

MEKANISME PENGUPAHAN *HOME INDUSTRY* ROTAN DI DESA TEGALWANGI DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH

Agus Abikusna dan Syifa Ussa'idah
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Email: a.abikusna@gmail.com dan syifaussaidah@gmail.com

Abstract

The existence of home industry in an area has a very important role in improving the welfare of the community with a wage system that affects the living standards of workers and their families. So important is the issue of wages in a workforce, but in reality there are often times workers' wages are not in line with expectations, so that it can cause an imbalance for workers. The method in this research is qualitative with descriptive approach. Data collection techniques used, namely observation, interviews, questionnaires and documentation. From the results of his research, a picture of wage implementation in the Rattan Home Industry of Tegalwangi Village, Weru District, Cirebon Regency uses a piece rate system. According to the review of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower for the implementation of remuneration, this is largely in compliance, only a few are considered to violate the Law. According to the Sharia Economic Law review of the implementation of this wage is in accordance with the principles of Sharia, namely justice, worthiness and virtue.

Keywords: *Wages, Workers, Law No.13 of 2003, and Sharia Economic Law.*

Abstrak

Keberadaan home industry di suatu daerah mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan sistem pengupahan yang mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarganya. Begitu penting persoalan upah di dalam suatu ketenagakerjaan, namun dalam kenyataannya sering kali terjadi pengupahan pekerja tidak sesuai dengan harapan, sehingga dapat menimbulkan ketidakseimbangan bagi para pekerja. Metode dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Dari hasil penelitiannya diperoleh gambaran pelaksanaan pengupahan di Home Industry Rotan Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon menggunakan sistem upah borongan. Menurut tinjauan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan pengupahan ini sebagian besar sudah sesuai, hanya saja ada beberapa yang dianggap melanggar Undang-Undang. Menurut tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap pelaksanaan pengupahan ini sudah sesuai prinsip-prinsip Syariah yaitu keadilan, kelayakan dan kebajikan.

Kata Kunci: *Pengupahan, Pekerja, Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dan Hukum Ekonomi Syariah.*

LATAR BELAKANG

Kehidupan yang didambakan oleh setiap manusia di dunia ini adalah kesejahteraan. Baik masyarakat yang tinggal di Kota maupun di Desa, semua mendambakan kehidupan yang sejahtera. Namun dalam perjalanannya, kehidupan yang dijalani oleh manusia tidak selamanya dalam kondisi sejahtera. Pasang surut kehidupan ini membuat manusia selalu berusaha untuk mencari cara agar tetap sejahtera.¹

Salah satu upaya untuk yang bisa membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah dengan adanya *home industry*. *Home industry* juga merupakan salah satu komponen utama dalam pengembangan ekonomi lokal, keberadaannya sangat diperlukan di daerah-daerah pedesaan. Untuk itu penulis merasa perlu untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai 1) Bagaimana pelaksanaan pengupahan pada pekerja *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk lokal? 2) Bagaimana pelaksanaan pengupahan pada pekerja *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? 3) Bagaimana pelaksanaan pengupahan pada pekerja *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon menurut Hukum Ekonomi Syariah?

LITERATURE REVIEW

Penelitian tentang pelaksanaan pengupahan di *Home Industry* dengan sistem borongan bukanlah suatu yang baru meskipun demikian, nampaknya belum ditemukan penelitian di *Home Industry* Rotan yang dikaji menurut UU No.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kesejahteraan penduduk lokal. Berikut beberapa karya yang terdokumentasi terkait permasalahan yang dikaji, yaitu: *Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Sri Yuliana,² Penelitian ini memfokuskan kepada implementasi pengupahan tenaga kerja Home Industry kerupuk ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. Menurutnya sistem pengupahan tenaga kerja *home industry* kerupuk Desa Sumberagung sesuai dengan hukum Islam, akan tetapi pada saat melakukan perjanjian kerja pemilik usaha tidak menyebutkan jumlah upah yang akan diterima pekerja sebelum pekerjaan dimulai, hal tersebut tentunya bertentangan dengan ajaran Islam.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Badrus Sholeh,³ dalam penelitian ini muncul permasalahan yaitu, dalam pelaksanaan pengupahan di *home industry* sandal Desa Wedoro khususnya pada tahun 2012 terjadi banyak melanggar hak-hak pekerja atau buruhnya, baik yang terdapat dalam aturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun dalam aturan hukum Islam.

Dari kedua topik penelitian yang telah dipaparkan di atas, ternyata belum ada tinjauan secara khusus tentang pelaksanaan pengupahan di *home industry* rotan menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti

¹ Yepi Sartini, "Peranan Home Industry dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Home Industry Kerupuk Lia Jaya Bengkulu Tengah)", *Skripsi* (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2017).

² Sri Yuliana, "Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Kerupuk Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home

Industri Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro)", *Skripsi* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2019).

³ Badrus Sholeh, "Pemberian Upah Pekerja Sandal di Home Industri Sandal Desa Wedoro dalam Perspektif Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan", *Skripsi* (Surabaya: IAIN Sunan Ampel, 2012).

pada kondisi objek alamiah. Teknik pengumpulan data dilakukan secara induktif yakni penarikan kesimpulan berdasarkan keadaan-keadaan yang khusus untuk diperlakukan secara umum.⁴ Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, pada penelitian lapangan ini peneliti mengamati pelaksanaan pengupahan yang terjadi di *home industry* rotan menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon pada bulan November 2019-Januari 2020.

Sumber data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara dengan informan diantaranya pemilik dan pekerja *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon, angket (kuesioner) kepada para pekerja dan data-data yang ada di Desa. Adapun data sekunder yang digunakan di sini yaitu skripsi, jurnal, Al-Qur'an, Hadist, dan buku-buku yang terkait dengan pelaksanaan pengupahan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, angket (kuesioner) dan dokumentasi. Adapun penjelasan dari ketiga metode pengumpulan data di atas, yaitu:

1. Dilihat dari segi proses pengumpulan data, observasi ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran melalui pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian agar memperoleh data yang akurat;
2. Wawancara. Dalam teknisnya, peneliti mempersiapkan instrument penelitian berupa tanya jawab dengan pedoman wawancara. Dalam hal ini peneliti mewawancarai beberapa informan yang dianggap berkompetem dalam memberikan informasi yang peneliti butuhkan yaitu kepada 5 pemilik *home*

industry rotan di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon.

3. Angket (Kuesioner) adalah suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan atau pernyataan kepada informan, daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan tertutup jika alternative jawaban telah disediakan.⁵ Peneliti memberika pertanyaan-pertanyaan kepada 25 pekerja *home industry* rotan yang ada di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon, dan *ketiga*, dokumentasi, maksud dari dokumentasi ini peneliti mencari sumber-sumber data yang lain selain wawancara, observasi dan angket terkait dengan penelitian yang dilakukan seperti misalnya, buku-buku, foto-foto, dan data-data lainnya.

KONSEP DASAR

Definisi *Home Industry*

Home berarti rumah, tempat tinggal, ataupun kampung halaman. Sedangkan *Industry* dapat diartikan sebagai kerajinan, usaha produk barang dan ataupun perusahaan. *Home Industry* adalah rumah usaha produk barang atau juga perusahaan kecil.

Dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah. Pengertian usaha kecil secara jelas tercantum dalam UU No. 9 Tahun 1995, yang menyebutkan bahwa usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000,- (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,-.⁶

Definisi Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

⁴ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), 76.

⁵ Umar, *Metode Penelitiab untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 2, Cet. 11 (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2011), 49-50.

⁶ Yuyus Suryana & Kartib Bayu, *Kewirausahaan* (Jakarta: Kencana, 2010), 102.

menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja atau buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁷

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".⁸

Tenaga Kerja dalam Hukum Ekonomi Syariah

Tenaga kerja tidak terlepas dari pekerjaan, dan kerja merupakan sarana untuk mencari penghidupan serta untuk mensyukuri nikmat Allah Swt yang diberikan kepada makhluk-Nya. Bagi Islam bekerja adalah suatu kewajiban, setiap Muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri.⁹

Pandangan Islam mengenai buruh atau tenaga kerja dianggap sebagai saudara atau mitra dari majikan atau pemberi kerja. Harapan yang diberikan oleh seorang saudara kepada saudaranya yang lain diberikan oleh pekerja kepada majikannya. Seorang saudara tidak akan merasa tentram melihat saudaranya berada dalam keadaan sukar. Majikan bebas melakukan usaha untuk

meningkatkan produktivitasnya serta mencari kekayaan, tetapi bukan dengan jalan menzalimi atau memeras kerigat pekerja demi kepentingan diri sendiri.¹⁰

Hak-hak Pekerja dalam Hukum Ekonomi Syariah

Secara umum hak-hak pokok pekerja (buruh) dalam Islam, antara lain:

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak;
2. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercaya mengenai pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau keduanya;
3. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat ini;
4. Pekerja berhak menerima pembayaran pensiun dalam bentuk upah yang layak untuk pembayaran pensiun tersebut;
5. Pekerja dan anak-anak dari pekerja berhak memperoleh sedekah dari majikan. Oleh karena itu, para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sedekahnya (sumbangan sukarela) tersebut;
6. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan;
7. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika melakukan kesalahan selama bekerja;
8. Pekerja harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu;

⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* Cet. 2 (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 4

⁸ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet.4 Edisi Revisi (Bandung: PT. Citra Bakti, 2014), 3.

⁹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 4.

¹⁰ Mardani, *Ayat-ayat dan Hadist Ekonomi*, Edisi Ke-3. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 74-75.

9. Pekerja dilarang untuk dikenakan denda karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja.¹¹

Penetapan Upah Menurut Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003

Upah adalah balas jasa berupa uang atau balas jasa yang lain yang diberikan oleh lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerja karena prestasinya. Indikator untuk mengukur upah adalah (1) upah yang diterima terdapat waktu, (2) upah yang diterima sesuai dengan lama kerja, (3) upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kemudian pengertian Upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 No. 13 Tahun 2003, 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 peratungan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹² Setiap pekerja atau

buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Dalam mewujudkan suatu penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan adanya kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Adapun kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja atau buruh terdapat dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yang terdiri atas:¹³ Upah minimum, Upah kerja lembur, Upah karena tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah karena tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Bentuk dan cara pembayaran, Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, Denda dan potongan upah, Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan Upah untuk pembayaran pesangon.

Penetapan Upah Minimum

Pengertian upah minimum adalah sebulan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jarring pengaman (Pasal 1 angka Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum). Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2003, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum,¹⁴ meliputi: *pertama*, Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/Kota dalam satu wilayah provinsi. UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi, ditetapkan oleh gubernur dengan

¹¹ Adesy Fordebi, *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 238.

¹² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 122.

¹³ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 125.

mempertimbangkan rekomendasi dari Depeprov yang unsurnya tripartite yaitu penguasa, pemerintah, serikat buruh/serikat pekerja, ditambah perguruan tinggi dan paka.¹⁵

Dan *kedua*, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah Kabupaten/Kota. UMK adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi Bupati/walikota atas saran/masukan Dewan Pengupahan Kabupaten/kota yang unsurnya tripartite yaitu pengusaha, pemerintah, serikat buruh/serikat pekerja ditambah perguruan tinggi dan pakar. Penetapan UMK ditetapkan selambat-lambatnya 40 hari sebelum tanggal 1 Januari atau sesudah penetapan UMP.

Menurut Pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh upah ataupun penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan. Sedangkan Pasal 88 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Ketentuan diatas menunjukkan, penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup layak bagi kemanusiaan adalah hak setiap pekerja dan pemerintah telah menetapkan UMK untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan penjelasan Pasal 88 ayat (1) UU No.13 tentang Ketenagakerjaan, penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah dari hasil pekerjanya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja

dan keluarganya secara wajar meliputi manakan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹⁶

Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah
Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru*, yang artinya menurut bahasa ialah *al-iwadh*, arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.¹⁷ Pada dasarnya, upah (*al-ujrah*) adalah sah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang memperkerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan akad-akad tertentu, dan secara khusus berhubungan erat dengan akad ijarah, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*'iwadh*) yang jelas. Secara etimologi kata *al-ujrah* berarti *al-jaza* (balasan) dan yang berarti *al-thawab* (pahala).

Islam mengatur Upah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut: *Pertama*, upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama' akan tetapi ulama' Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan. *Kedua*, Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek *riba*.

Berdasarkan uraian tersebut, para Ulama fiqh membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu merupakan hak dari pekerja

¹⁵ Izzaty dan Rafika Sari, "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia", *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, Vol. 4, No. 2 (Desember, 2013): 134.

¹⁶ Aulia Milano, "Politik Hukum Pengupahan: Suatu Kajian terhadap Penetapan Upah

Minimum Kabupaten (UMK)", Vol. 10, No. 1 (Juni, 2015): 65-66.

¹⁷ Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *Fikih Muamalah* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 167.

untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.¹⁸

Dasar Hukum Upah (Al-Ujrah)

Banyak Al-Qur'an dan Hadist yang dijadikan argument oleh para ulama' untuk kebolehan al-ujrah, adapun landasan Al-Qur'an diantaranya sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*¹⁹

Dalam surat yang lain disebutkan bahwa:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجُوهِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ لِمِمَّا قَاتَفُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَمْرُهُمْ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka*

*perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*²⁰

Rukun dan Syarat Upah (al-Ujrah)

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Adapun Rukun upah (ijarah),²¹ yaitu: *pertama*, *Mu'jir* dan *Musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewamenyewa atau upah-mengupah *Mu'jir* adalah orang yang menerima upah dan yang menyewakan. *Musta'jir* adalah orang yang menerimakan upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan bagi *musta'jir* dan *mu'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.

Kedua, *Sighat*. *Sighat* ijab Kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab Kabul untuk melakukan sewa-menyewa dan upah-mengupah.²² *Ketiga*, *Imbalan* atau upah. *Imbalan* atau upah dalam *ijarah* harus sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jaa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan *ijarah* bisa saja berupa benda material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.²³ Dan *keempat*, *Barang* yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah.

Adapun Syarat-Syarat upah (*ijarah*) menurut Abdul Aziz Dahlan dalam bukunya yang berjudul *Esiklopedia Islam*, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, yang terkait dengan dua orang berakad. Menurut ulama Mazhab Syafi'i dan Hambali disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal seperti anak kecil dan orang gila *ijarahnya*

¹⁸ Gufron A. Ma'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 187.

¹⁹ QS. Al-Qashas (28): 2. Lihat Departemen Agama RI, *al-'Aliyy al-Qur'an* (Bandung: Diponegoro, 2013), 310.

²⁰ QS. At-Thalaq (65): 6. Lihat Departemen Agama RI, *al-'Aliyy al-Qur'an*, 446.

²¹ Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *Fikih Muamalah*, 170.

²² Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *Fikih Muamalah*, 170.

²³ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, 34-36.

tidak sah. Akan tetapi ulama Hanafi berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus dalam usia baligh. Oleh karenanya anak yang baru mumayyiz pun boleh melakukan akad ijarah hanya pengesahannya perlu persetujuan walinya. *Kedua*, belah pihak berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad ijarah. *Ketiga*, Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. *Keempat*, Objek *ijarah* itu boleh diserahkan dan digunakan langsung dan tidak ada cacatnya. *Kelima*, Objek *ijarah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara'. *Keenam*, yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa. *Ketujuh*, objek *ijarah* itu merupakan suatu yang biasa disewakan. *Kedelapan*, upah atau sewa dalam ijarah harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

Macam-macam Upah (*al-Ujrah*)

Menurut Huda dkk upah digolongkan menjadi dua macam, yaitu *al-Ajr al-Musamma*, dan *al-Ajr al-Misli*,²⁴ yaitu: *pertama*, upah yang sepadan (*Al-Ujrah al-misli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Kewajiban membayar *Ujratul mitsli* berlaku apabila rusaknya akad *ijarah* tersebut karena *fasid*, bukan karena ketidakjelasan harga, atau tidak menyebutkan jenis pekerjaan.

Kedua, upah yang telah disebutkan (*al-ujrah musamma*), adalah upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak. Jadi bagi pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah ditentukan dan pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah ditentukan.

Sistem Pemberian Upah (*al-Ujrah*)

Adapun sistem pemberian upah (*Al-Ujrah*) digolongkan menjadi empat macam, yaitu: *pertama*, Upah Menurut Prestasi Kerja. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

Kedua, Upah Menurut Lama Kerja. Cara ini disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggi atau perbulan.

Ketiga, Upah Menurut Senioritas. Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada suatu perusahaan.

Keempat, Upah Menurut Kebutuhan. Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar dan adil apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan tetapi tidak juga berkekurangan.²⁵ Pada dasarnya pola masyarakat Islam, Upah bukan hanya suatu konsensi. Akan tetapi merupakan hak asasi bagi pekerja/buruh yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 asas, yaitu asas keadilan, asas kelayakan, asas kebajikan. (1) Asas Keadilan. Asas keadilan menuntut agar para buruh/pekerja dibayar secara seimbang atas jasa yang diberikan oleh buruh/pekerja.

Berdasarkan asas keadilan, upah dalam masyarakat ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan

²⁴ N. Huda, et.al., *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2008), 230.

²⁵ B. Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Cet.1 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), 251-252.

pengusaha/pemilik usaha. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan yang menghalalkan yang haram. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Pekerjaan seorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu karena Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja. Upah dapat ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah Swt dalam firman-Nya:

وَلَكِنْ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*²⁶

Ayat tersebut menerangkan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut pekerjaannya. Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.²⁷ (2) Asas Kelayakan. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja dengan taraf hidup masyarakat, sehingga buruh/pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan tingkat ekonomi semata saja. Layaknya bermakna cukup pangan, sandang dan papan, dan juga sesuai dengan pasaran. (3)Asas Kebajikan. Asas kebajikan yang dalam hubungan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hatinurani para pemilik pekerjaan untuk dapat menghargai jasa para pekerja/buruh yang

telah memberikan sumbangan untu mendapacka kekayaan yang lebih.

PEMBAHASAN DAN DISKUS

Pelaksanaan Pengupahan pada pekerja *Home Industry* Rotan Desa Tegalwangi Kecamatan Weru, Kabupaten Cirebon

Di desa Tegalwangi Kec.Weru Kab. Cirebon terdapat beberapa *Home Indutsry* rotan yang mana di Desa tersebut dikenal sebagai desa pengrajin rotan. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dari hasil wawancara dengan pemilik *home industry* rotan dan pemberian angket serta wawancara kepada pekerja untuk mengetahui penerapan pelaksanaan pengupahan (*Al-Ujrah*) menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah. Adapun jawaban pekerja dijelaskan dan disajikan dalam bentuk diagram yang kemudian dianalisis secara deskriptif. terdapat 4 (empat) dimensi pelaksanaan pengupahan yaitu sebagai berikut:

Pertama, Dimensi Upah Menurut Prestasi Kerja. Hasil analisis deskriptif pertanyaan dan wawancara dalam dimensi upah menurut prestasi kerja terdiri dari 3 item pertanyaan, yang diuraikan pada diagram berikut:

Gambar 1.1
Diagram Jawaban Informan Dimensi



Upah Menurut Prestasi Kerja

²⁶ QS. Al-Ahqaf (46): 19. Lihat Departemen Agama RI, *al-'Aliyy al-Qur'an*, 402.

²⁷ A.I. Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), 87.

Indikator Upah yang diterima pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 22 (88%) pekerja/informan menyatakan setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator upah yang diterima pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata upah yang diberikan oleh pemilik/pengusaha *home industry* rotan sudah baik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon. Para pekerja di *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon terdiri dalam kelompok pekerja yakni Tukang Anyam, Tukang Rangka, Tukang Dekor, Tukang Ikat, dan Tukang Oven. Dimana dimulai dari proses produksi sampai proses pemasaran. Dari setiap proses pengerjaan suatu barang tentu memiliki tingkat kesulitan serta kemudahan yang berbeda dan juga tergantung banyaknya barang yang dikerjakan oleh para pekerja, sehingga dengan demikian pemberian upahpun memiliki perbedaan antara tukang anyam, tukang ruji/dekor, tukang ikat, tukang rangka dan tukang oven. Seperti halnya yang dikatakan oleh Ibu Turini pemilik *home industry* rotan di Blok Mulya RT. 26 RW. 07 Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon:

“Tidak semua para pekerja yang bekerja disini diberi upah yang sama mba, ada perbedaan dalam pemberian upahnya yaitu tergantung dari tingkat kesulitan atau kemudahan suatu barang dan jumlah barang yang dihasilkan oleh setiap pekerjanya. Misalnya tukang anyam biasanya itu upah yang diberikan Rp. 10.000/pcs, jadi ketika tukang anyam mampu menghasilkan 30 anyaman rotan/mingguanya maka dikalikan dengan harga perpicisnya yaitu $Rp.10.000 \times$

30 = Rp. 300.000, jadi upah yang diberikan oleh pemilik kepada pekerja anyam sebesar Rp. 300.000/mingguanya yang diberikan setiap hari sabtu sore. Itu semua dilihat dari tingkat kesulitan dan kemudahan serta berapa banyak para pekerja menyelesaikan barang tersbeut. Kalau tingkat kesulitannya tinggi dan hasil barang yang diselesaikan banyak maka upah yang akan dibayarkan tinggi pula”.²⁸

Adapun pelaksanaan pengupahan yang diberikan pemilik kepada pekerja di *Home Industry* rotan milik Bapak Somad dan Ibu Tia di Blok Jalinan RT. 03 RW. 01 Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon memiliki 2 sistem pengupahan yaitu sistem upah borongan dan sistem upah harian, beliau mengatakan: “Sistem upah yang diberikan disini itu borongan dan ada juga yang harian, setiap pekerja berbeda-beda dalam mendapatkan upahnya, seperti tukang rangka, ikat dan dekor diberi upah antara Rp. 7.000 – Rp. 17.000/pcs nya sesuai dengan tingkat kesulitan dan banyaknya barang yang dihasilkan pekerja disini, kalau bagian oven upahnya antara Rp. 100 – Rp. 2.000/potongnya, kalau upah harian biasanya di beri upah Rp. 70.000, pekerjaan dari pekerja harian itu biasanya membantu angkat-angkat barang, pengiriman dan sebagainya”.²⁹

Indikator prestasi kerja dihargai dengan pemberian upah tambahan. Berdasarkan gambar 1.1 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 12 (48%) pekerja/informan menyatakan kurang setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan kurang setuju terhadap indikator prestasi kerja saya dihargai dengan pemberian upah tambahan/persen, karena menurut pekerja dan pemilik *home industry* rotan tidak ada upah tambahan/persen kepada pekerja yang mempunyai prestasi

²⁸ Wawancara bersama Ibu Turini, Pemilik *Home Industry Rotan*, di Blok Mulya RT.26, RW.07 Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Selasa, 17 Desember 2019.

²⁹ Wawancara bersama Ibu Tia, Pemilik *Home Industry Rotan*, di Blok Jalinan RT.03 RW.01 Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Sabtu, 18 Januari 2020.

kerja, dikarenakan disini sistemnya borongan jadi sesuai banyaknya barang yang iya hasilkan, hanya saja dari 5 pemilik home industry rotan ada sebagian yang memberikan tambahan makan pagi, siang dan juga sore jika pekerja tersebut lembur dalam kerjanya.

Indikator pemberian upah tambahan diberikan ketika saya melebihi target. Berdasarkan gambar 1.1 digaram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 4 pekerja/informan menyatakan setuju, 16 pekerja/informan menyatakan kurang setuju, 5 pekerja/informan menyatakan tidak setuju dan tidak ada (0%) pekerja yang menyatakan sangat setuju ataupun sangat tidak setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan kurang setuju terhadap indikator pemberian upah tambahan diberikan ketika saya melebihi target. Tidak ada pemberian upah tambahan yang diberikan ketika pekerja melebihi target hanya saja biasanya pekerja di home industry rotan diberikan upah tambahan pada saat akhir tahun. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Yanto pemilik Home Industry rotan di Blok Mulya RRT.22 RW.06 Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon: "Pekerja disini dibayar tergantung banyaknya barang dan tingkat kesulitannya mba, sistem upah disini menerapkan sistem borongan. Setiap pekerja mempunyai bagiannya masing-masing dan masing-masing mereka memperoleh upah sesuai dengan pengerjaannya. Walaupun pekerja tersebut kerja lembur sampai malam ya upah yang saya berikan tetap sesuai banyaknya barang tersebut dan dihitungnya perpicis."³⁰

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan pemberian upah oleh pemilik/majikan kepada pekerja yang diterapkan yaitu keterampilan pekerjaanya. Pada home industry rotan yang diterapkan di Home Industry rotan Desa Tegalwangi ini yang dilihat yaitu

keterampilan, tingkat kesulitan barang, banyaknya barang yang diselesaikan. Walaupun pekerja baru ataupun lama tersebut ketika pekerjaannya memuaskan maka upah yang diberikan akan sesuai dengan hasil kerjanya. Namun pemberian upah tambahan diberikan ketika para pekerja melebihi target itu tergantung pemilik *home industry*nya karena hal ini menurut pemilik *home industry* pengupahan disebut *home industry* yang mana pengupahannya dilakukan secara borongan.

Kedua, Dimensi Upah Menurut Lama Kerja Hasil analisis deskriptif dalam pertanyaan dimensi upah menurut lama kerja terdiri dari 3 pertanyaan yang dapat diuraikan pada diagram berikut:

Gambar 1.2
Diagram Jawaban Informan Dimensi Upah Menurut Lama Kerja



Indikator upah yang dibayarkan sesuai dengan lamanya pengerjaan suatu barang. Berdasarkan gambar 1.2 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 23 (92%) pekerja/informan menyatakan setuju.. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator upah yang dibayarkan sesuai dengan lamanya pengerjaan suatu barang. Hal ini

³⁰ Wawancara bersama Bapak Pryanto, Pemilik *Home Industry Rotan*, di Blok JMulya RT.22

RW.06 Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Selasa, 10 Desember 2019.

menggambarkan bahwa rata-rata pemilik/pengusaha home industry rotan memberikan upah sesuai dengan lamanya pengerjaan suatu barang karena sistem pengupahan yang diberikan di home industry rotan Desa Tegalwangi ini menggunakan sistem pengupahan borongan.

Upah yang saya terima sesuai dengan kesepakatan waktu pembayaran upah. Berdasarkan gambar 1.2 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 22 (88%) pekerja/informan menyatakan setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator upah yang saya terima sesuai dengan kesepakatan. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pemilik/pengusaha home industry rotan memberikan upah sesuai dengan kesepakatan waktu pembayaran. Sesuai penelitian lapangan pada 5 home industry rotan, para pemilik melakukan kesepakatan atau diskusi terlebih dahulu kepada pekerja. Apakah pekerja setuju atau tidak dengan upah yang diberikan oleh pemilik/pengusaha tersebut. Jika pekerja setuju maka pekerjaan akan dilaksanakan dengan sistem borongan dan upah akan diberikan setiap seminggu sekali. Jika pekerja tidak setuju maka ada negosiasi pengupahan antara pekerja dan pemilik selagi upah yang diminta oleh pekerja masih sesuai dengan harga perpicisnya atau banyaknya borongan (pesanan dari pabrik) dan juga dilihat dari keuntungan yang didapatkan oleh pemilik home industry tersebut, jangan sampai pemilik home industry tidak mendapatkan keuntungan.

Pekerjaan saya berisiko tetapi sesuai dengan upah yang sesuai dengan upah yang saya terima. Berdasarkan gambar 1.2 diagram di atas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 17 (68%) pekerja/informan menyatakan setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan

pekerja/informan setuju terhadap indikator pekerjaan berisiko tetapi sesuai dengan upah yang sesuai dengan upah yang saya terima. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pemilik/pengusaha home industry rotan memberikan upah sesuai dengan risiko pekerjaannya. Maksud dari pekerjaan risiko tinggi disini adalah alat-alat kerja yang digunakan dalam menyelesaikan kerajinan rotan tersebut seperti, mesin bor, paku, kompor gas, gunting rotan, alat pembengkok, oven.

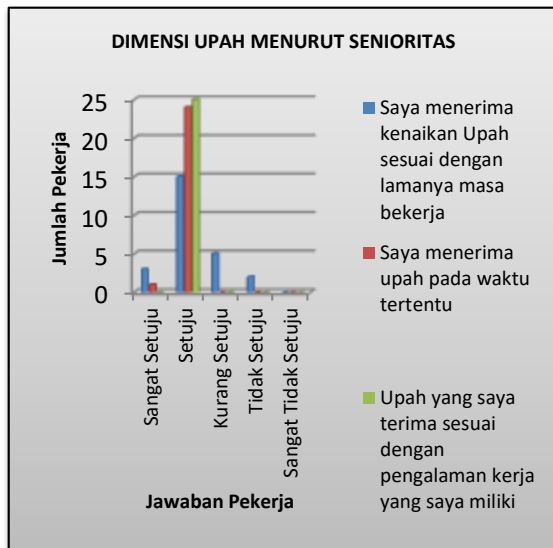
Sesuai penelitian lapangan pada 25 pekerja home industry rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon, ada beberapa pekerja yang mengatakan pernah mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tersebut berupa kecelakaan ringan yang sering berupa terpukul palu, luka robek karena mesin bor, tersayat/tergores ataupun kulis terkelupas. Walaupun hanya kecelakaan ringan tapi ada sebagian pemilik home industry rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon mengeluarkan biaya pengobatan kepada para pekerja. Namun demikian pekerja tetap diberikan upah sesuai dengan pekerjaan dan risiko yang dihadapinya, pada dasarnya para pemilik home industry rotan menentukan upah sesuai dengan harga dari setiap pabrik ke pabrik dan sesuai tingkat kesulitan dan jumlah barang yang diselesaikan oleh pekerja. Seperti yang dikatakan Pekerja bagian kerangka, Bapak Mumu: "Saya pernah mengalami kecelakaan ringan neng, kaya kemarin jari tangan tergores, terus baru-baru ini bagian lengan saya luka robek akibat mesin bor ya karena kecerobohan saya yang kurang hati-hati biasanya mah saya melamun atau sudah lelah jadi ya seperti ini. Kalau biaya pengobatan ya dari majikan neng, seperti di bawa ke Puskesmas atau hanya di obatkan saja pakai betadine dan kapas oleh majikan".³¹

³¹ Wawancara bersama Bapak Mumu, Pekerja Home Industry Rotan, di Blok Jalinan RT.03 RW.01 Desa Tegalwangi Kecamatan Weru

Kabupaten Cirebon. Sabtu, 1 Januari 2020. Pukul 10.25 WIB.

Ketiga, Dimensi Upah Menurut Senioritas. Hasil analisis deskriptif dalam pertanyaan dimensi upah menurut senioritas terdiri dari 3 pertanyaan yang dapat diuraikan pada diagram berikut:

Gambar 1.3
Diagram Jawaban Informan Dimensi Upah Menurut Senioritas



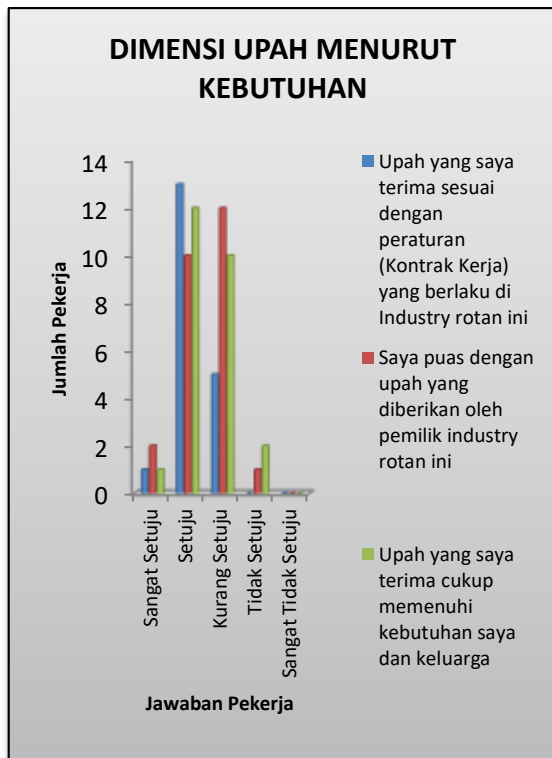
Saya menerima kenaikan Upah sesuai dengan lamanya masa bekerja. Berdasarkan Gambar 1.3 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 3 (12%) pekerja/informan menyatakan sangat setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator saya menerima kenaikan Upah sesuai dengan lamanya masa bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pemilik/pengusaha home industry rotan memberikan kenaikan upah sesuai dengan lamanya masa bekerja. Sesuai penelitian lapangan pada 5 home industry rotan, para pemilik home industry rotan tidak memberikan kenaikan upah sesuai dengan lamanya masa bekerja. Jadi sistem upah pada *home industry* rotan di Desa Tegalwangi itu tidak ditentukan dengan melihat apakah pekerja tersebut sudah lama bekerja atau masih baru, tetapi dilihat dengan keterampilan, kerajinan dan banyaknya barang yang diselesaikan oleh pekerjanya.

Saya menerima upah pada waktu tertentu. Berdasarkan Gambar 1.3 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 24 (96%) pekerja/informan menyatakan setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator saya menerima upah pada waktu tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pemilik/pengusaha dan pekerja *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon mengatakan bahwa upah yang mereka terima sesuai pada waktu tertentu. Seperti hasil wawancara dan hasil angket yang diterima bahwa upah yang diberikan oleh pekerja setiap satu minggu sekali yaitu pada hari Sabtu sore.

Upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki. Berdasarkan Gambar 1.3 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 25 (100%) pekerja/informan menyatakan setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki. Hal ini menggambarkan bahwa semua pemilik/pengusaha home industry rotan memberikan upah sesuai dengan pengalaman kerja para pekerja. Jumlah upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan pengalaman kerja serta keterampilannya. Karena kebanyakan pekerja yang bekerja di home industry rotan memiliki pengalaman lebih dahulu tentang kerajinan rotan, ada sebagian pekerja yang sebelumnya bekerja di sebuah pabrik besar rotan yang ada di Desa Tegalwangi tersebut.

Keempat, Dimensi Upah Menurut Kebutuhan. Hasil analisis deskriptif dalam pertanyaan dimensi upah menurut senioritas terdiri dari 6 pertanyaan yang dapat diuraikan pada diagram berikut:

Gambar 1.4
Diagram Jawaban Informan Dimensi
Upah Menurut Kebutuhan



Upah yang saya terima sesuai dengan peraturan (Kontrak Kerja) yang berlaku di Industry rotan ini. Berdasarkan Gambar 1.4 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti 19 (76%) pekerja/informan menyatakan setuju, 5 (20%) pekerja/informan menyatakan kurang setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator upah yang saya terima sesuai dengan peraturan (kontrak kerja) yang berlaku. Hal ini sesuai penelitian lapangan pada 5 pemilik dan 25 pekerja *home industry* rotan Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon, bahwasannya kontrak kerja yang diterapkan dari beberapa home industry rotan yaitu kontrak kerja secara lisan bukan secara tertulis.

Saya puas dengan upah yang diberikan oleh pemilik industry rotan ini. Berdasarkan Gambar 1.4 diagram diatas dapat diketahui

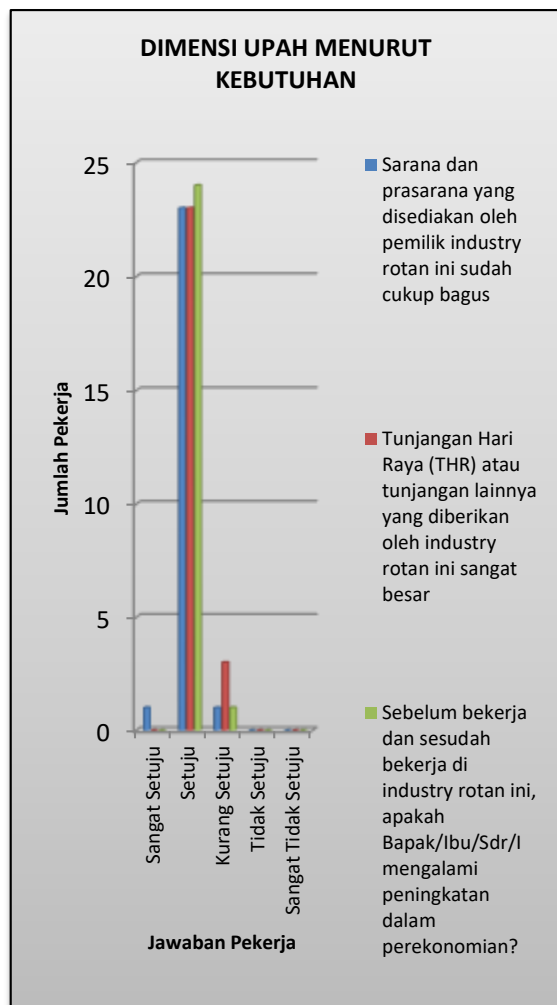
bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 12 (48%) pekerja/informan menyatakan kurang setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan kurang setuju terhadap indikator saya puas dengan upah yang diberikan oleh pemilik home industry rotan. Hal ini sesuai penelitian lapangan pada 5 pemilik dan 25 pekerja home industry rotan seperti yang dikatan oleh Bapak Arifin pekerja Home Industry rotan: “Kalo ditanyakan puas atau tidak puas terhadap upah yang diberikan oleh pemilik ya saya tidak puas mba, sebab kebutuhan saya sehari-sehari sangat banyak belum kebutuhan keluarganya mba. Tapi kan disini sistem upahnya borongan mba yaa jadi tergantung para pekerjanya. Kalau pekerjanya rajin dan banyak barang yang diselesaikan ya gajinyapun banyak juga mba”.³²

Upah yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan saya dan keluarga. Berdasarkan Gambar 1.4 diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 12 (48%) pekerja/informan menyatakan setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator upah yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan saya dan keluarga. Hal ini sesuai penelitian lapangan pada 5 pemilik dan 25 pekerja home industry rotan. Pekerja pekerja di home industry rotan: “Upah yang saya terima ya cukup untuk kebutuhan saya dan keluarga. Sebab upah cukup atau tidak cukup itu tergantung orangnya masing-masing mba, ada yang boros membelikan sesuatu ada juga yang dari upah tersebut bisa di tabung. Selama saya bekerja disini yaa merasa cukup mba, dari upah tersebut bisa untuk membeli kebutuhan sehari-hari, bahkan dari pekerja yang lainpun ada yang menabung untuk

³² Wawancara bersama Bapak Arifin, Pekerja *Home Industry Rotan*, di Blok Mulya RT.22 RW.06

Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Selasa, 10 Januari 2020.

membeli motor dan sebagainya. Tegantung kitanya saja sih mba”³³.



Sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemilik industry rotan ini sudah cukup bagus. Berdasarkan Gambar diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 23 (92%) pekerja/informan menyatakan setuju. Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemilik industry rotan ini sudah cukup bagus. Hal ini sesuai penelitian lapangan pada 5 pemilik dan 25 pekerja home industry rotan. Para pekerja dihome industry dia bekerja sudah cukup bagus dalam sarana dan

prasarananya. Seperti adanya tempat beribadah (Musholah), adanya transportasi untuk para pekerja mengantarkan barang pesanan ketangan konsumen/pemborong dan lain sebagainya.

Tunjangan Hari Raya (THR) atau tunjangan lainnya yang diberikan oleh industry rotan ini sangat besar. Berdasarkan Gambar diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 22 (88%) pekerja/informan menyatakan setuju, Jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja/informan setuju terhadap indikator THR atau tunjangan lainnya yang diberikan oleh industry rotan. Hal ini sesuai penelitian bahwasanya setiap home industry memberikan tunjangan yaitu THR (Tunjangan Hari Raya) dan juga Liburan akhir tahun. Adapun THR yang diberikan oleh pemilik kepada pekerja biasanya berupa parcel, perlengkapan sholat, sembako atau sejumlah uang. Sedangkan liburan akhir tahun biasanya para pemilik home industry rotan mengajak para pekerja serta keluarganya untuk berlibur kesuatu tempat wisata yang ada di Jawa Barat.

Sebelum bekerja dan sesudah bekerja di industry rotan ini, apakah Bapak/Ibu/Sdr/I mengalami peningkatan dalam perekonomian? Berikan contohnya. Berdasarkan Gambar diagram diatas dapat diketahui bahwa dari 25 pekerja atau informan yang diteliti, 24 (96%) pekerja/informan menyatakan setuju. Hal ini sesuai penelitian lapangan pada 5 pemilik dan 25 pekerja home industry rotan yang ada di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon. hasil dari wawancara serta angket tersebut, para pekerja mengalami peningkatan perekonomian selama mereka bekerja di home industry rotan tersebut. Ada beberapa pekerja yang dapat menyisihkan atau menabungkan sebagian upahnya untuk membeli motor, ternak ayam, menyekolahkan anak-anaknya ataupun hanya untuk kebutuhan sehari-hari saja.

³³ Wawancara bersama Bapak Kastura, Pekerja Home Industry Rotan, di Blok Mulya RT.26

RW.07 Desa Tegalwangi Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Selasa, 17 Desember 2020.

Menurut para pekerja, dengan adanya home industry ini perekonomian mereka terbantu.

Pelaksanaan Pengupahan pada pekerja Home Industry Rotan Desa Tegalwangi Kecamatan Weru, Kabupaten Cirebon Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pertama, Analisis Tentang Bentuk dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja. Dalam aturan hukum positif di Indonesia yang mana penentuan upah yang terjadi di perusahaan dapat ditentukan sendiri oleh perusahaan tersebut dengan melalui kesepakatan bersama antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 angka 14 UU No.13 Tahun 2003 bahwa: "Perjanjian kerja itu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak". Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi empat kelompok, yaitu: *pertama*, berdasarkan bentuk dan perjanjian kerja. Berdasarkan bentuknya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 macam (Pasal 51 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003) yaitu: perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di *home industry* rotan Desa Tegalwangi yaitu menggunakan bentuk perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis), yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Para pekerja *home industry* rotan di Desa Tegalwangi biasanya hanya menggunakan perjanjian secara lisan dari pemiliknya. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan ini diakui oleh eksistensinya. Namun, memiliki kelemahan dalam kepentingan litigasi jika timbul perselisihan dikemudian hari.

Kedua, berdasarkan Jangka Waktu Tertentu. Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi 2 macam, yaitu: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di *home industry*

rotan Desa Tegalwangi, menggunakan 2 perjanjian kerja. Pertama adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Di dalam *home industry* rotan yang peneliti tulis yaitu PKWT disebut juga sebagai perjanjian kerja borongan atau disebut dengan pekerja tidak tetap, prinsip dari perjanjian kerja borongan itu dilakukan atas pekerjaan tertentu dengan upah berdasarkan volume pekerjaan. Kedua adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Di dalam *home industry* rotan yang peneliti tulis PKWTT disebut juga dengan pekerja/buruh tetap. Kesimpulannya sistem upah yang dilaksanakan di *Home Industry* rotan Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon ini yaitu sistem upah borongan dan upah harian. Sistem upah borongan yang mana didasarkan pada volume pekerjaan tertentu yang disepakati pemberi kerja. Upah yang dibayarkan oleh pemilik home industry rotan merupakan upah keseluruhan, dari awal hingga selesainya pekerjaan yang telah diperjanjikan, sehingga tidak ada lagi upah tambahan diluar itu.

Ketiga, berdasarkan Status Perjanjian Kerja. Berdasarkan status perjanjian dibagi menjadi 2 macam, yaitu: (1) Perjanjian Kerja Tidak Tetap. Dibagi menjadi 3 macam yaitu perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan), perjanjian kerja harian, dan perjanjian kerja borongan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di home industry rotan Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon menggunakan 2 status perjanjian. Yang pertama adalah status perjanjian kerja harian. Jadi yang terjadi di dalam home industry rotan Desa Tegalwangi ini para pekerja yang sifatnya pekerja harian akan diberi upah oleh pemilik/pengusaha sebesar Rp. 40.000 – Rp. 70.000 dengan melakukan suatu pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah tergantung perintah pemilik/pengusaha. Yang kedua adalah status perjanjian kerja borongan. Menurut Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor.150/Men/1999. Jadi yang terjadi di dalam home industry rotan Desa Tegalwangi ini para pekerja yang sifatnya pekerja

borongan akan diberi upah Apabila volume pekerjaan atas suatu pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, maka secara hukum hubungan kerja berakhir. Adapun cara perhitungan upah borongan yaitu dihitung dari harga perpicis dikalikan banyaknya rotan yang diselesaikan maka hasilnya adalah upah yang harus dibayarkan oleh pemilik kepada pekerja sesuai waktu yang ditentukan. Secara hukum hubungan kerja antara Bapak Surdi dan Pemilik sudah berakhir. Oleh sebab itu, perjanjian kerja borongan penulis klasifikasikan sebagai perjanjian tidak tetap. (2) Perjanjian Kerja Tetap. Menurut Pasal 59 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 perjanjian kerja tetap adalah pekerja yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di home industry rotan Desa Tegalwangi ini ada beberapa pekerja tetap yang mana dari dulu hingga sekarang tetap setia kepada satu home industry saja.

Dan keempat, berdasarkan Pelaksanaan Pekerjaan. Berdasarkan Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 bahwa, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian borongan atau penyediaan jasa pekerja. Terdapat 2 macam perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan, yaitu sebagai berikut: dilakukan sendiri oleh perusahaan dan diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*). Berdasarkan penelitian lapangan, home industry rotan yang ada di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon menggunakan 2 macam perjanjian kerja berdasarkan pelaksanaan pekerjaan. Yang pertama adalah dilakukan sendiri oleh perusahaan yaitu untuk jenis-jenis pekerjaan atau kegiatan utama yang tidak diserahkan kepada perusahaan lain. Contohnya yang diteliti penulis pada home industry rotan milik Ibu Turini dan Bapak Susanto di Blok Mulya RT.26 RW.07 Desa Tegalwangi Kec.Weru

Kab.Cirebon, di home industry miliknya tersebut semua rotan yang telah diselesaikan tidak diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) melainkan langsung dipasarkan keberbagai kota seperti Sumatera, Surabaya, Jakarta dan sebagainya. Dan Kedua adalah diserahkan kepada perusahaan lain (*outsourcing*), yang mana di beberapa home industry rotan Desa Tegalwangi dikenal dengan sebutan “pengesub” dari perusahaan lain, dengan menerima pesanan borongan yang diperintahkan oleh perusahaan lain kemudian jika barang tersebut sudah diselesaikan maka akan diserahkan kepada perusahaan lain.

Kedua, Analisis Tentang Penetapan dan Besaran Upah. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah suatu hak pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi para pekerja/buruh dan juga keluarganya atas suatu pekerjaannya yang telah dikerjakan. Dengan ketentuan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tersebut tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka menurut Pasal 91 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 perjanjian tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan. Pengupahan dalam bekerja, upah yang dibayarkan harus disesuaikan dengan UMK dan kenaikan upah berkala. Pengupahan yang ada di *Home Industry* Rotan Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon ini upahnya dibayarkan berdasarkan hitungan perpicis, dengan contoh besaran upah bagian Kerangka, Iket, dan juga Dekor diberi upah Rp. 7.000 – Rp.

17.000 per picisnya, pekerja bagian oven diberi upah Rp. 100 – Rp. 2.000 perpotongnya. Dalam hal ini jika kita hitungkan, seorang pekerja/buruh yang bekerja selama 7-10 jam lebih sehari dan satu minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, maka upah yang diterima pekerja tersebut adalah sebesar $20 \text{ pcs} \times \text{Rp. } 10.000 = \text{Rp. } 200.000/\text{minggu}$. Sedangkan upah harian di salah satu Home Industry yang ada di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon para pekerja diberi upah Rp. 40.000 – Rp. 70.000.

Hal ini tentu sangat jauh dari jumlah upah minimal yang ditetapkan oleh Gubernur Jawa Barat untuk wilayah Kabupaten Cirebon yaitu sebesar Rp. 2.196.416 dan juga ketika pekerja tersebut bekerja diluar jam kerja (kerja lembur), pekerja tersebut upahnya juga tidak diberikan sesuai dengan ketentuan upah lembur sebagaimana dalam ketentuan Pasal 11 KEP.101.MEN/VI/2004. Akan tetapi tetap dihitung seberapa banyak kemampuan para pekerja menghasilkan barang tersebut dengan perhitungan upah perpicisnya seperti biasa, meskipun hingga sampai 12 jam lebih dalam bekerja. Disebagian *Home Industry* rotan Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon ketika lembur para pekerja hanya diberi makan siang dan juga makan sore tetapi tidak menambahkan upah lembur. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka jelas bahwa pihak pemilik home industry rotan tidak sesuai dengan ketentuan yg ada menurut UU No. 13 tahun 2003 yaitu: Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

Ketiga, Analisi Tentang Waktu Kerja. Sesuai UU No. 13 Tahun 2003. Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang penulis lakukan di *Home Industry* Rotan Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon. Ketentuan tentang upah lembur tidak diberlakukan bagi pekerja/buruh tersebut

pada waktu bekerja diluar jam kerja (kerja lembur), karena upah pekerja dihitung menurut banyaknya barang yang diselesaikan oleh pekerja dan tidak ada batasan sampai jam berapa para pekerja bekerja. Pekerja tersebut upahnya tidak diberikan sesuai dengan ketentuan upah lembur yang ada dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77, 78 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 11 KEP.102/MEN/VI/2004 tentang perhitungan upah lembur. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pemilik/pengusaha Home Industry Rotan Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon telah melanggar ketentuan tentang waktu dan upah kerja lembur yang diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan.

Keempat, Analisis Pelaksanaan Pembayaran Upah. Dalam ketentuan Hukum ketenagakerjaan Indonesia, pemilik/pengusaha dan pekerja boleh melakukan kesepakatan untuk menentukan besaran upah yang di bayar, cara pembayaran, waktu dan tempat pembayaran upah yang di sampaikan pada saat kontrak kerja atau perjanjian di awal kerja, jika telah terjadi sebuah kesepakatan perjanjian kerja, maka pengusaha/pemilik tidak diperbolehkan terlambat dalam memberikan upah kepada pekerja.

Hal ini sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 95 ayat 2.³⁴ “Dalam hasil penelitian lapangan penulis, di *Home industry* Rotan Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon menggunakan sistem upah jangka waktu, yaitu sistem jangka waktu mingguan, yang mana upah dibayarkan oleh pemilik setiap satu minggu sekali. Pengupahan yang diberikan oleh pemilik/pengusaha harus memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia, maksud dari penghidupan yang layak disini adalah jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi hidup pekerja dan keluarganya seperti, makan, minum, tempat tinggal, pendidikan,

³⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 324.

kesehatan dan lain sebagainya. Adapun Kesejahteraan menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 101 ayat 1. Dalam hasil penelitian lapangan di *home industry* rotan Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon terdapat 1 unit koperasi kerajinan rotan dan juga beberapa pelaku usaha rotan, yang mana dengan adanya usaha-usaha produktif di Desa mampu meningkatkan kesejahteraan penduduk setempat dan juga penduduk lokal.

Pelaksanaan Pengupahan pada pekerja Home Industry Rotan Desa Tegalwangi Kecamatan Weru, Kabupaten Cirebon Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Pada pembahasan ini penulis mencoba menganalisis pelaksanaan pengupahan yang dilaksanakan di *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon menurut Hukum Ekonomi Syariah. Seperti halnya yang dijelaskan dalam hadis:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطُوا إِلَّا جِيرُ أَجْرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Dari Ibnu Umar RA, berkata bahwa Rasulullah Saw. telah bersabda: "Berikanlah olehmu upah buruh itu sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah)³⁵

Dalam hadist diatas dijelaskan bahwa para pekerja sebelum menjalankan pekerjaannya haruslah mengetahui terlebih dahulu berapa upah yang diterima oleh majikannya dan bersegeralah memunaikan hak si pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Pelaksanaan pengupahan pada *home industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon sudah sesuai dengan ekonomi Islam, hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan rata-rata pemilik atau pengusaha *home industry* rotan Desa Tegalwangi telah melakukan kesepakatan atau mendiskusikan upah yang akan diberikan kepada para pekerja sebelum pengerjaan barang dilakukan.

³⁵ Abu 'Abdullah Muhammad bin Yazid, *Kitab Sunan Ibnu Majah*, Juz 2 (Bairut: Dar-Alfikir, tt.), 20.

Menurut pandangan hukum ekonomi syariah, upah merupakan hak asasi bagi pekerja/buruh yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 asas, yaitu sebagai berikut: *pertama*, Asas Keadilan. Islam mengajarkan untuk selalu adil terhadap siapapun begitupun di dalam ketenagakerjaan tentang pelaksanaan pengupahan. Para majikan/pemilik harus adil terhadap pekerjanya. Kata adil disini maksudnya yaitu mampu menempatkan sesuatu sesuai pada tempatnya itu artinya pemilik/majikan harus membayarkan upah sesuai tingkat kesulitan dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan firman Allan Swt:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَتُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ لَا يظلمُونَ
Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.³⁶

Dalam Ayat Al-Qur'an di atas dijelaskan bahwa suatu pekerjaan seseorang akan dibalas menurut pekerjaannya. Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja harus berdasarkan jenis pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian di 5 *home industry* dan 25 pekerja yang bekerja di *home industry* rotan. Mereka menjelaskan bahwa pelaksanaan pengupahan yang dilaksanakan di *home industry* ini berbeda-beda sesuai tingkat kesulitan dan jumlah barang yang dihasilkan oleh para pekerja. Upah dari pekerja bagian rangka, ikat dan dekor diberi upah Rp.7.000-Rp.17.000/pcs nya sedangkan pekerja bagian oven diberi upah Rp. 100 – Rp.2.000/potongnya.

Kedua, Asas Kelayakan. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja dengan taraf hidup masyarakat, tidak hanya berdasarkan tingkat ekonomi semata,

³⁶ QS. Al-Ahqaf (46): 19. Lihat Departemen Agama RI, *al-'Aliyy al-Qur'an*, 402.

melainkan kata layak disini bermakna cukup pangan, sandang dan papan juga. Sehingga dengan kelayakan hidup, karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh karena dalam bekerjanya tidak lagi memikirkan kebutuhan anggota keluarganya.

Berdasarkan penelitian yang penulis teliti di lapangan sudah dijelaskan pada gambar 1.5 yaitu para pekerja home industry rotan yang ada di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon upah yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan juga keluarganya. Seperti kebutuhan sehari-hari, kebutuhan pendidikan, bahkan dari beberapa pekerja ada yang mampu menyisihkan upahnya untuk membeli motor dan usaha ternak ayam.

Ketiga, Asas Kebajikan. Setiap majikan/pemilik usaha mempunyai kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerjanya dan seorang pekerja juga mempunyai kewajiban untuk bekerja dan menyelesaikannya dengan baik. Hal ini sesuai dalam hadist Abu Hurairah r.a:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَطْلُ الْغَنِيِّ ظَلْمٌ

Artinya: *Dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah SAW bersabda, Penundaan (mengulur-ngulur) pembayaran utang oleh orang yang sudah mampu melunasinya adalah dzalim.*³⁷

Dalam hadist di atas menjelaskan tentang waktu pembayaran upah yang harus diperhatikan. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa keterlambatan pembayaran upah merukan perbuatan dzalim bagi orang yang menunda-nunda pembayaran ketika orang tersebut sudah mampu untuk membayarnya. Maka dari itu dari hadist Abu Hurairah r.a Islam sangat menghormati parapekerja dan mendahulukan dalam pembayaran upah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di *home industry* rotan Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon rata-rata pengusaha/pemilik pengupahan di bayarkan

setiap seminggu sekali dan apabila ada pekerja yang ingin kasbon (meminjam terlebih dahulu) untuk kebutuhan mendadak maka pemilik/pengusaha mengizinkannya. Dalam berbisnis dengan orang lain harus dilakukan atas dasar sukarela atau sama suka dan bukan dengan paksaan, Para pemilik/pengusaha juga memberikan tunjangan atau bonus berdasarkan kerelaan dan keikhlasannya. Hal ini sesuai dengan syariat Islam. Karena Islam mengajarkan kita untuk selalu saling tolong-menolong (*ta'awun*) terhadap orang yang membutuhkannya, hal ini sesuai dengan firman Allah Swt:

وَتَقْوَا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan janganlah tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.*³⁸

Berdasarkan penelitian dari peneliti para pemilik/pengusaha rotan di Desa Tegalwangi Kec.Weru Kab.Cirebon sebagian besar telah menjalankan sistem pelaksanaan pengupahan dalam Islam.

Dengan terlebih dahulu memberitahukan dahulu besarnya upah kepada karyawan, maka ada akad yang terjadi antara pemilik usaha dengan karyawannya.

Karena dalam praktiknya telah memberitahukan upah kepada pekerja sebelum melakukan pekerjaannya, para pengusaha/pemilik home industry rotan pula memberikan upah sesuai tingkat kesulitan dan banyaknya barang yang hasilkan sesuai dengan perjanjian.

Para pengusaha/pemilik sudah memberikan upah kepada pekerja di home industry rotan dengan layak. Dalam hal ini tentunya berdasarkan prinsip keadilan, artinya karyawan yang bekerja dengan baik dan sungguh sungguh memiliki potensi penghasilan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang kurang "rajin" dalam bekerja.

³⁷ Abu 'Abdullah Muhammad bin Yazid, *Kitab Sunan Ibnu Majah*, 20.

³⁸ QS. Al-Maidah (5): 2.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan, yaitu: *pertama*, Sistem pelaksanaan pengupahan dalam pemberian upah kepada pekerja di Home Industry Rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon menggunakan: sistem upah borongan dan harian,

Tidak ada perbedaan pemberian upah antara pekerja yang lama dan pekerja yang baru, masyarakat Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon sudah cukup layak dan pantas dikatakan sejahtera karena dilihat dari tingkat pekerjaan dari tahun 2017-2019 yang selalu meningkat, tingkat pendidikan, unsur melek huruf serta lamanya bersekolah, tingginya tingkat kesehatan dengan indikator tingkat kematian bayi dan ibu melahirkan sangat rendah.

Kedua, Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pengupahan yang diterapkan pada Home Industry Rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon berdasarkan penelitian ini sebagian besar sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja ada beberapa yang dianggap melanggar undang-undang tersebut.

Dan *ketiga*, Menurut Hukum Ekonomi Syariah tentang pelaksanaan pengupahan yang diterapkan di *Home Industry* rotan di Desa Tegalwangi Kec. Weru Kab. Cirebon berdasarkan penelitian ini sebagian besar sesuai prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah. Hal ini sesuai dengan sudut pandang keadilan, kelayakan dan kebajikan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 4 Edisi Revisi. Bandung: PT. Citra Bakti, 2014.

Departemen Agama RI. *Al-'Aliyy al-Qur'an*. Bandung: Diponegoro, 2013.

Fordebi, Adesy. *Ekonomi dan Bisnis Islam: Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan*

Bisnis Islam. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Huda, N., et.al. *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2008.

Ibn Yazid, Abu 'Abdullah Muhammad. *Kitab Sunan Ibnu Majah*, Juz 2. Bairut: Dar-Alfikir, tt.

Izzaty, dan Rafika Sari. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia", *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, Vol. 4, No. 2 (Desember, 2013).

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Ma'adi, Gufron A. *Fiqh Muamalah Kontekstual*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Mardani. *Ayat-ayat dan Hadist Ekonomi*, Edisi Ke-3. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Milano, Aulia. "Politik Hukum Pengupahan: Suatu Kajian terhadap Penetapan Upah Minimum Kabupaten (UMK)", Vol. 10, No. 1 (Juni, 2015).

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan* Cet. 2. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Sahrani, Sohari dan Ruf'ah Abdullah. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.

Sartini, Yepi. "Peranan Home Indutsry dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam (Studi Home Industry Kerupuk Lia Jaya Bengkulu Tengah)", *Skripsi*. Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2017.

Sholeh, Badrus. "Pemberian Upah Pekerja Sandal di Home Industri Sandal Desa Wedoro dalam Perspektif Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan", *Skripsi*. Surabaya: IAIN Sunan Ampel, 2012.

Sholihin, A.I., *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Suryabrata, Sumardi. *Metedologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo, 2004.

- Suryana, Yuyus & Kartib Bayu. *Kewirausahaan*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 2, Cet. 11. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2011.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yuliana, Sri. “Implementasi Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Kerupuk Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industri Kerupuk Desa Sumberagung Kecamatan Ngraho Bojonegoro)”, *Skripsi*. Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2019.
- Yusuf, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Cet. 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.