

**PENGUPAHAN KARYAWAN HOME INDUSTRI KONVEKSI DAMAR FASHION
DESA BOJONG KULON, KECAMATAN SUSUKAN, KABUPATEN
CIREBON(KAJIAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN)**

NURSHODIQ

IPEBA Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

nurshodiq063@gmail.com

SYUKRON

IPEBA Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

peacesyukron@gmail.com

MOH. Adib MS

IPEBA Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

moh.adibms@gmail.com

Abstrak

Karyawan atau pekerja berhak menerima upah yang memungkinkannya untuk hidup bermartabat dan memenuhi kebutuhan pokoknya sebagai manusia. Permasalahan seringkali muncul akibat tidak terpenuhinya hak-hak pengupahan karyawan termasuk pada sektor Home Industri. Upah yang tidak memadai bukan hanya berdampak pada stabilitas keuangan para pekerja tetapi juga mengurangi efisiensi dan kemampuan mereka untuk melakukan pemenuhan kebutuhan secara keseluruhan. Pada dasarnya nominal upah pada setiap daerah telah diatur oleh masing-masing pemerintah daerahnya, namun masih banyak karyawan yang mendapatkan upah di bawah upah yang masih belum bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tinjauan hukum Islam, dan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan tanggapan karyawan home industri damar fashion dalam pemberian upah, Penelitian ini menggunakan penelitian Kualitatif dengan metode Normatif-Empiris dengan menggunakan pendekatan Hukum Islam dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Salah satunya adalah Home industri konveksi Damar Fashion hasil temuan bahwa upahnya masih jauh dari upah minimum di Kabupaten Cirebon dan aturan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Jika dilihat dari hukum Islam Damar Fashion ini sudah memperhatikan atau melaksanakan pilar-pilar pokok dalam bermuamalah khususnya akad ijarah/upah-mengupah sudah melaksanakan, meskipun pembayaran upahnya sewaktu-waktu terjadi keterlambatan, akan tetapi para karyawan tidak mempermasalahkan hal tersebut.

Kata Kunci: *Karyawan, Upah, Hukum Islam, Undang-undang Ketenagakerjaan.*

Abstract

Employees/workers have the right to receive wages that allow them to live with dignity and meet their basic needs as human beings. Problems often arise due to the unfulfilled wage rights of employees, including in the Home Industry sector. Inadequate wages not only affect the financial stability of workers but also reduce their efficiency and ability to fulfill their overall needs. Basically, the nominal wages in each region have been regulated by their respective local governments, but there are still many employees who receive wages below wages that are still unable to meet their living needs. The purpose of this study is to determine the review of Islamic law, Law number 13 of 2003 concerning employment, and the responses of Damar Fashion home industry employees in providing wages. This study uses Qualitative research with the Normative-Empirical method, this study is a descriptive study. And using data in the form of primary data, namely through interviews and direct observation at the research location and secondary data in the form of books, journals, and Legislation. The results show that there are still many entrepreneurs who do not comply with the provisions of Islamic Law and the Manpower Law Number 13 of 2003, as well as the regulations of the West Java Provincial Government regarding the provision of wages. One of them is the Damar Fashion convection home industry whose wages are still far from the minimum wage in Cirebon Regency. This is in line with the response of Damar Fashion employees whose wages are still far below the minimum standard of Cirebon Regency and the regulations of the West Java Provincial Government. When viewed from Islamic law, Damar Fashion has paid attention to or implemented the main pillars in transactions, especially the ijarah/wages-wages agreement, even though the payment of wages is sometimes delayed, the employees do not have a problem with this.

Keywords: *Employees, Wages, Islamic Law, Employment Law.*

PENDAHULUAN

Manusia dituntut untuk bisa menempatkan diri dengan baik dalam lingkungannya, sehingga terjalin interaksi yang baik dan menimbulkan manfaat satu sama lain. Tatanan hukum yang mengatur hubungan antara hak dan kewajiban manusia dalam kehidupan bermasyarakat disebut mu'amalah.¹ Bekerja berarti memenuhi kebutuhan hidup, meliputi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Sebab keberadaan seseorang di dunia ini tidak lepas dari kebutuhan-kebutuhan yang selalu digunakan manusia. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan dasar hukum yang telah mengatur setiap hal yang berhubungan dengan sikap pemerintah dalam melindungi setiap hak-hak rakyat Indonesia. Salah satu perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-undang Dasar tersebut salah satunya mengenai masalah ketenagakerjaan. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan

¹ Abdul Aziz Muhammad Azzam, "Fiqh Muamalat (Sistem Transaksi dalam Fiqh Islam)," (Jakarta: Penerbit Amzah, 2010), hlm. 6.

pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2), yang menentukan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.²

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomi saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah. Oleh sebab itu untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman kinerja aspek tersebut secara komprehensif. Secara umum upah merupakan imbalan atas jasa yang diberikan seseorang kepada pihak/majikan lain.³ Dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pekerjaan serta berhak memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam pekerjaan”⁴ Pada bagian tersebut sangat jelas bahwa setiap pekerja berhak menerima kompensasi yang adil dan memadai. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pemerintah berupaya melindungi hak pekerja atas upah yang layak dan adil dengan menetapkan standar upah minimum yang harus dibayar oleh pemilik usaha kepada pekerjanya. Majikan tidak boleh membayar gaji lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.

Dalam hukum positif Indonesia prinsip yang melandasi peraturan perundangundangan berkenaan dengan pengupahan ialah bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib (necessary income) diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan.⁵ Hal ini juga sejalan dengan apa yang ada di dalam Islam tentang pemberian upah. Menurut Hukum Islam dalam pemberian upah harus mengikuti rukun, syarat, dan prinsip keadilan baik itu dari segi akad maupun dalam memberikan upah, agar para karyawan mendapatkan hak-haknya, begitu juga dengan pengusaha akan mendapatkan sisi positif dari apa yang telah ia berikan kepada para karyawanya.

Dalam menentukan pemberian upah, Pemerintah Provinsi Jawa Barat mempunyai pedoman yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 51 Tahun 2023 tentang kenaikan UMK di 27 Kabupaten/Kota di Jawa Barat. Mengutip dari SK yang telah ditetapkan oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat, untuk besaran UMK di Kota Cirebon pada tahun 2024 yaitu Rp2.533.038, sedangkan untuk Kabupaten Cirebon yaitu Rp2.517.730.

² Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2

³ Candra S, “Model Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Sistem Pengupahan,” *Jurnal Hukum Universitas Subang*, No. 1, Vol. 34 (Februari 2016), hlm. 9.

⁴ Pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945.

⁵ Agus Midah, Dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuahan Indonesia*, edisi I, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hlm 21.

Maka dari itu para pengusaha wajib memberikan upah yang sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Tetapi pada kenyataannya, pelaksanaan pemberian upah di beberapa perusahaan di Kabupaten Cirebon khususnya masih tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah tersebut. Salah satunya yaitu di Home Industri Konveksi Damar Fashion yang mana dalam pemberian upahnya ini masih jauh dari UMK Kabupaten Cirebon, setiap karyawan di Damar Fashion ini mendapatkan upah Rp60.000 ribu per-harinya, jika di kali dengan 26 hari kerja maka setiap karyawan hanya mendapatkan sekitar Rp1.560.000. Hal ini jelas berbeda dengan apa yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, yang seharusnya setiap karyawan berhak mendapatkan upah Rp96,835 per-harinya, maka dengan nominal upah itu jika di kali dengan 26 hari kerja maka hasilnya itu Rp2,517,710 yang seharusnya para karyawan ini dapatkan jika mengikuti aturan pemerintah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam mengenai pengupahan karyawan Home Industri Damar Fashion, bagaimana tinjauan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai pengupahan karyawan Home Industri Konveksi Damar Fashion, dan juga bagaimana respon atau tanggapan para karyawan mengenai upah yang di berikan pemilik Home Industri Konveksi Damar Fasion.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan Kualitatif dengan metode penelitian Normati-Empiris. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap suatu fenomena sosial atau hukum dengan melihatnya dari berbagai sudut pandang. Penelitian Normatif ini memfokuskan pada analisis terhadap norma-norma hukum, atau kebijakan yang berlaku, sedangkan penelitian Empiris memfokuskan pada pengumpulan data langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara, atau studi kasus.

PEMBAHASAN

A. Pengupahan Perpektif Hukum Islam dan Undang-Undang

Menurut hukum Islam, upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang telah diberikannya. Upah dalam Islam disebut juga dengan istilah *ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru'* yang berarti *al-iwad* atau ganti atau upah. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang. Upah diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja atau buruh. Upah dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Tujuan utama orang bekerja adalah memperoleh upah atau gaji yang di gunakan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Upah atau gaji adalah hak yang diterima pekerja dari pemberi kerja sesuai dari perjanjian yang dibuatnya. Dalam Fiqih Mu'amalah, upah atau gaji termasuk dalam kategori *al-ijarah ala al-amal* yang berarti akad ijarah yang

objeknya berupa jasa atau pekerjaan, contohnya seperti para pekerja kuli bangunan, penjahin pakaian, montir bengkel, dan lainnya.⁶

1. Pengupahan Dalam Islam

Islam mengajarkan bahwa dalam pemenuhan pemberian upah atau gaji harus diperhatikan syarat-syaratnya untuk menjamin bahwa dalam pelaksanaan akad tidak merugikan kedua belah pihak, sehingga harus di perhatikan rukun dan syarat berakad dalam ijarah. Rukun dan syarat ijarah sebagai berikut:

a. *Aqidain* (orang yang berakad)

Ada dua orang yang melakukan akad ijarah, yaitu *mu"jir* dan *musta"jir*. *mu"jir* adalah orang yang menerima upah atau orang yang menyewakan, sedangkan *musta"jir* adalah orang yang membayar upah atau yang menyewa sesuatu. Disyaratkan *mu"jir* dan *musta"jir* adalah orang yang sudah baligh dan berakal. Dalam praktiknya di home industri konveksi Damar Fashion *aqidain* sudah terpenuhi, sudah adanya *mu"jir* yaitu Mas Alwi pemilik home industri konveksi atau pemberi kerja dan *musta"jir* yaitu karyawan. Seluruh karyawan dan pemberi kerja di home industri konveksi Damar Fashion sudah baligh dan berakal.⁷

b. *Sighat*

Sighat adalah ijab-kabul sewa menyewa/upah-mengupah antara orang yang berakad yaitu antara *mu"jir* dan *musta"jir*. *Sighat* dilakukan untuk mengetahui tujuan antara orang yang berakad. Syarat *Sighat* pihak yang berakad (*mu"jir* dan *musta"jir*) dapat memahami ungkapan ijab-kabul, berkumpul dalam satu majelis akad maksudnya antara ijab dan kabul tidak terpisah oleh aktivitas lainnya yang memalingkan dari akad, adanya keselarasan antara ungkapan ijab dan kabul maksudnya selaras menunjukkan kesepakatan kehendak kedua belah pihak.⁸ Home industri konveksi Damar Fashion syarat *sighat* sudah terpenuhi karena calon karyawan datang langsung ke home industri konveksi dan bertemu dengan Mas Alwi pemilik home industri konveksi untuk menjelaskan bahwa ingin bekerja di Damar Fashion, apabila memenuhi kriteria, karyawan tersebut diterima bekerja di konveksi miliknya. Sudah bisa dikatakan bahwa antara pemilik home industri dan karyawannya sudah memahami apa yang menjadi tugas masing-masing.⁹

c. *Ujrah*

Ujrah adalah uang sewa atau upah. Disyaratkan *ujrah* harus diketahui jumlahnya dengan jelas oleh kedua belah pihak. Dalam praktiknya jumlah upah merupakan keputusan sepihak dari pemilik usaha tanpa ada diskusi dengan karyawannya, tetapi karyawan menerima jumlah besaran upah yang diberikan tersebut karena sudah bekerja, sehingga secara tidak langsung dapat dikatakan sudah ada kesepakatan.¹⁰

d. Manfaat

Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan. Disyaratkan hendaknya barang yang menjadi objek dapat dimanfaatkan kegunaannya dengan jelas, benda yang

⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung, 2020, hlm 2

⁷ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2007, hlm 28

⁸ Enang Hidayat. *Transaksi Ekonomi Syariah*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016. hlm 45.

⁹ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2007, hlm 29

¹⁰ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2007, hlm 29

menjadi objek dapat diserahkan kepada pekerja atau penyewa dan benda atau pekerjaan yang dilakukan merupakan perkara yang *mubah* (boleh) menurut *syara'* bukan hal yang dilarang atau diharamkan. Dalam praktiknya di home industri konveksi Damar Fashion, antara pemilik dan pekerja sudah mengetahui dengan jelas mengenai pekerjaan apa yang dilakukan yaitu untuk melakukan pekerjaan membuat pakaian jadi.¹¹

Selain ketentuan akad *ijarah*, pengupahan dalam Islam juga harus memenuhi kriteria ketentuan upah sebagai yaitu berikut:

1) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Pada saat melakukan akad antara karyawan dan pemilik home industri harus terjadi kesepakatan mengenai jumlah upah yang diberikan dengan jelas. Ketentuan tersebut sesuai dengan hadits Rasulullah yang diriwayatkan oleh Abdul Razzaq:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya: "Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya." *Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munaqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah (H.R. Abdul Razzaq)*¹²

Dalam hadits tersebut sudah jelas bahwa apabila seseorang mempekerjakan orang lain untuk melakukan pekerjaan harus disebutkan besaran upahnya (transparansi). Transparansi terkait kadar upah ini penting untuk menghindari adanya gharar (ketidakjelasan) dalam transaksi yang dilarang dalam ajaran agama Islam. Jika keduanya telah menyepakati atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan (*al-ajr al-musamma*), maka keduanya sudah terikat dengan perjanjian upah tersebut. Jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah, maka keduanya terikat dengan apa yang dikatakan oleh para ahli terhadap manfaat tenaga tersebut (*al-ajr al-mitsl*). Dalam praktiknya pada saat terjadinya akad, ada kesepakatan antara pemilik usaha dan karyawannya sehingga termasuk dalam *al-ajr al-musamma*. Sehingga dalam kaidah upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai sudah terpenuhi.

2) Membayar upah sebelum keringatnya kering

Memberikan upah sebelum keringatnya kering maksudnya adalah adanya perintah supaya pemilik usaha untuk memberikan upah, setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya keterlambatan. Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan Ibnu Majjah, Rasulullah SAW, bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

¹¹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2007, hlm 30

¹² Hafidz ibn Hajar Al-Asqolani, *Bulughul Maram min Adillatil al-Ahkam*, (Beirut Libanon: Darul Kitab Ilmiyah, 733-852 H), hlm. 189.

Artinya: *Dari Abu Hurairah radliallahu anhu dari Nabi shallallahu alaihi wasallam bersabda: "Allah Taala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku berseteru dengan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya (hasil jualannya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja, pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya". (HR Bukhari)¹³*

Secara umum, hadits di atas memuat perintah Rasulullah SAW agar kita selalu memperhatikan hak-hak para pekerja terutama dalam membayar upah mereka sebelum kering keringatnya.

Istilah perintah membayar upah sebelum keringatnya kering disini diartikan bahwa majikan harus segera menggaji pekerjanya, karena pemberi kerja wajib memberikan upah sesuai apa yang telah disepakati dalam kontrak kerja sebelumnya, jika upah di tentukan secara harian maka harus dibayarkan perharinya. Jika diberikan melebihi kesepakatan yang berlaku tanpa ada udzur, maka termasuk Tindakan dzalim. Sesuai dengan Hadist Rasulullah SAW, yang diriwayatkan oleh Imam Muslim:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتْبِعْ.

Artinya: *"Dari Abu Hurairah Radiyallahu'an, bahwa Rasulullah shallallahu'alaihi wa sallam bersabda: "Menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezaliman dan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaknya dialihkan" (HR Al-Bukhari dan Muslim)¹⁴*

Sudah jelas bahwa Islam mewajibkan pemilik usaha untuk memberikan upah tepat waktu di home industri konveksi Damar Fashion, ketentuan pemberian upah diberikan setiap harinya sesuai kesepakatan antara pemilik usaha yaitu Mas Alwi dan para karyawannya, walaupun pekerjaan yang diproduksi belum selesai tetapi sudah ditentukan waktu pemberian upah, maka pemilik home industri tetap memberikan upah sesuai dengan waktu yang ditentukan tanpa adanya keterlambatan. Pemberian upah di home industri konveksi Damar Fashion sudah sesuai yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW.

3) Memberikan Upah Secara Adil

Islam sangat menekankan pentingnya keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan antara pemilik usaha dan pekerja. Keadilan dalam pembayaran

¹³ <https://jateng.nu.or.id/taushiyah/bayarkan-upahnya-sebelum-kering-keringatnya-Bxj8r>, (Kamis, 12 September 2024, 21:51)

¹⁴ <https://www.daaruttauhiid.org/hukum-menunda-pembayaran-upah/> (Kamis, 12 September 2024, 21:55)

upah merupakan cerminan dari nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi hak setiap individu.¹⁵ Prinsip keadilan dalam penetapan upah dalam Islam:

- a) Kewajiban Membayar Upah: Islam mewajibkan setiap majikan untuk membayar upah kepada pekerja atas jasa yang telah diberikan.
- b) Upah yang Setimpal: Upah yang diberikan haruslah sepadan dengan jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, dan waktu yang telah dicurahkan oleh pekerja. Upah yang terlalu rendah dapat dianggap sebagai bentuk eksploitasi.
- c) Pembayaran Tepat Waktu: Pembayaran upah harus dilakukan secara tepat waktu dan tidak boleh ditunda-tunda. Keterlambatan pembayaran dapat menimbulkan kesulitan bagi pekerja dan keluarganya.
- d) Tanpa Penundaan: Islam melarang penundaan pembayaran upah secara sengaja. Tindakan ini dianggap sebagai bentuk ketidakadilan dan dapat merusak hubungan antara majikan dan pekerja.
- e) Perjanjian yang Jelas: Sebelum memulai pekerjaan, sebaiknya dibuat perjanjian yang jelas antara majikan dan pekerja mengenai besaran upah, waktu pembayaran, dan jenis pekerjaan yang akan dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 karyawan di home industri konveksi Damar Fashion upah yang diberikan sama yaitu Rp.60.000/hari, baik yang baru bekerja atau yang sudah lama, baik yang bekerja dengan semangat dan mempunyai etos kerja yang tinggi dengan yang biasa-biasa saja, mendapatkan jumlah upah yang sama. Walaupun di home industri konveksi Damar Fashion tidak seratus persen menjalankan prinsip keadilan yang ditetapkan dalam Islam, akan tetapi sudah menjalankan syariat Islam sudah diterapkan.

Singkatnya, hukum Islam tidak menetapkan nominal khusus untuk upah. Yang ditekankan adalah adanya akad (perjanjian) yang jelas antara pekerja dan pemberi kerja. Akad ini harus memenuhi syarat-syarat sah dalam Islam, seperti:

- 1) Kerelaan kedua belah pihak: Baik pekerja maupun pemberi kerja harus setuju dengan kesepakatan yang dibuat.
- 2) Objek yang jelas: Objek akad dalam hal ini adalah jasa yang diberikan oleh pekerja dan imbalan yang diterima.
- 3) Manfaat: Akad harus memberikan manfaat bagi kedua belah pihak.

Adapun alasan mengapa Islam tidak memberikan batasan atau nominal khusus upah yang diberikan pengusaha kepada para pekerja:

- 1) Kondisi ekonomi yang dinamis: Kondisi ekonomi terus berubah, sehingga nilai suatu barang atau jasa juga dapat berubah. Menetapkan nominal yang tetap bisa menjadi tidak adil dalam jangka waktu yang lama.

¹⁵ Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam," *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, No. 2, Vol. 5 (2017), hlm. 284.

- 2) Keadilan sosial: Islam sangat menekankan pada keadilan sosial. Besarnya upah yang layak sangat bergantung pada berbagai faktor, seperti jenis pekerjaan, tingkat kesulitan, pengalaman, dan kondisi pasar.
- 3) Kebebasan berkontrak: Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk melakukan perjanjian asalkan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan.

Hukum Islam lebih menekankan pada prinsip-prinsip keadilan, kesepakatan, dan manfaat dalam menentukan upah. Dengan demikian, besarnya upah yang diberikan dapat disesuaikan dengan kondisi dan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja.

Hukum Islam dalam menentukan besaran Upah yang diberikan pengusaha kepada karyawannya ini tidak ada nominal tertentu, karena Hukum Islam memberikan aturan dari segi Rukun dan Syarat, dan Prinsip Keadilan, walaupun di Konveksi Damar Fashion tidak seratus persen menjalankan ketentuan yang ditetapkan Hukum Islam seperti halnya keterlambatan dalam pemberian upah. Berbeda dengan aturan Pemerintah Provinsi Jawa Barat atau Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 91 juga menjelaskan pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan perundangundangan yang berlaku.¹⁶ Nominal dalam pemberian upah ini disebutkan atau sudah ditentukan oleh Pemerintah di setiap wilayahnya, untuk itu jika besaran upah yang diterima para karyawan Home Industri ini sebesar Rp60.000 ribu perharinya hal ini masih jauh dari ketentuan yang ditentukan jika dilihat dari sisi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan Aturan Pemerintah Provinsi Jawa Barat harusnya setiap karyawan ini mendapatkan kurang lebih Rp90.000 ribu perharinya untuk menutupi kebutuhan hidup sehari.

2. Pengupahan Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga

Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan untuk memenuhi kelayakan kemanusiaan maka pemerintah menetapkan standar minimum pemberian upah. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Dalam Pasal 91 juga menjelaskan pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan Peraturan perundangundangan yang berlaku.¹⁷ Pemerintah sudah menetapkan bahwa Upah Minimum Kabupaten Cirebon dalam 1 bulan sebesar Rp. 2.517.730, yang mana jumlah tersebut jika di bagi dengan 26 hari kerja di Damar Fashion seharusnya setiap karyawan menerima upah sebesar Rp. 96.835. perharinya. Sementara upah yang diterima karyawan di home industri konveksi Damar Fashion perharinya itu sebesar Rp. 60.000, yang artinya jika dijumlahkan dengan 26 hari kerja yaitu sebesar Rp. 1,560,000. Besarnya upah yang diterima karyawan home industri konveksi Sinar Remaja Fashion masih selisih jauh karena besarnya upah yang diberikan

¹⁶ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁷ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dalam 1 bulan sebesar Rp. 1.560.000. Besarnya upah yang diterima oleh karyawan home industri konveksi Damar Fashion setengah dari UMK Kabupaten Cirebon, sehingga apabila dilihat dari konsep kelayakan dalam pemberian upah di home industri konveksi Damar Fashion tidak memenuhi standar kelayakan.

Home industri konveksi Damar Fashion beroperasi selama 6 hari kerja dalam 1 minggu dan bekerja selama 8 jam dalam sehari dimulai pukul 08.00 WIB dan selesai pukul 17.00 WIB. Sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan ketentuan waktu kerja yang terdapat pada Pasal 77 yang berbunyi “7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”¹⁸ Sedangkan dalam 1 minggu karyawan home industri konveksi Damar Fashion bekerja selama 48 jam, ketentuannya dalam 1 minggu setiap karyawan bekerja selama 40 jam, Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing shift tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu. hal tersebut melebihi ketentuan yang telah ditetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila dianalisis menggunakan Peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka penetapan waktu kerja dan penetapan upah yang diberikan kepada karyawan home industri konveksi Damar Fashion tidak sesuai. Jumlah upah yang diterima dalam 1 bulan masih jauh dibawah Standar Minimum Kabupaten Cirebon dan untuk ketentuan waktu kerja dalam 1 hari 8 jam kerja untuk 6 hari kerja yang seharusnya jika 6 hari kerja itu menggunakan jam kerja selama 7 jam dalam 1 minggu dari ketentuan yang ditetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 77.

Disini kita bisa melihat bahwasanya penerapan atau implementasi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah masih belum diterapkan oleh usaha Home Industri tersebut, bahkan bukan hanya di sektor Home Industri tapi juga di perusahaan besar terkadang masih melalaikan aturan tersebut. Maka dari itu untuk mewujudkan suatu lingkungan kerja yang baik, maka perlu ada campur tangan dari pemerintah seperti halnya Sosialisasi, Penegakan Hukum, Kolaborasi, dan Penguatan Serikat Pekerja. Hal ini merupakan langkah penting untuk mewujudkan keadilan sosial dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun, masih banyak tantangan yang harus dihadapi dalam penerapannya. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama dari berbagai pihak untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan upah yang layak, mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, Menjamin Kesejahteraan Pekerja, Meningkatkan Produktivitas, Menjaga Stabilitas Sosial, Mendorong Pertumbuhan Ekonomi.

3. Respon Karyawan Home Industri Konveksi Damar Fahion

Hasil wawancara dengan para karyawan Konveksi Damar Fashion yang dilakukan peneliti mengenai upah yang diterima mempunyai jawaban yang berbeda-beda.

¹⁸ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77

Berdasarkan wawancara dengan mas Aab, bekerja bagian mesin obras yang sudah bekerja selama 2 tahun, beliau merasa belum puas atas upah yang diterima. Mas Aab mengatakan, apabila upah yang diberikan belum layak dengan pekerjaan yang dia kerjakan, apalagi Mas Aab juga sering membawa kain yang akan di obrasnya ini dibawa kerumah apabila belum selesai pekerjaannya atau target produksi belum terpenuhi, Mas Aab sering membawa sisa kain yang belum di obrasnya ke rumah karena beliau juga mempunyai mesin obras di rumahnya. Mengenai kebutuhan pokok sandang, papan dan pangan beliau merasa cukup apabila dicukup-cukupkan.¹⁹

Berdasarkan wawancara dengan Mas Asrul, bekerja bagian operator jahit yang baru bekerja selama 9 bulan, Mas Asrul merasa belum puas dengan upah yang diberikan, karena upah yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dan lamanya waktu bekerja. Mengenai kebutuhan pokok sandang, papan, dan pangan, karena Mas Asrul bekerja juga ketika pekerjaan di Damar Fashion selesai biasanya juga ikut mencari penghasilan tambahan ke konveksi lain. Untuk soal sandang, papan, dan pangan dicukupkan saja.²⁰

Berdasarkan wawancara dengan Mas Haris, bekerja sebagai operator jahit yang sudah bekerja selama 2 tahun lebih, merasa belum puas dengan upah yang diterima. Alasannya sama dengan apa yang disampaikan Mas Asrul bahwa upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan lamanya waktu bekerja. Mas Haris yang hanya bekerja seorang diri dikeluarganya, merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sandang, papan, dan pangan. Mas Haris mengatakan bahwa upah yang diberikan hanya cukup untuk makan sehari-hari dan uang saku anak. Dan beliau juga biasanya mencari tambahan dengan pekerjaan di tempat konveksi lain.²¹

Berdasarkan wawancara dengan Mas Deni, bekerja sebagai operator mesin obras yang sudah bekerja selama 3 tahun. Mas Deni menjelaskan bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan cara kerjanya, Mas Deni merasa, apabila bekerja itu cepat tidak betelete sehingga apabila melihat cara kerjanya dengan upah yang diberikan tidak sebanding untuk pemenuhan kebutuhan pokok sandang, papan, pangan ujar mas Deni.²²

Berdasarkan wawancara dengan Mas Ilham, bekerja sebagai pemotong kain yang bekerja selama 1 tahun lebih. Mas Ilham merasa apabila upah yang diberikan walaupun tidak sebanding dengan pekerjaannya, tetapi dia merasa bekerja di konveksi Damar Fashion suasana kerja nyaman dan merasa senang bekerja di konveksi Damar Fashion. Untuk pemenuhan kebutuhan pokok sandang, pangan, dan papan mearasa cukup karena Mas Ilham ini bekerja sembari mencari atau menunggu panggilan dari perusahaan atau pabrik yang lebih besar, karena memang untuk kebutuhan hidupnya masih dibantu orangtuanya maka merasa cukup apabila dicukup-cukupkan.²³

¹⁹ Wawancara dengan mas Aab, karyawan home industri konveksi Damar Fashion, tanggal 26 Juni 2024.

²⁰ Wawancara dengan Mas Asrul, karyawan home industri konveksi Damar Fashion, tanggal 26 Juni 2024.

²¹ Wawancara dengan Mas Haris, karyawan home industri konveksi Damar Fashion, tanggal 26 Juni 2024.

²² Wawancara dengan Mas Deni, karyawan home industri konveksi Damar Fashion, tanggal 28 Juni 2024.

²³ Wawancara dengan Mas Ilham, karyawan home industri konveksi Damar Fashion, tanggal 28 Juni 2024.

Berdasarkan wawancara dengan Mas Saeful, bagian packaging yang bekerja selama 2 tahun lebih. Mas Saeful merasa cukup atas upah yang diberika. Mas Saeful mengatakan, apabila bekerja di level home industri sudah baik. Upah yang diberikan sudah layak dengan pekerjaan yang ia kerjakan walaupun cara kerjanya yang cepat dan terampil dalam membuang sisa benang jahit atau obras, memasang brand, melipat, dan mengemas pakaian tersebut, Mas Saeful mearasa senang bekerja di Damar Fashin ini. Mengenai kebutuhan pokok sandang, pangan dan papan merasa cukup tinggal bagaimana cara kita mencukupinya.²⁴

Hasil wawancara di atas dengan karyawan Home Industri Konveksi Damar Fashion, 5 karyawan mengatakan bahwasanya upah yang diberikan oleh home industri Damar Fashion ini masih belum sesuai dengan apa yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah yang mana perharinya itu minimal mendapatkan Rp90.000 ribu, sedangkan di damar konveksi ini perharinya mendapatkan Rp60.000 ribu dan juga jam kerjanya yang melebihi ketentuan yang mana jika 6 hari kerja berarti perharinya itu 7 jam kerja. Sedangkan 1 karyawan Home Industri Konveksi Damar Fashion yaitu Mas Saeful mengatakan bahwasanya upah yang diberikan oleh Damar Fashion ini sudah layak, karena dia merasa bahwa modal yang dikeluarkan oleh pemilik Home Industri tidak terlalu besar seperti di perusahaan-perusaan besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis terhadap pengupahan karyawan Home Industri Konveksi Damar Fashion di Desa Bojong Kulon, Kecamatan Susukan, Kabupaten Cirebon, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari segi rukun dan syarat akad *ijarah*. Home Industri Konveksi Damar Fashion ini sudah terpenuhi, walaupun terkadang sewaktu-waktu terjadi keterlambatan, tapi para karyawan masih memaklumi hal tersebut. Namun jika dilihat dari ketentuan pemberian upah dalam Islam, Konveksi Damar Fashion ini masih belum seratus persen terpenuhi, karena upah dalam Islam lebih menekankan keadilan dan kelayakan maka upah yang diberikan tidak sesuai dengan kelayakan hidup yang ada di dalam Islam, walaupun dalam Islam tidak spesifik membahas berapa nominal yang harus ditentukan dalam pemberian upah.
2. Sistem pengupahan karyawan yang diberikan home industri konveksi Damar Fashion ini dibayarkan perhari, tapi nominal yang diberikanya ini masih jauh dari ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga aturan Pemerintah Provinsi Jawa Barat Nomor 51 Tahun 2023 tentang penetapan pemberian Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tahun 2024, baik itu dari upah yang diberikan atau jam operasional kerja. Upah yang diberikan Home Industri Konveksi Damar Fashion ini perharinya Rp.60.000. ribu jika ditotalkan dengan 26 hari kerja maka hanya Rp1.560.000. ribu selama 26 hari, maka angka itu masih jauh dari ketentuan upah yang mana UMK

²⁴ Wawancara dengan Mas Saeful, karyawan home industri konveksi Damar Fashion, tanggal 28 Juni 2024.

Kabupaten Cirebon itu Rp2.517.730. juta, jika UMK Kabupaten Cirebon itu di bagi menjadi 26 hari harusnya karyawan mendapatkan upah sekitar Rp96.835. ribu perhari, artinya pengupahan di Home Industri Damar Fashion ini masih belum sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang mana sudah ditetapkan oleh Penjabat (Pj) Gubernur Jawa Barat Bey Machumudin. Sedangkan untuk jam kerja di Home industri konveksi Damar Fashion beroperasi selama 6 hari kerja dalam 1 minggu dan bekerja selama 8 jam dalam sehari dimulai pukul 08.00 WIB dan selesai pukul 17.00 WIB. Sedangkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan ketentuan waktu kerja yang terdapat pada Pasal 77 yang berbunyi “7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.” Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu. Sedangkan dalam 1 hari karyawan home industri konveksi Damar Fashion bekerja selama 8 jam, 6 hari dalam seminggu dan 48 jam kerja dalam seminggu, ketentuannya jika bekerja 8 jam harusnya para pekerja ini menggunakan 5 hari kerja dalam seminggu jika bekerja minggu setiap karyawan bekerja selama 40 jam, bukan 6 hari kerja. Jadi hal tersebut melebihi atau masih belum mengikuti aturan yang telah ditetapkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Respon karyawan terhadap sistem pengupahan terhadap upah di home industri konveksi Damar Fashion adalah sebagai berikut:

Dari 6 karyawan yang menjadi narasumber, 1 karyawan menyatakan bahwa besarnya upah yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaannya, karena dia merasa bahwa untuk sebuah pekerjaan seperti home industri ini pasti memiliki modal yang tidak terlalu besar jadi upah yang diberikan ini menurutnya itu sudah sesuai, sedangkan 5 orang menyatakan bahwa upah yang diberikan tidak sesuai jika dibandingkan dengan jam kerja dan proses kerja yang diberikan kepada karyawannya. Karena kebutuhan biaya hidup yang semakin naik pastinya dengan gaji perhari yang hanya Rp, 60.000 ini mereka merasa belum cukup karena untuk standar hidup satu hari di wilayah kabupaten Cirebon itu sekitar Rp, 96.835. untuk biaya hidup satu harinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Muhammad Azzam, “*Fiqh Muamalat (Sistem Transaksi dalam Fiqh Islam)*,” Jakarta: Penerbit Amzah, 2010
- Agus Midah, Dkk, Bab-Bab Tentang *Hukum Perburuhan Indonesia*, edisi I, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012
- Candra S, “*Model Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Sistem Pengupahan*,” *Jurnal Hukum Universitas Subang*, No. 1, Vol. 34, Februari 2016
- Enang Hidayat. *Transaksi Ekonomi Syariah*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2007

Hafidz ibn Hajar Al-Asqolani, *Bulughul Maram min Adillatil al-Ahkam*, Beirut Libanon: Darul Kitab Ilmiah, 733-852 H

Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita. 2003.

M.Gufron. 2011. *Politik Negara dalam Pengupahan Buruh di Indonesia*. Jurnal Hukum dan Perundangan Islam. No. 2, Vol. 1. 2011.

Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jawa Barat Nomor 51 Tahun 2023 tentang ketentuan Upah Minimum tahun 2024

Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Jawa Barat Nomor 5 Tahun 2023 tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan

Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung, 2020

Syafe'i, Rachmad. 2001. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam," *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, No. 2, Vol. 5, 2017.

Zulfikar Putra, *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*, (Malang, AhliMedia press, 2022.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar 1945.