ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)

JURNAL ILMIAH

Disusun Oleh :

SYNDYATUL MULYADI
135020501111003

JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2017

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)

Yang disusun oleh :

Nama	:	Syndyatul Mulyadi
NIM	:	135020501111003
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	:	S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai ***persyaratan ujian skripsi*** yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Februari 2017

Malang, 24 Februari 2017

Dosen Pembimbing,

Dr. Asfi Manzilati,SE., ME.

NIP. 196809111991032003

Analisis Sistem Pengupahan dalam Prespektif Ekonomi Islam
(Studi Kasus Di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)

Syndyatul Mulyadi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang
Email: Syndyatulmulyadi3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan pada home industri sandal di Desa Toyomarto dan mengetahui sistem pengupahan pada home industri sandal di Desa Toyomarto dalam prespektif ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Dimana dari hasil penelitian diketahui sistem pengupahan yang digunakan dalam home industri sandal adalah sistem pengupahan borongan. Selain itu sitem pengupahan yang digunakan sudah sejalan dengan prinip-prinsip ekonomi Islam. Berdasarkan konsep upah yang adil dalam Islam sistem pengupahan dalam home industri sandal di Desa Toyomarto juga dapat dikategorikan memiliki konsep tersebut. Dibuktikan dengan upah yang dibayarkan kepada para pekerja berbeda-beda jumlahnya harus berdasarkan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dipikulnya.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Upah, Upah yang Adil, Ekonomi Islam

---

A.PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penggerak pembangunan dan pertumbuhan ekonomi dalam meningkatkan perekonomian sektor riil. Dimana UMKM mampu untuk menyerap banyak tenaga kerja dan mengurangi pengagguran. Dampak dari terserapnya tenaga kerja dan berkurangnya angka pengangguran adalah terciptanya lapangan kerja baru dan pendapatan bagi masyarakat, yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pendapatan atau upah yang diterima oleh para pekerja UMKM sangat bergantung pada omset yang dikerjakan setiap harinya. Hal ini berdampak pada kesejahteraan para pekerjanya.

Menurut Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 didefinisikan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam UU No 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa kesejahteraan para pekerja adalah bentuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani baik dalam hubungan kerja ataupun luar kerja, dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pandangan klasik tentang tenaga kerja berasusmsi bahwa tingkat upah menyesuaikan diri untuk menyamakan kuantitas tenaga kerja yang diminta dengan kuantitas tenaga kerja yang ditawarkan, sehingga menyiratkan bahwa pengangguran tidak pernah ada (Case dan Fair, 2006).

Dalam Islam upah biasa disebut sebagai *ijarah* yang berarti upah mengupah. Kiranya dapat dipahami bahwa *ijarah* adalah menukar sesuatu dengan ada imbalanya, diterjemahkan dalam bahasa indonesia yang berati sewa-menyewa dan upah-mengupah (Suhendi, 2013). Anjuran untuk segera membayar upah tercantum dalam hadist Rasulluhah yang menganjurkan untuk membayar upah pekerja sebelum kering keringatnya, yang dimaksudkan untuk membayar upah para pekerja tepat pada waktunya.

Menurut hasil penelitian dari Ridwan (2013) mengenai Standar Upah pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam menunjukkan bahwa dalam Islam hukum permintaan dan penawaran tenga kerja sebagai penentu upah tidaklah berlaku. Upah yang diterima pekerja haruslah berdasarkan kepada kemampuan kerja selain itu, upah yang diberikan juga harus dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerjanya. Dalam penelitian lain juga disebutkan bahwa azas-azas dalam sistem pengupahan berbasis syariah akan lebih dirasakan memberikan rasa adil antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Konsep pengupahan berbasis syariah diatas dapat dijadikan alternatif regulasi sistem pengupahan dalam hukum nasional (Ferrica,2015).

Upah selalu menyesuaikan diri untuk mencapai ekuilibrium tenaga kerja. Apabila permintaan tenaga kerja meningkat maka tingkat upah juga akan meningkat, dan lebih banyak tenaga kerja yang akan tertarik ke angkatan kerja. Tingkat upah adalah salah satu indikator cerminan kesejahteraan ekonomi masyarakat, oleh karena itu terkait tingkat upah regional maupun kabupaten/kota sangat perlu diperhatikan oleh pemerintah. Berkaitan dengan tingkat upah, pada setiap provinsi memiliki nilai upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota pada setiap kabupaten/kota. Upah minimum merupakan imbalan terendah (minimum) untuk sebuah pekerjaan yang sudah dan sedang dilakukan serta dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja setiap bulan. Sebagaimana yang telah tercantum dalam PP No. 8/1981, upah minimum bisa ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral. Terdapat beberapa indikator dari penetapan upah minimum kabupaten/ kota yang diantaranya dipengaruhi oleh pertumbuhan ekonomi, inflasi dan Komponen Layak Hidup (KHL). Adanya penetapan UMK dimaksudkan untuk mencukupi kebutuhan pokok para pekerja. Sering kali permasalahan upah muncul karena kurang terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak oleh majikan atau si pemberi kerja.

Industri sandal merupakan salah satu produk unggulan Kabupaten Malang. Kabupaten Malang saat ini tengah menerapkan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 78/M.IND/PER/9/2007 tentang Peningkatan efektifitas Pengembangan Industri Kecil dan Memengah (IKM) melalui pendekatan Satu Desa Satu Produk (*One Village One Product*–OVOP). Dengan tujuan pengembangannya adalah untuk meningkatkan peran sektor riil, usaha kecil, industri menengah dalam perekonomian, kesejahteraan masayarakat dan pengangguran. Usaha kecil dan menenggah mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerjanya. Progaram satu desa satu produk yang di lakukan oleh pemerintah Kabupaten Malang mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja pada home industri kecil. Berdasarkan data dari BPS tahun 2015 dari tahun ke tahun industri kecil terus meningkat di Kabupaten Malang dan penyerapan tenaga kerjanya juga dirasa cukup baik. Sedangkan pada tahun 2014 produk unggulan yang ada di Kabupaten Malang yang didominasi oleh industri kecil berjumlah 414.516 unit dengan omset sebesar Rp. 41.848.153.300.000,- dan penyerapan tenaga kerja sebanyak 1.225.043 orang.

Singosari merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Malang. Kecamatan Singosari juga menjadi salah satu bagian dari program pemerintah Kabupaten Malang yaitu satu desa satu produk. Kecamatan singosari sindiri sering dikenal dengan sebutan singosari Kota Santri. Disebut demikian karena banyaknya pesantren dan sekolah-sekolah Islam yang berkembang di Kecamatan Singosari, dengan data yang tercatat yaitu terdapat 24 pondok pesantren. Selain itu banyak berdiri pula organisasi Islam yang ada di Singosari. Sebutan Singosari Kota Santri ini mengambarkan bahwa masyarakat singosari merupakan masyarakat yang sehat, aman, nyaman, tertib dan juga Islami. Industri sandal dan klompen merupakan gambaran dari program pemerintah Kabupaten Malang yaitu satu desa satu produk. Industri ini terletak di Desa toyomarto yang sebagian besar masyarakatnya merupakan produsen sandal dan klompen. Salah satu produk unggulan Kabupaten Malang yang telah ada sejak tahun 1992 adalah industri sandal spon dan klompen yang teletak di Desa Toyomarto Singosari. Home industri ini masih memiliki banyak permasalahan di bidang pengupahannya, dimana upah yang diberikan oleh para pengusaha industri ini masih dibawah UMK. Selain itu, masih belum terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti adanya jaminan kesehatan dan hak jaminan sosial. Beberapa kelompok Home Industri sandal Toyomarto juga menerapkan sistem upah borongan yang menyebabkan upah yang diterima para pekerja tidak menentu. Upah yang diterima tak jarang juga ditunda penerimaannya berdasarkan pendapatan yang telah diperoleh oleh pengusaha.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membahas mengenai tingkat upah bagi para pekerja Home Industri sandal Toyomarto. Dengan Mengambil judul " **Analisis Sistem Pengupahan dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)"**

B. TINJAUAN PUSTAKA

Upah Sebagai Imbalan Balas Jasa

Penentuan upah dalam pasar tenaga kerja terjadi karena adanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenga kerja dan tingkat upah yang setara dengan nilai produk marginal dari tenaga kerja. Upah dan tenaga kerja akan menyesuaikan tingkat keseimbangan penawaran dan permintaan. Pasar akan berada pada titik keseimbangannya, jika perusahaan telah memiliki banyak tenaga kerja dan masih memungkinkan memberikan keuntungan pada keseimbangan upah. Dimana perusahaan akan memaksimalkan labanya dengan menyetarakan nilai produk marginal yang dimiliki dengan tingkat upah yang dibayarkan kepada pekerja. Upah didefinisikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dalam beberapa literatur disebutkan bahwa upah adalah harga dari faktor produksi tenaga kerja.

Menurut Undang- Undang republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 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 peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Di Indonesia kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Hal ini telah diatur dalam peraturan pemerintah dimana kebijakan tersebut tentang kebijakan upah munimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja, dan lain-lainnya.

Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dijelaskan penetapan upah di Indonesia berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil.

a. Upah berdasarkan satuan waktu, upah detetapkan secara harian, minggguan, atau bulanan dengan ketentuannya harus berpedoman pada struktur dan skala upah yang dijelaskan dalam peraturan menteri.
b. Sedangkan upah berdasarkan satuan hasil adalah upah yang ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah disepakati, dimana penetapan upah sebulan berdasarkan hasil untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata tiga bulan terakhir yang diterima oleh pekerja.

Dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan untuk mendorong produktivitas dan peran serta para pekerjannya dalam pelaksanaan produksi maka pemerintah daerah telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum dimaksudakan sebagai jaring pengaman dimana upah terdiri dari upah tanpa tunjangan dan upah pokok. Pemerintah pada Oktober 2015 telah menetapkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan. Peraturan pemerintah tersebut menegaskan kembali bahwa penetapan upah minimum bertujuan sebagai jaring pengaman, yakni agar upah tidak dibayar lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah dan juga agar upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi pekerja/buruh sehingga tidak mengganggu kemampuan kerja.

Upah dalam Islam

Upah dalam Islam biasa disebut sebagai *ijarah*. Menurut istilah fiqih *ijarah* berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Sedangkan menurut istilah ialah

akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran. Kata *ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang dalam bahasa disebut *al-'iwadh* yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti dan upah. Dari definisi beberapa ulama *ijarah* dapat dipahami sebagai menukar sesuatu dengan adanya imbalan, yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dengan sebutan sewa-menyewa dan upah-mengupah. Dimana sewa-menyewa (*baiu' manafi')* yang berarti menjual manfaat dan upah-mengupah (*baiu'khuwwaati)* yang berarti menjual tenaga atau kekuatan. Dalam Nurul Huda dkk(2005) upah dapat diklasifikasikan dalam dua bentuk, yaitu :

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

Dasar hukum *ijarah* adalah berasalkan dari Al-quran, As-sunah dan ijma' para ulama. Dalam al-quran dijelaskan mengenai *ijarah* dalam surah At-Thalaq ayat 6 dan dalam surah Al-Qashash ayat 26. Terdapat pula rukun dan syarat yang harus dipenuhi. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Mu'jir* dan *Musta'jir* (orang yang melakukan akad sewa-menyewa dan upah-mengupah).

2. *Shigot* yaitu adanya *ijab* dan *qabul* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir.*

3. Adanya *ujrah* yang disyaratkan *ujrahnya* harus diketahui oleh kedua belah pihak.

4. Terdapat manfaat dimana jika barang yang menjadi akad dalam hal tersebut harus diketahui kegunaannya.

Konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga pekerja dapat hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat (Karim,2014). Menurut pemikiran Ibnu Taimiyah tingkat upah pekerja mengacu pada tingkat harga yang berlaku di pasar tenaga kerja (*tas'ir fil a'mal)* dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujra al-mitsl).*

Upah yang setara menurut Ibn Taimiyah menggunakan aturan yang sama dengan harga yang setara. Upah yang setara ini sama dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah saat ini. Dimana dalam upah yang setara tingkat upah ditentukan oleh tawar-menawar antara pekerja dengan pemberi kerja. Para pekerja harus tunduk pada hukum pemintaan dan penawaran.

"Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma)* akan diperlakukan sebagai harga yang setara"(Dalam Karim,2014). Prinsip yang dikemukanakan oleh Ibnu Taimiyah ini berlaku bagi pemerintah atau pun individu. Bila pemerintah ingin menetapkan upah atau pihak pekerja dan pemberi kerja tidak memiliki acuan tentang tingkat upah maka harus menentukan tingkat upah secara normal dalam keadaan yang sesuai diterima sebagai upah dari jenis pekerjaan tertentu. Upah yang dibayarkan harus sesuai dengan upah dari tenaga kerja lain yang sama jenis pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

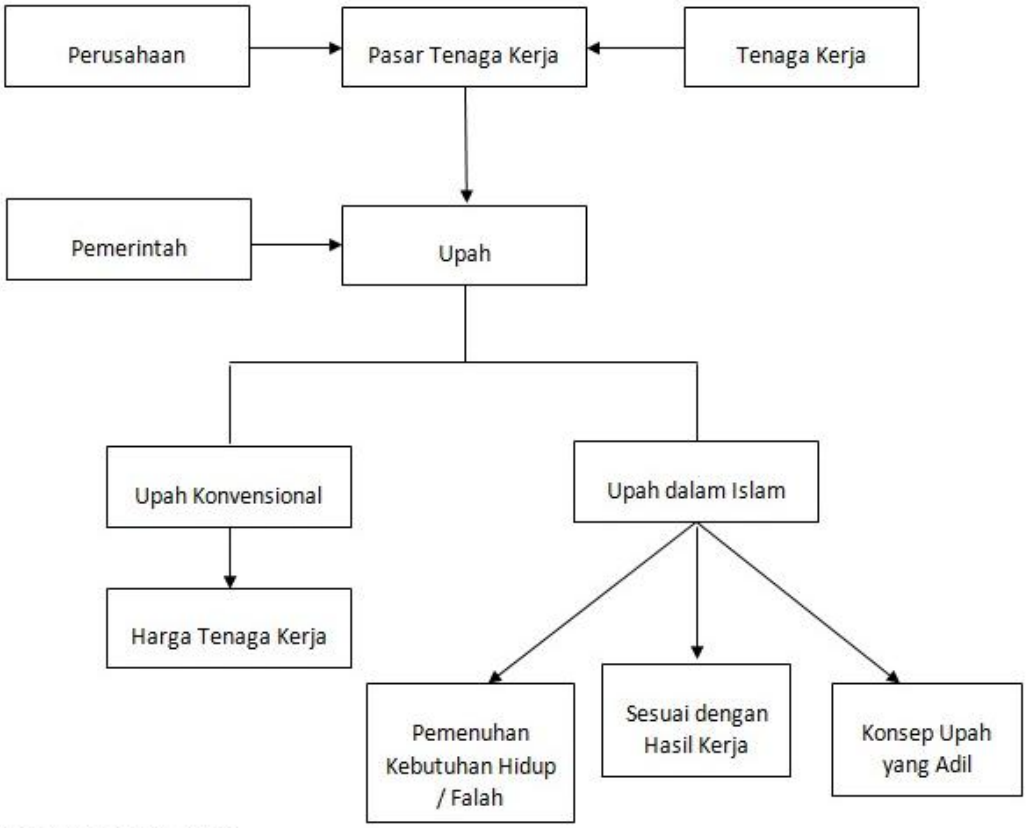
Hasil Penelitian yang dilakukan Fuad Riyadi dengan judul Sistem dan Strategi Pengupahan Prespektif Islam (2015) menunjukkan bahwa sistem kapitalisme dan sosialisme masih belum secara signifikan memberikan solusi terhadap problematika upah dan buruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Islam memberikan ketentuan dan tatanan tentang upah dan buruh. Syariah Islam bertujuan untuk merealisasikan kesejahteraan manusia, tidak hanya pada kesejahteraan secara ekonomi, tetapi juga persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi, kedamaian dan kebahagiaan jiwa, serta keharmonisan keluarga sosial. Dengan pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian tersebut adalah pendekatan normatif, sosiologis-politis dengan menggunakan metode analisis-deskriptif kualitatif. Dalam Penelitian lain milik Dian Ferrica mengenai Transformasi Sistem Pengupahan Berbasis Syariah Sebagai Alternatif Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif di Indonesia (2013) menjelaskan bahwa sistem pengupahan yang ada di Indonesia belum mampu menyelesaikan persoalan ekonomi, kesejahteraan dan ketenagakaerjaan. Jika

dibandingkan dengan pengupahan berbasis syariah bentuk pengupahannya mampu memberikan rasa adil dan dapat dijadikan alternatif regulasi.

Penelitian yang dilakukan Murtadho juga menejelaskan mengenai Standar Upah pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam (2013) yang meneyebutkan bahwa upah dalam Islam didapatkan berdasarkan kemampuan kerja dan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan para pekerja berhak mendapatkan fasilitas dan tunjangan untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan dalam penelitian Upah Dalam Prespektif Islam milik Wuryanti Koenjoro (2011) dijelaskan bahwa penentuan upah minimum harus berdasarkan prinsip hak mata pencaharian bagi para pekerja diamana hal tersebut berpedoman dari ajaran Rasulullah SAW yang pada masanya negara Islam menjunjung kemakmuran dan kemajuannya. Dan dalam jurnal tersebut dijelaskan pula yang terpenting dalam penentuan upah terendah adalah kebutuhan dan tanggung jawab ekonomi yang harus menjadi pertimbangan

Kerangka Pikir

Gambar 1



Sumber: Penulis, 2017

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menggunakan metode penelitian studi kasus dimana studi kasus dilakukan di Home Industri sandal Desa Toyomarto- Singosari. Unit analisis pada penelitian ini adalah sistem pengupahan pada home industri dengan infirmannya terdapat tiga informan yaitu pemilik home industri, pekerja dan juga ulama di sekitar home industri. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui tiga cara yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Intepretasi data yang dilakukan pada penelitian ini melalui reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verivikasi data dan penarikan kesimpulan. Metode validasi

data yang digunakan dalam penelitian adalah melalui triangulasi data, member check dan bahan referensi.

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sistem Upah

Sistem Pengupahan Borongan atau Berdasarkan Satuan Hasil

pengupahan yang digunakan sangat erat kaitanya dengan pemenuhan kebutuhan para pekerja. Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam pasal 12 dijelaskan mengenai penetapan upah di Indonesia yang berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Sistem pengupahan borongan merupahkan salah satu bentuk sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil. Dimana para pekerja akan mendapatkan upah sesuai dengan hasil pekerjaannya. Menurut Hasibuan, sistem upah menurut hasil *(Output)* adalah besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Upah yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

Sedangkan sistem upah borongan adalah balas jasa yang di bayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan (Sutedi,2009). Cara perhitungan sistem upah borongan dan satuan hasil memiliki kesamaan dimana hasil yang diperoleh oleh pekerja akan dikalikan dengan tingkatan upah yang ditetapkan.

Sistem pengupahan yang digunakan oleh Home Industri Sandal di Desa Toyomarto adalah sistem upah borongan. Sistem upah borongan ini didasarkan pada perhitungan jumlah hasil produksi yang diperoleh para pekerja setiap harinya. Pembayaran upah diberikan setiap setiap satu minggu sekali.

Sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil ini kebanyakan tidak terpaut oleh waktu atau lamanya pengerjaan. Jadi, terdapat home industri sandal yang tidak menentukan adanya jam kerja untuk para pekerja. Selain itu upah yang diperoleh para pekerja dengan sistem upah borongan setiap minggunya berbeda-beda sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

Sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil ini kebanyakan tidak terpaut oleh waktu atau lamanya pengerjaan. Jadi, terdapat home industri sandal yang tidak menentukan adanya jam kerja untuk para pekerja. Selain itu upah yang diperoleh para pekerja dengan sistem upah borongan setiap minggunya berbeda-beda sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

Dalam pengerjaan sandal klompen terdapat enam bagian yaitu bagian gergaji, menghaluskan, sol, finishing dan kap yang menerima upah sebesar Rp 20.000,- tiap kodinya. Sedangkan bagian bentuk menerima upah sebesar Rp 30.000,- perkodinya. Sedangkan dalam pengerjaan sandal spon terdapat bagian plong yang dikerjakan sekitar empat orang dengan upah Rp 1500,- per kodi, bagian gosok dikerjakan enam orang pekerja dengan upah berkisar Rp 2.000,- tiap kodinya, bagian sablon yang dikerjakan dua orang yang upahnya sebesar Rp 500,- tiap kodi, karyawan terbanyak ada pada bagian produksi dengan 13 orang pekerja dan upahnya sebesar Rp 12.000,- ada pula bagian matres (bagian certak) dengan upah Rp 3.500,- dan bagian packing yang dilakukakan oleh dua orang dengan upah sebesar Rp 2.000,-. Dalam pengerjaan sandal spons juga demikinan akan tetapi tingkat upahnya jauh lebih kecil dibandingkan dengan sandal klompen. Hasil kerja akan dikalikan dengan harga yang telah ditentukan dan hasil dari perkalian tersebut merupakan upah yang diterima oleh para pekerja. Tentunya, dengan upah yang berbeda-beda yang dimiliki setiap bagian dan setiap pekerjanya.

Relevansi Sistem Pengupahan yang di gunakan dengan Tingkat UMK

Para pelaku home industri sandal masih kurang dalam menerapkan anjuran pemerintah untuk menentukan tingkat upah sesuai dengan peraturan yang ada. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan jumlah upah yang diterima oleh pekerja masih dibawah UMK. Upah yang diterima oleh para pekerja pada home industri sandal diberikan setiap minggunya tergantung pada pengerjaan yang telah dilakukan . Para pekerja memperoleh upah sekitar Rp 300.000,- sampai dengan Rp 350.000,- untuk pekerja sandal spons.

Jika, setiap minggu upah yang diperoleh di kalikan dengan empat minggu maka setiap pekerja akan memperoleh upah sebesar Rp 1.200.000,- sampai Rp 1.400.000 dengan sistem pengupahan borongan. Hal ini tentu saja masih jauh dengan tingkat Upah Minimum Kabupaten (UMK) Malang sebesar Rp 2.188.000,- pada tahun 2016.

Sedangkan dalam pengerjaan sandal klompen setiap karyawan akan memperoleh upah sekitar Rp 3.000.000,- dalam satu bulan dan yang akan diberikan setiap satu minggu sekali dengan upah sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh. Dalam hal ini upah yang diperoleh pekerja pengrajin sandal klompen telah memenuhi tingkat Upah Minimum Kabupaten Malang.

Selain itu upah yang diperoleh harus dapat memenuhi kebutuhan hidup para pekerjanya. Dimana dalam hal ini tingkat upah juga harus disesuaikan dengan nilai Komponen Hidup Layak (KHL) yang ada di Kabupaten Malang dengan penyesuaiannya dengan Upah Minimum Kabupaten Malang. Atau setidaknya upah yang diberikan harus sudah mampu mencukupi kebutuhan hidup pokok para pekerjanya.

2. Upah dalam Islam

Sistem pengupahan dalam ekonomi islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadist dimana dalam Al-Quran dalam Surah At-Taubah ayat 5 dijelaskan mengenai perintah langsung untuk bekerja untuk memperoleh banyak manfaat dimana salah satunya adalah manfaat upah yang diterima dari bekerja.

Terdapat rukun dan syarat yang harus terpenuhi dalam sistem pengupahan yang digunakan. Adanya rukun dan syarat bertujuan untuk memberikan sebuah kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam sebuah usaha, hal ini sudah menjadi kewajiban yang harus diterapkan pada berbagai macam bentuk usaha. Adanya akad sangat diperlukan dalam ekonomi Islam untuk menentukan ke mana arah serta jalannya mekanisme pengupahan yang akan dilakukan oleh kedua belah pihak yang menjalin hubungan kerja, baik majikan ataupun tenaga kerja.Rukun dan syarat yang harus dipenuhi pertama adalah Adanya orang yang berakad yakni *mu'jir dan musta'jir. Mu'jir* dan *musta'jir* dimana dalam hal ini *mu'jir* adalah orang yang memberikan upah atau yang biasa disebut sebagai majikan, sedangkan *musta'jir* adalah orang yang bekerja atau memperoleh upah. *Mu'jir* dalam home industri ini berarti para pengusaha atau pemilik home industri dan *musta'jir*nya adalah para pekerja. disyaratkan para *mu'jir* dan *musta'jir* adalah *baligh*, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. Selain itu juga harus adanya *ujrah* yang disyaratkan *ujrahnya* harus diketahui oleh kedua belah pihak. Ujarah yang merupakan imbalan dari yang telah dilakukan harus disepakati bersama. *Ujrah* tersebut juga harus diketahui dengan pasti *ujrah*nya. Pengupahan yang dilakukan dalam home industri sandal telah memenuhi rukun tersebut dibuktikan dengan para pengusaha yang yang telah menetapkan harga dari setiap kodi yang telah dikerjakan oleh para pekrjanya. Terdapat *shigot* yaitu adanya *ijab* dan *qabul* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir. Ijab* dan *qabul* ini dilakukan diawal kerja para pekerja dimana *shigot* juga dapat dijadikan kontrak kerja antara kedua pihak. Untuk pemenuhan adanya rukun dan syarat *ijarah* antara *mu'jir dan musta'jir* pada akad *ijarah* menjadi sah, yaitu dengan adanya kedua belah pihak yang melakukan transaksi kerjasama baik *mu'jir* ataupun *musta'jir.* Hal ini dibuktikan dengan penjelasan yang dijelaskan oleh Saudara Khusni bahwa tidak ada kontrak kerja secara tertulis tapi para pekerja melakukan kontrak kerja atau *ijab-qabul* secara lisan saja. Rukun yang terakhir dalam *ijarah* adalah terdapat manfaat yang jelas dalam objek yang dijadikan upah-mengupah. dimana barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan pada barang pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat diantaranya objek akad dalam upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya, benda yang dijadikan objek juga harus dapat diserahkan kepada pekerja berikut kegunaanya. Artinya upah

yang diperoleh para pekerja harus dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerjanya.

Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu upah yang telah disebutkan *(ajrun musamma)* Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi. Dan upah yang sepadan *(ajrul misti)* Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. (Huda, 2005)

Besaran minimal upah memang tidak dijelaskan secara lengkap dan tidak ditentukan secara terperinci di dalam Al-Quran, tetapi Allah SWT secara tegas mewajibkan kepada pemilik usaha untuk membayar upah para tenaga kerjanya. Sedangkan besaran upah yang dibayarkan dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam Islam terdapat dua bentuk sistem pengupahan yaitu *ajrun musamma* dan *ajrun mitsli.* Sistem upah yang digunakan dalam home industri sandal adalah sistem upah borongan berdasarkan hasil pekerjaan. Dimana upah yang diperoleh pekerja dihitung berdasarkan jumlah sandal yang telah diselesaikan dan dihitung dalam satuan kodi. Jika dilihat dari pengertian upah *mitsli* yaitu upah yang dibayarkan sepadan dengan kondisi pekerjaannya maka bentuk upah berdasarkan hasil ataupun borongan merupakan bentuk *ajrun mitsli.* Sistem pengupahan tersebut seuai dengan pendapat Ibnu Taimiyah dimana upah harus diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran upah dalam Islam harus dibayarkan secara berangsur-angsur pada waktu berakhirnya pekerjaan dan tidak terdapat ketentuan dalam penangguhanya. Upah yang diperoleh para pekerja dibayarkan dalam satu minggu sekali yang nilai upahnya telah dihitung berdasarkan perolehan hasil kerjanya.

Upah yang Adil dalam Islam

Konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga pekerja dapat hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat (Karim,2014). Prinsip-prinsip upah perspektif ekonomi Islam yang pada hakikatnya untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi seluruh umat kaitannya dengan majikan dan tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja. Prinsip adil di dalam Islam tentunya menjamin bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus layak dan sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap perusahaan dalam menjalin kerjasama. Maka, harus dibayar secara adil tidak terlalu rendah sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan pokok tenaga kerjanya dan upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerja sama tersebut. Upah yang dibayarkan kepada para pekerja berbeda-beda jumlahnya harus berdasarkan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dipikulnya. Upah seharusnya diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat hidup masyarakat meningkat maka seharusnya tingkat upah yang diperoleh juga harus ditingkatkan sehingga para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu juga dalam Islam penetapan upah juga harus berdasarkan nilai kerja orang itu sendiri dimana setiap orang memiliki keahlian dan ketekunan yang berbeda-beda.

Para pekerja home industri banyak yang merasa bahwa tingkat upah yang diperoleh masih kurang memenuhi kebutuhan hidupnya. pendapatan yang diterima terkadang masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup para pekerjanya. Selain itu upah yang diterima juga belum sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam islam upah yang diberikan oleh majikan haruslah sepada dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Prinsip adil di dalam Islam tentunya menjamin bahwa upah yang diterima oleh tenaga kerja harus layak dan sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh tenaga kerja itu sendiri terhadap perusahaan dalam menjalin kerjasama. Maka, harus dibayar secara adil tidak terlalu rendah sehingga tidak dapat mencukupi kebutuhan pokok tenaga kerjanya dan upah juga tidak boleh dibayarkan terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagian yang sesungguhnya dari hasil kerja sama tersebut.

konsep upah dalam Islam harus adil dan layak. Dimana dalam penelitian tersebut terdapat dua pengertian adil.pertama adil bermakna jelas transparan dalam hal ini yang dimaksudkan adalah

waktu pembayaran upahnya harus jelas. Pada home industri sandal Desa Toyomarto pemberian upahnya jelas dimana hal tersebut diberikan setiap satu minggu sekali. Pengertian adil yang kedua bermakna proposional atau sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks ini ahli ekonomi Barat disebut dengan *equal pay for equal job*. Konsep keadilan ini juga teleh dipenuhi dimana para majikan menetapkan upah sesuai dengan pekerjaannya masing-masing.

Pemberian upah tersebut sesuai dengan bagian kerja setiap pekerja. Konsep kedua adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi Islam.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan lapang dan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. *Pertama*, sistem pengupahan yang digunakan pada home industri sandal di Desa Toyomarto menggunakan sistem pengupahan borongan. Sistem pengupahan borongan ini menggunakan perhitungan sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil yang diperoleh pekerja. hasil yang diperoleh pekerja dikalikan dengan tingkat upah yang telah disepakati oleh majikan dan pekerjanya. Dengan setiap bagian kerja memiliki tingkat upah yang berbeda-beda dan setiap minggunya pekerja memperoleh tingkat upah yang berbeda sesuai dengan hasil kerjanya. Pada home industri sandal di Desa Toyomarto majikan tidak memberikan tunjangan kepada para pekerjanya dimana pekerja hanya memperoleh upah pokok tanpa ada tunjangan dan jaminan baik jaminan kesehatan atau lainnya. Selain itu upah yang diperoleh juga dianggap masih kurang bisa memenuhi kebutuhan hidup para pekerjanya dimana beberapa pekerja masih mendapatkan upah yang jauh dari tingkat UMK Kabupaten Malang.

Kedua, Sistem pengupahan pada home industri sandal di Desa Toyomarto dalam prespektif ekonomi Islam, sudah sejalan dengan terpenuhi rukun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi Islam. Selain itu, sistem pengupahan yang digunakan juga termasuk dalam bentuk *ajrun mistli* Jika dilihat dari pengertian upah *mitsli* yaitu upah yang dibayarkan sepadan dengan kondisi pekerjaannya maka bentuk upah berdasarkan hasil ataupun borongan merupakan bentuk *ajrun mitsli*. Berdasarkan konsep upah yang adil dalam Islam sistem pengupahan dalam home industri sandal di Desa Toyomarto juga dapat dikategorikan memiliki konsep tersebut. Dibuktikan dengan upah yang dibayarkan kepada para pekerja berbeda-beda jumlahnya harus berdasarkan tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dipikulnya. Upah seharusnya diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal, antara lain:

1. Pemilik Home Industri sandal di Desa Toyomarto yang menggunakan sistem pengupahan borongan harus lebih memperhatikan tingkat upah yang diberikan dengan pemberian atau penetapan tingkat upahnya mempertimbangkan kebutuhan para pekerjanya untuk memperoleh penghidupan yang layak. Selain itu tingkat upah yang diberikan juga harus di sesuaikan dengan tingkat harga yang berlaku.

2. Selain itu, seharusnya ditetapkan upah pokok yang sesuai dengan hasil kerja para pekerja dan juga majikan berkewajiban untuk memberikan jaminan atau pun tunjangan bagi para pekerjanya. Dengan adanya jaminan dan tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas para tenaga kerja. Dan diperlukannya jaminan kesehatan untuk melindungi para pekrja dari hal yang tidak diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Case and Fair. 2010. Prinsip-Prinsip Ekonomi Jilid 8. Jakarta: Erlangga

Ferricha, Dian. 2013. Dinamika Penelitian Vol 13,No 2, Transformasi Sistem Pengupahan Berbasis Syariah sebagai Alternatif Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif di Indonesia. Publisher: Dinamika Penelitian www.portalgaruda.org (diakses pada 20 September 2016)

Huda,Nurul Hadi Risza Idris, Mustafa Edwin Nasution, dkk. 2007. Ekonomi Makro Islam. Jakart : Kencana

Jailani, M. Syahran. 2013. Ragam Penelitian Qualitative (Ethnografi, Fenomenologi, Grounded Theory, dan Studi Kasus). Jambi: EDU-BIO Vol.4, 41-50.

Karim, Adiwarman Azwar. 2014. Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Kementrian Ketenagakerjaan. 2015. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia:Upah www.kemnaker.go.id/data_puu/PP_Nomor_78_Tahun_2015(1).pdf (diakses 21 September 2016)

Kementrian Ketenagakerjaan. 2015. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia:Upah http://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/peraturan_file_13.pdf (diakses 21 September 2016)

Revai, Vaithzal .2012. Dasar-Dasar Keuangan Islam. Yogyakarta: BPFE

Ridwan, Murtadho. 2013. Equilibrium Vol. 1 No. 2 Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam. Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kudus