemerintah. Ada yang memperhatikan pemberian upah dengan pertimbangan standar upah dan adapula yang tidak memperhatikan standar upah yang ditentukan pemerintah.

Untuk tunjangan kesehatan, Home Industri Konveksi ABR tidak bekerja sama dengan lembaga kesehatan manapun dalam menangani tenaga kerjanya ketika mereka mengalami kondisi tidak sehat ataupun terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat kesetiaan para tenaga kerja yang bekerja di Home Industri tersebut, yang menyulitkan majikan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya agar mendapatkan jaminan kesehatan baik milik Negara maupun swasta. Oleh sebab itu, majikan dalam hal tunjangan kesehatan lebih



memilih tunjangan kesehatan yang bersifat kekeluargaan.

## 2. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Konveksi ABR Perspektif Ekonomi Islam

Pada ekonomi Islam ada beberapa hal yang menjadi perhatian dalam konsep sistem pengupahan untuk dianalisis, seperti rukun dan syarat upah yang menjadi pertimbangan adanya akad atau kontrak kerja. Adanya rukun dan syarat bertujuan untuk memberikan sebuah kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam sebuah usaha, hal ini sudah menjadi kewajiban yang harus diterapkan pada berbagai macam bentuk usaha.

Adanya akad sangat diperlukan dalam ekonomi Islam untuk menentukan ke mana arah serta jalannya mekanisme pengupahan yang akan dilakukan oleh kedua belah pihak yang menjalin hubungan kerja, baik majikan ataupun tenaga kerja.

Untuk pemenuhan adanya rukun dan syarat *ijarah* antara *Musta'jir dan Ajir* pada akad *ijarah* menjadi sah, yaitu dengan adanya kedua belah pihak yang melakukan transaksi kerjasama baik *Musta'jir* ataupun *Ajir*. Pada kerjasama antara Home Industri Konveksi ABR, sebagaimana yang telah dijelaskan diawal yang bertindak sebagai pemilik Home Industri Konveksi ABR disebut *Musta'jir*. Sedangkan tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut dengan menerima upah disebut *Ajir*. Bentuk upah tersebut termasuk ke dalam upah *Ajrun Musammá*, yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan, ketika disebutkan adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan dan tidak ada unsur paksaan.

Besaran minimal upah memang tidak dijelaskan secara lengkap dan tidak ditentukan secara terperinci di dalam Al-Quran, tetapi Allah SWT secara tegas mewajibkan kepada pemilik usaha untuk membayar upah para tenaga kerjanya. Sedangkan besaran upah yang dibayarkan dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara kedua belah pihak yakni pemilik Home Industri Konveksi ABR dan tenaga kerjanya berdasarkan prinsip keadilan. Hal ini berkaitan dengan prinsip-

prinsip upah perspektif ekonomi Islam yang pada hakikatnya untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi seluruh umat kaitannya dengan majikan dan tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja. Prinsip adil di dalam Islam tentunya menjamin bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus layak dan sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap perusahaan dalam menjalin kerjasama. Maka, harus dibayar secara adil tidak terlalu rendah sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan pokok tenaga kerjanya dan upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerja sama tersebut. Selain itu ada prinsip kebebasan bahwa tenaga kerja berhak menentukan sesuatu hal yang dianggap baik dan tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang berlawanan dengan tujuan dari perusahaan karena dianggap tidak baik atau mungkin baik menurut perusahaan. Seperti halnya perolehan upah, ketika tenaga kerja hanya sanggup mengerjakan suatu pekerjaan dalam jumlah sedikit pemilik usaha tidak memaksakan hal tersebut karena antara pemilik usaha dan tenaga kerja sudah saling mengerti dan bersepakat diawal kontrak kerja tentunya dengan alasan yang dapat dimaklumi oleh sang majikan.

Selain prinsip keadilan dan kebebasan, ada pula prinsip pemerataan. Prinsip pemerataan dalam hal ini yaitu pemerataan dalam memperoleh kesempatan kerja yang sama antara tenaga kerja satu dengan yang lainnya untuk memperoleh upah. Pada Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan prinsip pemerataan, karena tenaga kerja mendapatkan upah dengan semerata mungkin berdasarkan jenis pekerjaan yang mereka hasilkan untuk perusahaan. Di dalam Home Industri Konveksi ABR terdapat delapan divisi kerja yang secara berurutan dengan jumlah upah yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jenis risiko yang berbeda pula.

## Kesimpulan

1. Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang

dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah perolehan upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi konveksi. Upah yang diperoleh akan dikalikan dengan jumlah hasil produksi dan upah yang telah disepakati oleh majikan dan tenaga kerja. Maka, akan diperoleh upah pokok, tunjangan makan dan upah lembur. Jumlah upah yang diperoleh tenaga kerja tidak sama dan tidak tetap setiap divisinya, karena perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Dengan jam kerja upah menurut pasal 77 ayat 1 UU No. 13/2003 tentang mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Ketika jam kerja melebihi waktu yang ditentukan, maka akan dihitung ke dalam upah lembur. Dengan begitu, tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidup secara adil, layak, dan wajar.

2. Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam, sudah sejalan dengan terpenuhi rukun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi Islam. Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan akad ijarah (sewa menyewa) dan upah mengupah, seorang *Musta'jir* (menyewa) *Mu'ajir* (orang yang menyewakan) manfaat tenaga dan pikirannya. Sedangkan imbalan atas manfaat yang diterima oleh *Musta'jir* disebut *Ajran* atau *Ujrah*, upah diberitahukan diawal perjanjian, jumlah upah berdasarkan hasil, jenis, dan risiko pekerjaan, pembayarannya sesuai kesepakatan antara majikan dan tenaga kerja. Selain itu jumlah upah yang diterima dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu upah, seperti kemampuan dan kesediaan perusahaan, organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, adanya pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres, biaya hidup, posisi jabatan karyawan, pengalaman kerja, kondisi perekonomian Nasional dan jenis dan sifat pekerjaan. Hal ini telah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam, serta upah harus

disertai dengan prinsip-prinsip keadilan, kebebasan dan pemerataan, agar tenaga kerja tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak.

#### Daftar Pustaka

- Azra Azyumardi, 2008, *Kajian Tematik Al-Qur'an Tentang Kemasyarakatan*, Bandung : Angkasa Bandung
- Lubis K. Suhrawardi, Wajdi Farid, 2012, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika
- Dessler Gary, 1993, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Erlangga
- Ghazaly Rahman Abdul, Gufron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, 2010, *Fiqh Muamalat*, Jakarta : Kencana
- Yusuf Burhanuddin, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Sunyoto Danang, 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Hasibuan S.P. Malayu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Nasution Edwin Mustafa, Idris Risza Handi, Huda Nurul, *dkk*, 2007, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta : Kencana
- Rivai Veithzal, Nuruddin Amiur, Arfa Faisar Ananda, 2012, *Islamic Business And Economic Ethics*, Jakarta : Bumi Aksara
- Praja S. Juhaya, 2000, *Tafsir Hikmah Seputar Ibadah, Muamalah, Jin Dan Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Suhendi Hendi, 2013, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sabiq Sayyid, 1993, *Fikih Sunnah*, Bandung : PT Alma'arif Bandung
- Cucun, 2015 "Pengupahan dalam Tinjauan Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UD. Tape Ketan Pamella Desa Tarikolot Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan, 2015)", (Skripsi, Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon), Abstrak
- Hariyadi Rochmad, 2010, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Pengrajin Gerabah (Studi Kasus di Home Industri Waluyo Rotan di

*Kasongan, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul*”), (Skripsi, Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), Abstrak. Mustofa Muhammad, 2009, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penentuan Upah Minimum Pasal (1) dan (2) dalam Permenakertrans Nomor : PER17/MEN/VIII/2005*”, (Skripsi, Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”, Abstrak

Lidwa Pusaka i-Software Kitab 9 Imam, Ibnu Majah, Kitab Hukum-Hukum Bab Balasan Bagi Penyewa, No. Hadits 2434

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Salinan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Lihat pula, Surat Edaran Bupati Cirebon Nomor : 560/3214/Disnakertrans/2015 Tentang Upah Minimum Kabupaten Cirebon Tahun 2016

<https://arumdyankhumalasari.wordpress.com/2011/04/16/home-industri/>Diakses pada tanggal 16 Mei 2016

<http://www.hukumonline.com/pusatdata/download/fl19846/node/457>Diakses pada tanggal 16 Mei 2016