

Analisis Sistem Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Tinjau dari Perspektif Fikih Muamalah (di Home Industry Triple A Kabupaten Bogor)

Wage System Analysis In Improving Work Welfare In The Review Of Fikih Muamalah Perspective

(at Home Industry Triple A Bogor Regency)

¹Vio Pri Herdianti, ²M. Roji Iskandar. ³Panji Adam Agus Putra.

^{1,2,3} *Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung*

Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

email: ¹vio priherdianti@gmail.com, ²rojiiskandar@unisba.ac.id, ³panjiadamagus@unisba.ac.id

Abstract. Islam has provided rules that covers harmony, terms and forms that are prohibited or permitted in business matters unless there is a argument that prohibits it. But often in the field practice, there are unaccordance salary with the provisions in fiqh muamalah namely the unilateral deduction of wages, which is harm one party. The research in this paper was conducted at Home Industry Triple A in Bogor Regency. The aim of this study was to find out how the Home Industry Triple A waging system in Bogor Regency in improving worker welfare reviewed from the fiqh perspective, it was at Home Industry Triple A in Bogor Regency. The method that used in this resear are Qualitative research, and data collection using Field Research (field) research. Data collection techniques are by observation, documentation and interviews, data techniques analysis using normative juridical. The results of the study found that the wages received by workers are often not in accordance with the agreement at the beginning of the work, there are salary deductions that are not discussed to workers. It should be in the case between investors and workers that they had to use any conditions that have been set by the principles and rights of fiqh muamalah, that is they must use the basic principle of "likes and likes". While the amount of wages in increasing the welfare of workers is categorized as not meeting the minimum of welfare of workers. Because remuneration at Home Industry Triple A in Bogor Regency is still far from the Regency Minimum Wage (UMK) which is a measure of welfare.

Keywords: Wages, Welfare, Home Industry Triple A

Abstrak. Islam telah memberikan aturan meliputi rukun syarat dan bentuk bermuamalah yang dilarang ataupun yang diperbolehkan. Namun sering kali pada praktek di lapangan terdapat pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan didalam fikih muamalah, sehingga hal ini dapat merugikan salah satu pihak. Di Home Industry Triple A terdapat adanya permasalahan dalam pemotongan upah secara sepihak tidak didiskusikan terlebih dahulu kepada pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan pekerja Home Industry Triple A di Kabupaten Bogor, untuk mengetahui sistem upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di tinjau dari perspektif fikih muamalah di Home Industry Triple A di Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan jenis penelitian lapangan (field research). Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ditemukan upah yang diterima oleh pekerja sering kali tidak sesuai dengan perjanjian diawal kerja terdapat adanya pemotongan gaji yang tidak didiskusikan dahulu kepada pekerja. Seharusnya dalam bermuamalah antara pemilik modal dan pekerja harus menggunakan ketentuan apa saja yang telah ditetapkan oleh prinsip dan hak fikih muamalah yaitu harus menggunakan prinsip dasar "suka sama suka". Sementara besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dikategorikan belum memenuhi tingkat kesejahteraan para pekerja. Karena pengupahan di Home Industry Triple A di Kabupaten Bogor masih jauh dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang menjadi tolak ukur kesejahteraan.

Kata Kunci : Pengupahan, Kesejahteraan, Home Industry Triple A.

A. Pendahuluan

Dalam istilah fikih *ujrah* berarti upah, jasa atau imbalan. Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Hakikatnya Islam memerintahkan pengusaha/majikan untuk menghargai kerja keras dan memenuhi kewajiban terhadap para pekerja/buruh dengan memberikan hak-hak serta jaminan.

Home Industry adalah suatu unit usaha/perusahaan dalam skala kecil yang bergerak dalam bidang industri tertentu. Biasanya usaha ini hanya menggunakan satu atau dua rumah sebagai pusat produksi, administrasi dan pemasaran sekaligus secara bersamaan. Bila dilihat dari modal usaha dan jumlah tenaga yang diserap tentu lebih sedikit daripada perusahaan-perusahaan besar pada umumnya.

Pada *Home industry* Triple A ini berdampak positif terhadap perekonomian masyarakat setempat terutama bagi kalangan pekerja, karena dapat memberikan peluang pekerjaan kepada masyarakat setempat demi keberlangsungan hidup. Namun ada permasalahan yang sering kali terjadi sehingga menimbulkan ketidakseimbangan bagi para pekerja seperti kurang terpenuhinya hak pekerja/buruh dengan baik, sering kali pengusaha kurang memperhatikan nilai keadilan yang seharusnya diperoleh oleh setiap pekerja oleh pengupahan yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta dapat memenuhi kehidupan yang layak.

Sistem pengupahan di home industry Triple A berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik dan pekerja didapatkan informasi bahwa sistem pengupahan atau penggajian yang diberlakukan gaji yang diterima oleh operator atau pekerja tiap bulannya tidak tetap dan ketika penggajian tidak ada keterangan atau rincian tentang gaji yang diperoleh operator berbeda

sehingga gaji yang diterima kerap kali tidak sesuai dengan perjanjian diawal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan pekerja *Home Industry* Triple A di Kabupaten Bogor, dan untuk mengetahui sistem upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di tinjau dari perspektif fikih muamalah di *Home Industry* Triple A di Kabupaten Bogor.

B. Landasan Teori

Ruang lingkup fikih Muamalah adalah keseluruhan kegiatan muamalah manusia berdasarkan hukum-hukum Islam yang berupa peraturan-peraturan yang berisi perintah atau larangan seperti wajib, sunah, haram, makruh dan mubah. Hukum-hukum fikih terdiri dari hukum-hukum yang menyangkut urusan ibadah dalam kaitannya dengan hubungan *vertical* antara manusia dengan Allah dan hubungan manusia dengan manusia lainnya¹.

Tujuan dasar fikih muamalah adalah mengatur ketertiban dalam bermuamalah/bertransaksi.² Agar kegiatan muamalah sejalan dengan ketentuan-ketentuan syariat Islam, maka harus menyelaraskan dengan prinsip-prinsip muamalah yang digariskan dalam ajaran Islam.

أَلَا صَلُّ فِي الْمَعَامَلَاتِ الْأَبَاحَةِ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ
لِ الدَّلِيلِ عَلَى تَحْرِيمِهَا

“Pada prinsipnya semua bentuk transaksi / Muamalah kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya”.³

¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 65.

² Panji Adam, *Fikih Muamalah Adabiyah*, Bandung: Refika Aditama, 2018, hlm. 12.

³ Panji Adam, *Fikih Muamalah Adabiyah...*, hlm. 14.

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمُهُ أَجْرَهُ.

Artinya : “Siapa saja yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia memberitahukan upahnya.” (HR. Abd al-Razaq)⁴.

Maksudnya adalah pihak pengusaha wajib memberitahukan besarnya upah yang akan diberikan kepada seorang pekerja atas pekerjaannya, dan membayarkannya sesuai dengan isi perjanjian tersebut.

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁵

Teori Upah menurut ulama Hanabilah, yang dimaksud dengan upah adalah akad terhadap manfaat yang diperbolehkan oleh *syara*, dapat diambil sewaktu-waktu pada waktu yang telah ditentukan, baik berupa benda tertentu maupun sifat dalam tanggungan atau pekerjaan tertentu dengan adanya imbalan tertentu pula⁶

Pengertian upah dalam istilah fikih tidaklah jauh dari makna yang secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.⁷

Menurut Undang-undang Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan

rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁸

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut Undang-undang Kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁹

Dimana 5 (lima) dari pekerja menjawab jika pengupahan yang terjadi juga sering kali tidak sesuai dengan kontrak/perjanjian kerja diawal. Ketika ditanyakan kepada pemilik *Home Industry Triple A* hanya bilang “upah dilakukan dilihat dari kedisiplinan dan kecepatan tangan ya itu salah kalian sendiri kenapa tidak benar kerjanya”¹⁰

Dimana 4 (empat) dari pekerja *Home Industry Triple A* menjawab bisa saja upah sesuai dengan apa yang diperjanjikan dan bisa saja terkadang juga tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan diawal.¹¹ Pekerja merasa dirugikan karena tidak adanya indikator keterangan rincian gaji yang

⁸ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: Visimedia, 2015, hlm.20.

⁹ UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: Visimedia, 2015, hlm.20.

¹⁰ Wawancara dengan Wiwit, Pekerja di *Home Industry Triple A*, di Bogor tanggal 5 Mei 2019.

¹¹ Wawancara dengan Puput dan Nisa, Pekerja di *Home Industry Triple A*, di Bogor 9 Mei 2019.

⁴ Jaih Mubarak, *Fikih Muámalah Maliyah Akad Ijarah dan Juálah ...* hlm. 23.

⁵ Neni Sri Imaniyati & Panji Adam, *Hukum Bisnis*, Bandung: PT Refika Aditama, 2017, hlm.326.

⁶ Panji Adam, *Fikih Muamalah Maliyah*, Bandung: PT Refika Aditama, 2017, hlm 198.

⁷ Afzalurrahman, Muhammad sebagai pedagang, Jakarta; Yayasan Swarna Bhummy, 2000, hlm. 395.

jas dalam pengupahan terhadap pekerja yang dilakukan oleh pemilik *Home Industry Triple A* ini.¹² Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapatnya ketidakjelasan *Ujrah* dalam *Ijarah* yang menyebabkan akad pengupahan ini menjadi *gharar* dan tidak sah menurut fikih muamalah.

Ditinjau dari ketentuan fikih muamalah, seharusnya pemilik *Home Industry Triple A* mengkonfirmasi terlebih dahulu kenapa sering terjadinya pemotongan upah pekerja dengan cara memberi pemberitahuan kepada pekerja kenapa bisa terjadinya potong gaji yang sering kali berbeda disetiap bulannya. Agar pekerja juga tidak merasa dirugikan karena pekerja juga mempunyai kebutuhan sehari-hari dalam kebutuhan hidupnya.

Upaya terakhir dalam fikih muamalah untuk mewujudkan akad yang benar pelaku bisnis harus mengetahui bahwa Allah yang Maha Bijaksana menghilangkan kemudharatan dari manusia dalam segala urusan. Oleh karena itu diperlukan adanya musyawarah untuk saling adanya keterbukaan dalam melaksanakan usaha agar tidak terjadinya ketidakjelasan dalam pengupahan yang menyimpang dari perjanjian kontrak tersebut.

Mengenai kesejahteraan dalam perpektif fikih muamalah pada pekerja di *Home Industry Triple A* di Kabupaten Bogor ini dari sistem upah yang diberikan belum cukup baik, pemilik *Home Industry Triple A* memberikan upah yang sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang diterapkan pemerintah Jawa Barat sebesar Rp 1.668.372/bulan, pengupahan di *Home Industry Triple A* masih jauh pengupahannya dari Upah

Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Bogor sebesar Rp 3.763.405 untuk mengukur kesejahteraan pekerja, *Home Industry Triple A* pengupahan pekerjanya sebesar Rp 1.950.000- Rp 2.550.000.

Dari paparan dan analisis data dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di tinjau dari perspektif fikih muamalah di *Home Industry Triple A* Kabupaten Bogor dapat ditarik kesimpulan, bagaimana seharusnya pekerja berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat diawal, berhak mendapatkan bonus atas pekerjaan yang mereka lakukan, karena sesungguhnya jasa mereka sangatlah berarti bagi *Home Industry Triple A* ini. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hak atas upah kepada pekerja *Home Industry Triple A* di Kabupaten Bogor belum sesuai dengan ketentuan fikih muamalah

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Sistem penetapan besaran upah pada pekerja di *Home Industry Triple A* ini ditentukan berdasarkan waktu. Dimana pekerja diupah berdasarkan waktu yang telah ditetapkan yaitu pada setiap tanggal 10 disetiap bulannya dan ini sesuai dengan aplikasi akad *Ijarah* dalam konteks fikih muamalah bahwa upah diberikan pada tanggal yang telah dijanjikan diawal. Akan tetapi mekanisme pengupahan di *Home Industry Triple A* yang berada di Kabupaten Bogor ini juga belum sepenuhnya menjalankan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh prinsip dan hak ketentuan-ketentuan di dalam fikih

¹² Wawancara dengan Wati, Pekerja di *Home Industry Triple A*, di Bogor tanggal 5 Mei 2019.

muamalah yaitu harus menggunakan prinsip dasar “suka sama suka dan tidak ada paksaan” penetapan besaran upah di Home Industry Triple A seringkali tidak sesuai dengan perjanjian diawal dengan para pekerjanya, sehingga pekerja hanya menerima ketetapan jumlah upah dari pimpinan saja. Sedangkan didalam ketentuan fikih Ijarah harus adanya keadilan dalam memberikan upah kepada pekerja.

2. Besaran upah dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja di *Home Industry Triple A* di Kabupaten Bogor dikategorikan belum memenuhi tingkat kesejahteraan para pekerja. Karena pengupahan di *Home Industry Triple A* masih jauh dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Bogor dan upah di *Home Industry Triple A* juga tidak sesuai dengan apa yang dijanjikan diawal kerja yaitu terdapat adanya pemotongan upah tanpa diberitahukan sebab dasarnya kenapa, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapatnya ketidakjelasan *Ujrah* dalam *Ijarah* yang menyebabkan akad pengupahan ini menjadi *gharar* dan tidak sah menurut fikih muamalah.

Daftar Pustaka

- Adam Panji. (2018) *Fikih Muamalah Adabiyah*. Bandung: Refika Aditama.
- Afzalurrahman. (2000). *Muhammad sebagai pedagang*, Jakarta; Yayasan Swarna Bhummy.
- Mubarok Jaih. (2017). *Fikih Muámalah Maliyah Akad Ijarah dan Juálah*. Bandung:Simbiosia

Rekatama Media.

- Neni Sri Imaniyati & Panji Adam. (2017). *Hukum Bisnis*, Bandung:PT Refika Aditama.
- Suhendi Hendi. (2017). *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wawancara dengan Puput dan Nisa, Pekerja di *Home Industry Triple A*, di Bogor 9 Mei 2019.
- Wawancara dengan Wiwit, Pekerja di *Home Industry Triple A*, di Bogor tanggal 5 Mei 2019.
- Wawancara dengan Wati, Pekerja di *Home Industry Triple A*, di Bogor tanggal 5 Mei 2019.