

PEMBERIAN UPAH PEKERJA DITINJAU DARI UPAH MINIMUM KABUPATEN DAN HUKUM EKONOMI ISLAM

Septi Wulan Sari

Mediator Pengadilan Agama Tulungagung

Email: septywulansary18@gmail.com

ABSTRACT

Waging system becomes a complex problem between the employers and the workers whose bargaining position is always weak. To protect the workers' rights, the government has set up the regional minimum wage. As a matter of fact, this regulation has not been well implemented since there are a lot of workers who are paid under the standard. This study is intended to investigate the waging system of home industries at Tanjungsari Village. This study constitutes a case study which employs descriptive qualitative approach. The data are collected through deep interview and field observation and documentation. The data are analyzed using descriptive qualitative method. This study reveals that (1) there are two kinds of waging system: daily and contract, (2) the wage for the skillful workers has meet the waging standard, but the wage for the unskillful workers is still under the standard, and (3) the waging system, in some cases, has not meet the Islamic waging standard in which the wage is given based on fairness, appropriateness, mutual benefit, and on time.

Kata kunci: *Sistem Pengupahan, Upah Minimum Kabupaten, Hukum Ekonomi*

Pendahuluan

Kondisi ekonomi masyarakat khususnya yang berprofesi sebagai buruh dari masa ke masa cenderung turun. Pendapatan buruh yang diperoleh dari bekerja sepanjang hari belum dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Barangkali upah yang diterima buruh masih jauh dari standar kehidupan hidup minimum pada umumnya.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain yakni masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) telah ditentukan landasan hukum sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan demikian maka upah yang harus diterima oleh buruh atau para tenaga kerja kita atas jasa-jasa yang dijualnya haruslah upah yang wajar.¹

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian upah yakni: 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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²

Edwin B. Flippo dalam karya tulisnya yang berjudul “*Principles of*

¹ G. Kartasapoetra, et.al., *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), h. 93

² *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, (Jakarta: Visimedia, 2007), h 7-8

Personal Management” menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah “Harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum”.³ Batasan tentang upah menurut Dewan Pengupahan adalah sebagai berikut: Upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja dan pemberi kerja dan penerima kerja.⁴ Upah dalam arti yuridis merupakan balas jasa yang merupakan pengeluaran-pengeluaran pihak pengusaha, yang diberikan kepada para buruhnya atas penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.

Pemerintah selaku penyelenggara Negara bertanggungjawab terhadap penerimaan upah buruh yang layak bagi kehidupan serta kesinambungan usaha para pelaku dalam proses produksi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menetapkan suatu kebijakan pemerintah berupa penetapan upah minimum.

Upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam PP No.8/1981 merupakan upah yang ditetapkan secara minimum regional, sektoral regional maupun subsektoral. Dalam hal ini upah minimum itu adalah upah pokok dan tunjangan.

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang upah minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/

³ G. Kartasapoetra, et.all., *Hukum Perburuhan Indonesia.*, h. 93.

⁴ Ahmad. S Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007), h. 7.

Men/2000 jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi: (a) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi; (b) Upah Minimum Kabupaten (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.⁵

Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota dan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan subsektoral, sektoral, subregional, dan regional.

Upah Minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap provinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Provinsi. Secara umum upah mempunyai kedudukan strategis, baik bagi pekerja keluarganya dan perusahaan maupun bagi kepentingan nasional. Bagi pekerja, upah diperlukan untuk membiayai hidup dirinya dan keluarganya serta sebagai motivasi untuk peningkatan produktivitas. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi yang dipandang dapat mengurangi laba yang dihasilkan. Maka perusahaan berusaha untuk menekan upah tersebut sampai pada tingkat yang paling minimum sehingga laba perusahaan dapat ditingkatkan. Sedangkan bagi pemerintah, upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan.

Penetapan upah minimum bertujuan untuk meningkatkan upah para pekerja yang masih berpendapatan di bawah upah minimum. Namun beberapa kajian telah menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum tidak hanya berdampak pada upah pekerja dengan tingkat upah di sekitar upah

⁵ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), h. 128.

minimum, tetapi juga berdampak pada seluruh distribusi upah. Oleh sebab itu, kebijakan upah minimum pada akhirnya akan berdampak pada harga, iklim usaha dan penyerapan tenaga kerja.

Kenaikan upah minimum bagi pekerja akan memperbaiki daya beli mereka yang akhirnya mendorong kegairahan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tapi, bagi pengusaha yang menganggap upah merupakan biaya, kenaikan ini menyebabkan mereka harus menyesuaikan tingkat upah yang harus mereka berikan kepada pekerja dengan tingkat upah yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati/walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja/buruh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan/atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Upah minimum ditetapkan atas kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara khusus peraturan tentang Upah Minimum Kabupaten telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 tentang Upah Minimum. Namun peraturan tentang upah juga dijelaskan dalam hukum perdata Indonesia.

Menurut pasal 1601 KUH Perdata, jika upah seluruhnya atau sebagian ditetapkan secara lain menurut jangka waktu, maka upah harian yang ditetapkan dalam jumlah uang, harus diambil upah rata-rata dari buruh atau harus diambil upah yang biasa untuk pekerjaan yang paling sesuai/ menyerupai, mengingat sifat, tempat dan waktu.⁶

Jika dilihat dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tulungagung berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014, menetapkan bahwa Upah Minimum Kabupaten tahun 2015 sebesar Rp.1.273.050. Sistem dalam pun juga bermacam-macam seperti halnya upah harian, mingguan ataupun upah borongan.

Berkaitan dengan upah dalam Islam juga yang menyangkut dengan sistem ekonomi Islam berdasarkan pada ketuhanan. Sistem ini bertitik kepada Allah SWT dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi yang lainnya yakni antara ekonomi dan akhlak tidak terpisah sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak, politik, dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan Islami.

Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah *ijarah*. *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang menurut bahasa ialah *al-'iwadl* yang arti dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah.

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Syafi'i* berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* dan *musta'jir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan *ijarah* dengan sewa menyewa.⁷

Dasar hukumnya pun juga telah dijelaskan dalam Al-Qur'an:÷

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 149-150.

⁷ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 113.

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya” (QS. at-Thalaq: 6).⁸

Selain itu dasar hukum di atas, dalam hadis juga menjelaskan:⁹

إِخْتِجِمُ وَأَعْطِ الْخُجَّامَ أَجْرَهُ [رواه البخارى ومسلم]

Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu. (Riwayat Bukhari dan Muslim)

Orang-orang yang telah mengerjakan pekerjaan wajib diberi upah sebelum kering keringatnya, hadis Rasulullah menyebutkan.¹⁰

عَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَةَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ [رواه ابن ماجه]

Dari Ibnu Umar r.a berkata, “Rasulullah SAW bersabda, “Berilah upah orang yang bekerja sebelum kering peluhnya”. (H.R. Ibnu Majah)

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafatur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai tidak berlebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga mereka terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Khalifah Umar r.a, mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (israf) atau kikir, sebagaimana Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a, memberikan wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan Khalifah Ali r.a, karena upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kerjanya akan menjadi kekuatan pekerja untuk memperbaiki diri. Selain itu menjauhkan diri mereka untuk melakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki dan bisa dijadikan sebagai

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Qur'an, 1971), h. 946.

⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah..*, h. 116.

¹⁰ Maman Abdul Djaliel, *Mazhab Syafi'i*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2007), h. 142.

argumen jika mereka melakukan pertentangan (perlawanan) dan berkhianat terhadap amanahmu.¹¹

Dalam Hukum Islam upah yang diberikan kepada pekerja harus memiliki unsur kelayakan, keadilan dan kebajikan. Selain itu dalam akad antara pengusaha dan pekerja juga harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam syari'at Islam dan batasan upah baik berupa besarnya upah yang diberikan serta harus tepat waktu pemberian upah kepada pekerja.

Melihat beberapa deskripsi di atas, sama seperti halnya para pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari Karangrejo Tulungagung. Usaha yang terdiri dari usaha kecil sampai menengah ini memiliki potensi besar untuk meningkatkan ekonomi di sektor riil. Banyak pekerja yang menggantungkan hidupnya di tempat tersebut. Dengan begitu sangat diperlukan pengetahuan dan pembuktian jika mereka telah mendapatkan haknya yang telah diatur dalam Upah Minimum Kerja Kabupaten Tulungagung. Banyaknya pekerja yang hanya lulusan sekolah dasar dan bagi mereka yang terpenting bisa menghidupi keluarganya tanpa melihat telah memenuhi standar layak hidup yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan potensi yang besar tersebut peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh peraturan daerah Kabupaten Tulungagung terhadap pemberian upah di bengkel las Desa Tanjungsari ini. Selain itu juga pemberian upah terhadap pekerja memberikan pengaruh terhadap eksistensi pekerjaan tersebut. Pada penelitian ini memakai sampel 10 bengkel dari 50 bengkel yang ada di Desa Tanjungsari.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan tentang sistem pengupahan pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung baik dari ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten Tulungagung dan juga menurut Hukum Ekonomi Islam.

Sistem Pengupahan Pekerja Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dapat diketahui bahwa

¹¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*; (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h. 114.

dari 10 sampel yang diteliti ditemukan dua sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha benkel las dalam menggaji pekerjanya. Dua sistem pengupahan tersebut adalah sistem jangka waktu, dan sistem borongan.

Pertama, sistem jangka waktu. Pengertian dasar dari sistem pengupahan jangka waktu yakni sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu misalnya harian, mingguan ataupun bulanan. Sistem pengupahan tersebut memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing dan diterapkan dalam segala jenis bidang.

Namun, pada bengkel-bengkel las yang telah diteliti, sistem jangka waktu yang diterapkan yakni sistem pengupahan secara harian. Banyak faktor yang menyebabkan para pengusaha menerapkan sistem pengupahan ini. Salah satunya yaitu faktor efisiensi, keefektifan serta kemudahan dalam pemberian upah pekerja itu sendiri. Perlu diketahui di bengkel las di Desa Tanjungsari ini, upah pekerja secara harian diterapkan kepada pekerja tetap, baik kuli maupun tukang. Sehingga para pengusaha dapat menentukan besaran upahnya berdasarkan kemampuan dan hitungannya secara harian.

Walaupun menggunakan sistem harian bukan berarti para pekerja tiap harinya mendapatkan upah. Namun, para pekerja akan menerima upah setiap dua minggu sekali atau sebulan sekali. Sistem harian ini dirasa oleh pekerja dan pengusaha lebih efektif dibandingkan dengan sistem bulanan maupun mingguan. Karena sistem harian bisa disesuaikan dengan kemampuan dan sifatnya yang terus menerus sehingga para pekerja dapat mendapatkan upah secara layak.

Kedua, sistem borongan; selain menggunakan sistem jangka waktu khususnya upah harian, para pengusaha di bengkel las di Desa Tanjungsari juga menerapkan sistem upah borongan. Sistem upah borongan yakni cara memperhitungkan upah dengan menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan jangka waktu tertentu dan kemudian upahnya dibagi-bagikan kepada kelompok pekerja yang bersangkutan.

Sistem borongan biasanya diterapkan oleh pekerja yang statusnya bukan pekerja tetap baik yang berprofesi sebagai kuli maupun tukang.

Artinya mereka hanya bekerja ketika ada obyek yang dikerjakan dan bekerja secara berpindah antara bengkel satu dengan yang lainnya. Selain itu, sistem borongan tersebut pengupahannya berdasarkan obyek yang dikerjakan. Antara bengkel satu dengan yang lainnya harga borongan obyek yang dikerjakan bermacam-macam jenisnya tergantung bahan dasar dan kesulitan obyek yang dikerjakan.

Walaupun ukuran obyek sama, namun apabila bahan yang dipergunakan berbeda serta ornamen yang digunakan juga beragam maka upahnya pun juga lebih besar. Sehingga faktanya di lapangan pekerja yang memiliki ketrampilan dalam memadupadankan bahan memiliki upah yang besar.

Seperti halnya produk berbahan dasar stainless, yang memiliki tingkat kerumitan lebih besar dari pada produk lainnya. Apabila pekerja yang memiliki kemampuan mengerjakan produk ini upahnya pun dapat tiga kali lipat dari produk biasanya. Salah satu faktor keunggulan dari sistem ini yakni pekerja tidak terikat dengan sistem kerja yang diterapkan seperti halnya pekerja harian. Artinya mereka dapat mengerjakan di setiap waktu tanpa mengikuti prosedur jam masuk dan pulang. Sehingga mereka memiliki kebebasan dalam pengerjaan obyek yang dikerjakan. Namun mereka juga harus menyelesaikan obyek sesuai dengan *deadline* yang disepakati dengan pengusaha.

Sistem Pengupahan Pekerja Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten Tulungagung

Dengan mempertimbangkan salah satu aspek di atas kemudian baru antara pekerja dan pengusaha menetapkan sistem pengupahan pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari, dari hasil di lapangan diperoleh data bahwa di sana menerapkan dua sistem pengupahan yakni sistem jangka waktu, dan sistem borongan.

Pertama, sistem jangka waktu. Dalam bidang perbengkelan ini para pekerja diupah oleh pengusaha rata-rata diupah setiap 2 minggu sekali atau

mengupah pekerja setelah orderan/*garapan* dikirim. Sistem jangka waktu bisa upah harian, mingguan atau bulanan. Namun pada sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha bengkel las menerapkan sistem upah harian. Pekerja diberi upah tergantung dengan kemampuannya dalam mengolah besi atau *stainless* menjadi barang yang menjadi pesanan konsumen. Berikut ini akan dijabarkan upah harian pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari:

Tabel 2.1 Upah Pekerja Harian¹²

No	Nama Pengusaha Bengkel	Upah pekerja		Keterangan
		Kuli (Rp)	Tukang (Rp)	
1	Pengusaha Bengkel A (Bapak Sopingi)	35.000	55.000 - 60.000	Masa kerja mulai dari 0 tahun sampai sekarang. Karena di perbengkelan penambahan upah tidak berdasarkan lama bekerja.
2	Pengusaha Bengkel B (Bapak Wanto)	25.000 - 40.000	60.000	
3	Pengusaha Bengkel C (Bapak Bambang)	30.000 - 40.000	50.000 - 60.000	
4	Pengusaha Bengkel D (Bapak Efendi)	25.000 - 40.000	40.000 - ke atas	
5	Pengusaha bengkel E (Bapak Nyari)	25.000 - 40.000	60.000	

Kedua, sistem borongan. Banyak para pengusaha yang menerapkan sistem borongan ini hanya untuk pengerjaan orderan/*garapan* tertentu. Sistem ini diterapkan oleh pengusaha yang tidak intens ada orderan yang dikerjakan. Sehingga untuk menghemat biaya produksi apabila tidak ada orderan, maka pengusaha bengkel las menerapkan sistem borongan ini. Selain itu, sering kali banyak pekerja yang lebih memilih sistem upah borongan karena lebih sesuai dengan kemampuan dan tidak terikat dengan absensi kerja. Sistem upah borongan dipilih karena selain lebih santai juga lebih cepat pengerjaannya

¹² Hasil wawancara dengan para pengusaha yang menerapkan upah harian (10 % dari populasi) yang dilakukan pada tanggal 22-28 Maret 2015.

karena dikejar *deadline* waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dan konsumen. Berikut beberapa data berkaitan dengan upah dengan sistem borongan yang diberikan kepada pekerja bengkel las:

No	N a m a Pengusaha	Jenis Produk			Keterangan
		Harmonika (per m2)	Stainless (per m2)	Besi, knopi, Etalase dll (per m2)	
1	Pengusaha Bengkel A (B a p a k Wanto)	60.000	50.000	Dikerjakan p e k e r j a harian	M a s a penyelesaian produk tidak m e n e n t u tergantung kesulitan dan besarnya ukuran produk yang d i k e r j a k a n . Rata-rata ukuran ≤ 50 m2 selama 2 minggu.
2	Pengusaha Bengkel B (B a p a k Mahmudi)	70.000	70.000	35.000	
3	Pengusaha Bengkel C (B a p a k Efendi)	60.000	70.000	Dikerjakan p e k e r j a harian	
4	Pengusaha Bengkel D (B a p a k Kuseno)	50.000	50.000	30.000 - 35.000	

5	Pengusaha Bengkel E (B a p a k Huda)	50.000 - 55.000	60.000 - 70.000	30.000 - 40.000	
6	Pengusaha Bengkel F (b a p a k Solikan)	70.000-ke atas	70.000 - 125.000	35.000-ke atas	
7	Pengusaha Bengkel G (B a p a k Sopingi)	70.000	70.000-ke atas	Dikerjakan p e k e r j a harian	
8	Pengusaha Bengkel H (B a p a k Amanudin)	55.000	55.000	20.000 - 35.000	

Sistem Pengupahan Pekerja Bengkel Las di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Hukum Ekonomi Islam

Dalam keterangan di atas dapat dijadikan pedoman bahwa seseorang yang telah melakukan pekerjaan harus diberikan upah sesuai dengan kerjanya. Namun pekerjaan yang dilakukan juga pekerjaan yang diperbolehkan dalam Islam. Bahkan diperbolehkan pula adanya penambahan atau bonus untuk pekerja yang telah berkontribusi ataupun yang berprestasi selagi tidak memberatkan pengusaha dan dijadikan sebagai penyemangat dalam menjalankan tugasnya.

Utamanya para pekerja sebelum menjalankan tugasnya juga harus disebutkan upah yang diterimanya selama menjalankan pekerjaan tersebut.

Karena upah merupakan hak para pekerja dan bisa dikatakan bahwa pengusaha wajib memberitahu upah yang diberikan sebagai imbalan yang diterima pekerja. Seringkali perselisihan antara pengusaha dan pekerja disebabkan masalah pengupahan. Kenapa bisa terjadi, kemungkinan besar terjadi kesalahpahaman diantara keduanya. Sehingga sebelum permasalahan tersebut semakin rumit dan bahkan bisa memutus silaturahmi maka pengusaha dan pekerja harus menyepakati upah yang diterima sebagai bentuk hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Dalam hukum Islam memang tidak ketentuan khusus tentang besarnya upah yang harus diberikan kepada pekerja. Namun pada prinsipnya upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Berbeda dengan dalam hukum positif terutama berkaitan tentang upah minimum yang diberikan batasan minimum nominal upah yang harus diberikan. Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya bahwa seorang pengusaha yang mempekerjakan pekerja harus menyebutkan upah yang diberikan serta jangka waktu pemberian upahnya.

Sebelum terjadi kesepakatan tentang pengerjaan barang antara pekerja dan pengusaha telah mendiskusikan upah yang diberikan kepada pekerja dan waktu pemberian upahnya. Rata-rata pekerja bengkel di Desa Tanjungsari dengan sistem harian atas kesepakatan kedua belah pihak diberi upah 2 minggu sekali atau sebulan sekali. Pemilihan jangka waktu ini juga melihat kondisi yang terjadi mengingat pula para pekerja juga harus memenuhi kebutuhan keluarganya. Kadang pula para pekerja harus meminta upahnya lebih awal dari waktu penyerahan upahnya dikarenakan kebutuhan mendesak dan ketika jangka waktu pemberian upah telah tiba mereka tidak menerima upahnya, karena pa yang sudah diambil terlebih dahulu.

Selain upah harian sistem lainnya yang digunakan yakni sistem borongan. Dalam sistem borongan juga telah terjadi kesepatan antara pengusaha dan pekerja. Bahkan sistem ini bisa menjadi dua akad yang keduanya terpisah satu sama lain yaitu pertama, antara pekerja dengan pekerja (tukang dan kuli), dan kedua, antara pekerja dengan pengusaha

bengkel. Karena dalam kerja borongan sulit jika dikerjakan secara individu sehingga antara pekerja dan pekerja memiliki kesepakatan tersendiri dalam pembagian upah mereka. Setelah terjalin antara pekerja maka akad keduanya kemudian terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, di sinilah mulai diperbincangkan tentang besarnya upah, jangka waktu pengupahan, pengerjaan barang dan *deadline* waktu penyelesaian obyek kerja tersebut.

Rata-rata pengusaha yang menerapkan sistem upah borongan akan memberikan gaji/upah kepada pekerja setelah barang yang dikerjakan telah disetor atau dikirim ke konsumen. Dengan demikian pengusaha bengkel las di Desa Tanjungsari telah menjalankan sistem pengupahan dalam Islam, seperti halnya dalam sebuah hadis-hadis di bawah ini:¹³

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ
أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرُهُ [رواه عبد الرزاق]

Dari Abu Said Al-Khudri r.a, bahwa Nabi saw pernah berkata, "Barang siapa mencari seseorang untuk mengerjakan sesuatu, hendaklah menyatakan kepadanya berapa upahnya". (H.R. Abdurazak)

Selain harus diberikan upah dan diberitahukan upahnya, pengusaha atau pelaku usaha juga harus memberikan upah sesuai dengan perjanjian seperti halnya hadis Rasulullah menyebutkan:¹⁴

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَةَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ [رواه ابن ماجه]

Dari Ibnu Umar r.a berkata, "Rasulullah SAW bersabda, "Berilah upah orang yang bekerja sebelum kering peluhnya". (H.R. Ibnu Majah)

Berdasarkan keterangan hadis di atas dikatakan bahwa pengusaha/pemberi kerja harus memberikan upah sebelum kering keringat pekerjanya. Namun pengertian di atas sudah tidak sesuai lagi dengan konteks sekarang. Dalam kasus ini pekerja tidak tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dalam sekali kerja namun membutuhkan waktu berhari-hari, berminggu-minggu

¹³ Maman Abdul Djalil, *Mazhab Syafi'i...*, h. 142.

¹⁴ Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid Al-Qozwiny Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Juz 3*, (Beiret Lebanon: Darul Fikr, t.t.), h. 817.

bahkan bisa lebih dari itu. Sehingga penafsiran yang lebih tepat terhadap hadis ini yakni pemberian upah pekerja tepat pada waktunya sesuai perjanjian diantara pengusaha dan pekerja. Dengan persyaratan pekerja telah menyelesaikan kewajibannya.

Di bengkel las di Desa Tanjungsari, para pengusahanya telah memberikan upah sesuai dengan kesepakatan. Kebanyakan para pekerja diberikan upahnya 2 minggu sekali atau satu bulan sekali untuk pekerja tetap. Namun banyak pula pekerja borongan diberikan upahnya apabila barang yang dikerjakan telah diselesaikan dan dikirim kepada konsumennya.

Pada dasarnya dalam pandangan masyarakat Islam, upah bukan hanya merupakan suatu konsesi. Akan tetapi merupakan hak asasi bagi pekerja/buruh yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 asas yaitu asas keadilan, asas kelayakan dan asas kebajikan.¹⁵ Asas-asas itu telah dilaksanakan dalam kaitan penelitian ini sehingga terjadi simbiosis mutualisme antara pekerja dan pengusaha bengkel.

Penutup

Pada intinya sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha bengkel las di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung kepada pekerjanya yaitu sistem upah jangka waktu utamanya upah secara harian dan sistem borongan. Pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha bengkel las di Desa Tanjungsari menurut UMK Tulungagung, fakta yang ditemukan setelah meneliti keadaan di lapangan ternyata seorang kuli dengan upah harian dan kuli produk etalase, knopi dan produk lainnya selain stainless dan harmonika belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tulungagung yaitu sebesar Rp.1.273.050. Banyak para kuli yang masih menerima upah selama sebulan kerja kurang dari angka tersebut. Padahal banyak para kuli yang bekerja lebih dari satu tahun. Sehingga hal ini perlu dicermati baik oleh Pemerintah Daerah Tulungagung dan Dinas terkait serta pengusaha bengkel las di Desa Tanjungsari.

¹⁵ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, Cet Ke-4, (Bandung: Mizan, 1996.), h. 191.

Namun untuk tukang dan kuli untuk produk selain yang disebutkan baik dengan sistem harian maupun borongan di atas upah yang diberikan oleh pengusaha bengkel telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tulungagung. Berkaitan dengan sistem pengupahan berdasarkan Hukum Ekonomi Islam para pengusaha bengkel telah menjalankan prinsip dalam Islam tersebut yakni diberitahukan upahnya dan memberikan upah tepat pada waktunya. Selain itu telah memenuhi syarat keadilan, kelayakan dan kebajikan. Memang standar yang ditetapkan ketiga kriteria tersebut di atas tidak disebutkan dengan nominal. Namun dalam Islam jika keduanya telah saling rela dan pengupahan tersebut sesuai dengan kebiasaan masyarakat maka bisa disimpulkan telah sesuai dengan norma dalam syariat Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartasapoetra, G., et.all., *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Jakarta: Visimedia, 2007.
- Ruky, Ahmad. S., *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- Khakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Yayasan Penyelenggara/Pentafsir Al-Qur'an, 1971.
- Abdul Djaliel, Maman, *Mazhab Syafi'i*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2007.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Ibnu Majah, Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid Al-Qozwiny, *Sunan Ibnu Majah Juz 3*. Beirut Lebanon: Darul Fikr, t.t.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, Cet Ke-4. Bandung: Mizan, 1996.
- Hasil wawancara dengan para pengusaha yang menerapkan upah harian (10 % dari populasi) yang dilakukan pada tanggal 22-28 Maret 2015.
- Hasil wawancara dengan para pengusaha dan pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari yang dilakukan pada tanggal 23-28 Maret 2015.