

PENGUPAHAN PEGAWAI HOME INDUSTRY KONVEKSI DI PULO KALIBATA JAKARTA SELATAN DALAM PERSPEKTIF FIQIH MUAMALAH

Zulkhairil Hadi Syam

Email: zulkhairilhadisyam@gmail.com

Sekolah Tinggi Ekonomi Syari'ah Bhakti Nugraha Tangerang, Indonesia

Abstrak

Di era globalisasi saat ini, banyak praktik pengupahan yang diterapkan pengusaha terhadap pekerjanya menimbulkan protes atas adanya ketidakpuasan. Namun ada juga pegawai yang menerima penetapan upah tersebut karena adanya desakan kebutuhan hidup mereka. Kebanyakan pengusaha menentukan upah pekerjanya dengan menetapkan besaran upah tetap bagi pekerjanya berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Hal ini seperti per hari, minggu, atau bahkan bulanan. Lain halnya dengan Home industry konveksi yang berlokasi di kawasan Pulo Kalibata Jakarta Selatan, di mana pemimpinnya menentukan besaran upah berdasarkan besarnya output atau produksi yang dapat dihasilkan oleh setiap karyawan setiap harinya. Untuk itu, peneliti mencoba menganalisis praktik perekrutan upah pada industri rumah tangga yang bergerak di bidang konveksi dengan pemberian upah dalam perspektif fiqih muamalah. Dengan memberikan gambaran deskriptif mengenai praktik pengupahan karyawan pada industri rumah tangga, peneliti akan membandingkan konsep pengupahan sesuai dengan ketentuan fiqih muamalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi pegawai pada industri rumah tangga konveksi masih jauh dari ketentuan fiqih muamalah, walaupun akad industri rumah tangga telah berjalan sesuai ketentuan, namun dalam penentuan jumlah pegawai hanya dapat menerima ketentuan dari pimpinan, sehingga hasilnya jauh dari kebutuhan hidup pegawai. Hal ini diukur dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta.

Kata Kunci: Pengupahan Pegawai, Home Industry, Fiqih Muamalah

PENDAHULUAN

Islam selalu mengatur umatnya dalam setiap perilakunya,¹ mulai dari

¹ Ahmad Shofiyuddin Ichsan and Fitria Fathurrahman, "Reviewing Islamic Education Curriculum in the Perspective of the Khilafah State System," *AL-FURQAN* 8, no. 1 (2019): 1-14, <http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/alfurqan/article/view/3653>.

kepentingan individu sampai dengan kepentingan hidup khalayak banyak. Semuanya itu ditentukan berdasarkan ketentuan yang telah baku dalam ajaran Islam. Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam ajaran Islam,²

² Alifatul Azizah Istiyani, Ahmad Shofiyuddin Ichsan, and Samsudin Samsudin, "Pembelajaran

Pengupahan Pegawai *Home Industry* Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan dalam Perspektif Fiqih Muamalah

sebagaimana hubungan antara pengusaha dengan pegawainya. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar, bahkan terkadang mengabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan pegawainya.

Produsen pada tatanan ekonomi konvensional tidak memperhatikan istilah halal dan haram. Yang menjadi prioritas kerja mereka adalah memenuhi keinginan pribadi dengan mengumpulkan laba, harta dan uang. Ia tidak mementingkan apakah yang diproduksinya itu bermanfaat atau berbahaya, baik atau buruk, etis atau tidak etis.³

Dalam suatu usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang sangat menentukan kelangsungan usaha tersebut. Banyak usaha yang bisa dilakukan oleh manusia di muka bumi ini. Setiap usaha yang dilakukan tentunya harus bersifat produktif, karena keberlangsungan usaha yang dijalani seseorang itu, tergantung dari tingkat produktifitas usaha tersebut.⁴ Jika hasil produksi yang dihasilkan itu bagus, maka keuntungan yang diperoleh dari usaha seseorang itu akan

lebih besar. Sebaliknya jika hasil produksinya kurang memberikan kepuasan, maka penghasilan yang diperoleh juga akan kurang memuaskan atau bahkan bisa rugi.

Keberhasilan itu tentunya tergantung dari para buruh atau pegawai yang mempunyai kualitas dalam melakukan kegiatan produksi. Pegawai yang mempunyai prestasi dalam melakukan kegiatan produksi, sewajarnya mendapatkan imbalan atau upah yang sesuai dengan yang dilakukannya.⁵ Praktik-praktik yang terjadi secara garis besar para pengusaha mengabaikan tanggung jawab sosial yang seharusnya dipenuhi. Hubungan perusahaan dengan pekerja (pegawai) dibangun di atas sistem kapitalisme, implikasinya pekerja (pegawai) diperas tenaganya tanpa dihargai secara layak oleh para pemodal. Ini terbukti dengan minimnya upah yang mereka terima, upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya, belum lagi perlakuan yang tidak etis juga sering terjadi. Dari paradigma tersebut, maka dibutuhkan pula sebuah aturan, ketentuan atau ketetapan yang berkaitan dengan pengupahan yang sesuai dengan aturan Islam yang berlaku dalam bisnis itu sendiri.

Home industry konveksi di daerah Kalibata merupakan salah satu gambaran usaha yang telah berjalan sejak 20 tahun yang lalu. Hubungan antara pegawai dengan pengusaha konveksi terjalin bagus. Hal pengupahannya sendiri berbeda

Aswaja Sebagai Basis Kekuatan Pendidikan Karakter Cinta Tanah Air Di MI Ma'arif Sambeng Bantul Yogyakarta," *Tarbiya Islamia: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman* 11, no. 1 (2021), <http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/tarbiya/article/view/1079>.

³ Yusuf Al-Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997).

⁴ Aswand Hasoloan, "PERANAN ETIKA BISNIS DALAM PERUSAHAAN BISNIS," *Warta Dharmawangsa* 57, no. 1 (2018), <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wd.w.v0i57.141>.

⁵ Ruslan Abdul Ghofur, *KONSEP UPAH DALAM EKONOMI ISLAM* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).

dengan pengupahan di industri pada umumnya. Banyak industri yang pengupahan pegawainya berdasarkan patokan yang telah dipatok oleh perusahaan, di mana pegawai bekerja tiap hari, sedangkan hasil upah dari pekerjaannya akan diberikan per hari, atau per minggu, atau juga per bulan dengan nilai yang tetap tanpa melihat seberapa besar kontribusinya dalam memproduksi tersebut.

Lain halnya dengan *Home industry* konveksi yang ada di Pulo Kalibata Jakarta Selatan, pegawainya akan mendapat hasil upah pekerjaannya berdasarkan jumlah barang yang dihasilkannya dalam kegiatan produksi tersebut. Tentunya hal ini mempunyai nilai positif dan negatif tersendiri bagi pegawai maupun bagi pengusaha konveksi itu sendiri. Dari pemaparan di atas, peneliti tertarik meneliti praktik pengupahan yang berlaku pada *Home industry* konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan dengan tolak ukur fiqih muamalah.

PEMBAHASAN

Sejarah Singkat

Konveksi ini mulai dibangun oleh Ibu SS sekitar tahun 1988 setelah menikah dengan suaminya Bapak Burhan yang notabene-nya merupakan seorang pedagang pakaian. Awalnya usaha ini hanya dilakukan di rumah kontrakan yang disewa ibu Susi untuk memproduksi. Seiring berkembangnya usaha ini, ibu SS sudah mempunyai rumah industri sendiri lengkap dengan mesin penjahit untuk memproduksi. Dengan kesungguhan yang dilakukan Ibu SS, usaha yang digelutinya ini sudah

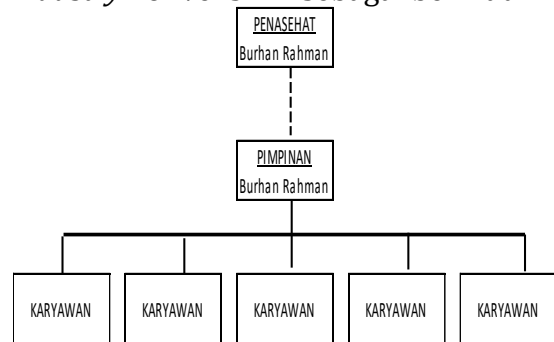
bisa mencapai omset perbulannya Rp 10.000.000 sebelum dikurangi biaya operasional. Akan tetapi, disayangkan dengan omset segitu *Home industry* konveksi ini belum mempunyai badan hukum usaha, sehingga masih belum berjalan sesuai undang-undang yang berlaku.

Ruang Lingkup Bidang Usaha

Ruang lingkup bidang usaha pada *home industry* ini merupakan usaha yang bergerak dalam bidang konveksi. *Home industry* disini bertindak sebagai pengolah bahan kain yang belum jadi, menjadi pakaian jadi. Sedangkan untuk penyediaan bahan baku dan penjualan, pihak industri melakukan kerjasama dengan beberapa supplier dan pedagang. Hasil produksi *home industry* ini didistribusikan ke pasar-pasar grosir seperti Pasar Tanah Abang, Pasar Cipulir dan Pasar Jatinegara.

Struktur Organisasi

Adapun skema struktur organisasi yang dapat disimpulkan dalam *Home industry* konveksi ini sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi *Home industry* konveksi

Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah pegawai di *home industry* ini mengalami penurunan. Karena setiap pegawai tidak mempunyai ikatan dalam bentuk kontrak dengan *home industry*,

Pengupahan Pegawai *Home Industry* Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan dalam Perspektif Fiqih Muamalah

maka pegawai dapat keluar masuk dalam industri ini. Pada puncak kejayaannya, sekitar tahun 1993, Home industry konveksi ini memiliki 40 karyawan. Akan tetapi, karena dampak dari krisis global 1998 dan seiring berkembangnya perdagangan bebas, banyak pegawai yang mulai mencari alternatif lain dalam mencari penghidupan. Sampai saat ini ada sekitar 15 orang yang bekerja pada industri ini, tetapi yang tercatat hanya ada 12 orang pegawai yang masih setia mengikuti perkembangan Home industry konveksi ini mulai dari pertama kali ibu Susi membuka usaha, di antaranya 1 orang bagian potong, 9 orang bagian jahit dan 2 orang bagian melipat dan pengemasan barang.

Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan pada Home industry konveksi di Pulo Kalibata disesuaikan dengan jumlah produk yang diproduksi pekerja selama bekerja di usaha tersebut. Makin banyak seorang pekerja tersebut memproduksi diperusahaan itu makin besar pula upah yang diterima oleh pekerja tersebut. Pemberian upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pemberian upah pada setiap pekerja dilakukan dengan sistem borongan. Upah diterima setiap seminggu sekali di mana pengambilan upah itu setiap hari Sabtu selesai melakukan proses produksi. Pekerja dapat menerima langsung upahnya dari Pimpinan Perusahaan (Pemilik Usaha). Selain dari itu, pegawai disini memperoleh fasilitas

tempat tinggal tetapi tidak mendapatkan tunjangan untuk makan. Akan tetapi pihak Home industry konveksi memiliki tunjangan yang diberikan kepada pegawaiya guna memberikan motivasi dalam kerja yakni tunjangan hari raya (THR).

Proses Produksi

Bahan baku adalah bahan utama yang digunakan dalam pembuatan produk, ikut dalam proses produksi dan memiliki persentase yang besar dibandingkan bahan-bahan lainnya. Jadi bahan baku ini dapat juga disebut bahan utama. Adapun bahan baku yang digunakan oleh *Home industry* konveksi ini adalah kain-kain bahan lepis dan beberapa kain berbahan katun untuk pakaian-pakaian muslim. Selain itu, bahan pendukung juga dibutuhkan dalam proses produksi, seperti: benang, resleting, karet dan kancing.

Proses produksi pada usaha konveksi ini melalui empat tahapan, yakni a) Proses Pemotongan, b) Penjahitan, c) Buang Benang, dan d) Pengemasan. Sedangkan home industry konveksi ini mempunyai 11 mesin jahit yang semuanya menggunakan tenaga listrik. Selain itu dibutuhkan juga alat-alat jahit lainnya seperti: alat pemotong kain, gunting, meteran, dan kapus kain untuk memberi tanda batasan dalam proses penjahitan.

Mekanisme Pengupahan di Home industry konveksi

Mekanisme pengupahan pegawai di *Home industry* konveksi yang ada di daerah Pulo Kalibata Jakarta Selatan ini menggunakan istilah upah borongan. Di mana para pegawainya di upah

berdasarkan hasil dari kegiatan produksi yang dihasilkannya. Sebagaimana yang diungkapkan pimpinan konveksi ini:

“Sistem upah disini borongan, jadi berdasarkan banyaknya. Itu pun bermacam-macam. Kalau ibu berdasarkan size-nya atau ukuran. Mana yang digarapnya lebih sulit, itu lebih mahal. Kalau lebih mudah itu lebih murah.”

Adapun prosedur pelaksanaannya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Prosedur Pengupahan

Penentuan upah pada Home industry konveksi di Pulo Kalibata ini, dibedakan berdasarkan bidang pekerjaan pegawai tersebut. Secara garis besar pegawai dibagi menjadi 3 bagian menurut bidang pekerjaannya.

a. Bagian Pemotongan Kain dan Bahan

Pembayaran upah bagi pegawai dibidang ini dilakukan pada setiap hari sabtu, malam minggu. Pada pegawai di bagian ini, jumlah upahnya dihitung berdasarkan banyaknya jumlah kain yang bisa dipotongnya dalam waktu satu minggu. Kain dipotong menurut pola yang sudah dibentuk berdasarkan pakaian yang akan dibuat. Semakin banyak kain yang dipotong, semakin besar upah yang diterimanya. Nominal yang diterimanya berkisar antara Rp 300 – Rp 350 per potong pakaian, atau Rp 7000 – Rp 8000 per kodi pakaian yang dibayarkan dalam satu minggu.

Jadi, jika pegawai bisa memotong kain rata-rata sebanyak 800 potong pakaian dalam seminggu dengan upah perpotongnya Rp 350, maka pegawai tersebut bisa memperoleh upah Rp 280.000 perminggu atau Rp 1.120.000 perbulan.

b. Bagian Penjahitan Kain Menjadi Pakaian Jadi

Pada bagian ini, upah pegawai ditentukan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan pegawai tersebut. Jumlah ini ditentukan berdasarkan jumlah bundelan bahan yang telah diselesaikan. Di mana tiap-tiap bundel terdapat semacam kupon yang nantinya menjadi bukti untuk ditukarkan dengan upah yang diterima pegawai tersebut. Besarnya upah per-bundel ditentukan berdasarkan kesulitan model pakaian yang dijahit. Jumlah kisaran per-bundel-nya Rp 2000 – Rp 3000. Semakin sulit jahitannya, semakin tinggi bayaran upah yang diterima pegawai tersebut. Nominal dari upah tersebut di tentukan oleh pimpinan.

Pembayaran upah dilakukan seminggu sekali di tiap hari sabtu. Di mana kupon yang diperoleh ditukar berdasarkan harga upah yang telah ditentukan. Jika kupon dari bundelan tersebut hilang, maka pegawai tidak bisa mengambil upah dari hasil pekerjaannya. Dilihat dari praktik tersebut, jika pegawai perminggunya rata-rata menghasilkan produksi sebanyak 90 bundel potongan bahan, maka pegawai tersebut bisa memperoleh upah berkisar antara Rp 180.000 – Rp 270.000 perminggu

atau Rp 720.000 - Rp 1.080.000 perbulan.

c. Bagian Pengemasan

Bagian ini mempunyai mekanisme pengupahan yang berbeda dari model pengupahan pada bagian pertama dan kedua. Pada bagian ini pegawai di upah berdasarkan waktu kerja. Mekanismenya pegawai diberi upah perbulan dengan jumlah upah yang sudah pasti tiap bulannya, yaitu Rp 300.000 perbulannya. Nominal untuk upah pada bagian ini juga ditentukan oleh pimpinan.

2. Pemberian Tunjangan

Selain upah pokok yang diterima dari hasil produksi, pegawai hanya mendapatkan tunjangan pada waktu hari besar agama Islam (THR). Akan tetapi, untuk pegawai yang ada pada bagian pengemasan selain memperoleh THR, pegawai tersebut juga mendapatkan tunjangan makan tiap harinya.

3. Fasilitas Tempat Tinggal

Tempat tinggal merupakan salah satu kebutuhan primer bagi setiap orang. Pegawai Home industry konveksi yang ada di Pulo Kalibata Jakarta Selatan ini merupakan orang-orang rantauan yang berasal dari sukabumi dan cianjur. Maka dari itu, pimpinan konveksi ini memberikan fasilitas tempat tinggal bagi pegawainya yang rata-rata pendatang atau bukan penduduk asli Jakarta.

Aplikasi Fiqih Muamalah terhadap Pengupahan Pegawai pada Home Industry Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan

Dalam fiqih muamalah, istilah upah ini selain dibahas dalam pembahasan ijarah, upah juga dibahas dalam pembahasan *ju'alah*. *Ju'alah* dalam penerapannya tentu mempunyai ketentuan-ketentuan yang berbeda dengan ijarah tersebut. Menurut Az-Zuhaili, terdapat 5 hal yang dapat membedakan antara ijarah dengan *ju'alah*, yaitu:

1. Akad *ju'alah* sah dikerjakan oleh *'amil* umum (tidak tertentu), sedangkan ijarah tidak sah dilakukan oleh orang yang belum jelas.
2. Akad *ju'alah* dibolehkan pada pekerjaan yang belum jelas, sedangkan ijarah tidak sah kecuali pekerjaan yang sudah jelas.
3. Dalam *ju'alah* tidak disyarat adanya qabul (penerimaan) dari *'amil*, karena *ju'alah* adalah akad dengan kehendak satu pihak. Sedangkan dalam akad ijarah wajib adanya qabul dari buruh yang mengerjakan pekerjaan itu, karena ijarah adalah akad dengan kehendak dua belah pihak.
4. *Ju'alah* adalah akad yang tidak mengikat, sedangkan ijarah adalah akad yang mengikat dan salah satu pihak tidak boleh membatalkan kecuali dengan kerelaan dan persetujuan pihak lainnya.
5. Dalam *ju'alah*, *'amil* tidak berhak mendapatkan upah kecuali setelah menyelesaikan pekerjaannya. Jika ia mensyaratkan agar upahnya

didahulukan, maka akad *ju'alah* batal. Sedangkan dalam *ijarah* boleh mensyaratkan upah didahulukan.⁶

Dalam konsep upah fiqih muamalah, ada beberapa hal yang menjadi perhatian dalam mekanisme pengupahan untuk dianalisis, yaitu:

1. Akad atau Kontrak Kerja

Kejelasan dalam mempekerjakan seseorang dalam suatu usaha merupakan keharusan yang mesti dilaksanakan, karena akad dalam fiqih muamalah menentukan ke mana arah bentuk mekanisme pengupahan yang akan dijalani oleh kedua belah pihak, antara pengusaha dan pegawainya. Allah berfirman dalam surat al-Maidah ayat 1 yang artinya: "*Hai orang yang beriman! Tunaikanlah akad-akad itu...*" (QS. Al-Maidah : 1).⁷

Dalam praktik pengupahan yang dijalankan Home industry konveksi yang ada di Pulo Kalibata Jakarta Selatan ini, terdapat dua bentuk akad dalam tiap hubungan pengupahan pegawainya, yaitu:

a. Hubungan Antara Pengusaha dengan Pegawai Bagian Pemotongan dan Penjahitan

Dalam hubungan ini terjadi akad *ju'alah*, yaitu sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan perbuatan tertentu, atau juga diartikan sebagai sesuatu yang

diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu,⁸ di mana upah yang diperoleh tergantung dari jumlah barang produksi yang dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Dalam akad *ju'alah* ini terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pelaksananya. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional No.62/DSN-MUI/XII/2007 tentang akad *ju'alah*:

- 1) *Ju'alah* adalah janji atau komitmen (*iltizam*) untuk memberikan imbalan (*reward/iwadh/ju'l*) tertentu atas pencapaian hasil (*natijah*) yang ditentukan dari suatu pekerjaan,
- 2) *Ja'il* adalah pihak yang berjanji akan memberikan imbalan tertentu atas pencapaian hasil pekerjaan (*natijah*) yang ditentukan,
- 3) *Maj'ul* lah adalah pihak yang melaksanakan *Ju'alah*,
- 4) Pihak *Ja'il* harus memiliki kecakapan hukum dan kewenangan (*muthlaq al-tasharruf*) untuk melakukan akad,
- 5) Objek *Ju'alah* (*mahal al-'aqd/maj'ul 'alaih*) harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang oleh syariah,
- 6) Hasil pekerjaan (*natijah*) sebagaimana dimaksud

⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta: Gema Insani Press, 2011).

⁷ Kemenag RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

⁸ Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*.

Pengupahan Pegawai *Home Industry* Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan dalam Perspektif Fiqih Muamalah

harus jelas dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran,

- 7) Imbalan *Ju'alah* (*reward/iwadh/ju'l*) harus ditentukan besarnya oleh *Ja'il* dan diketahui oleh para pihak pada saat penawaran,
- 8) Tidak boleh ada syarat imbalan diberikan dimuka (sebelum pelaksanaan objek *Ju'alah*),
- 9) Imbalan *Ju'alah* hanya berhak diterima oleh pihak *maj'ul* lahu apabila hasil dari pekerjaan tersebut terpenuhi,
- 10) Pihak *Ja'il* harus memenuhi imbalan yang diperjanjikannya jika pihak *maj'ul* lah menyelesaikan (memenuhi) prestasi (hasil pekerjaan/*natijah*) yang ditawarkan.⁹

Dari ketentuan di atas, yang bertindak sebagai *Ja'il* adalah pimpinan *Home industry* konveksi. Sedangkan sebagai *Maj'ul* lahnya adalah pegawai *home industry* bagian pemotongan dan penjahitan. Secara praktiknya pimpinan dan pegawai *Home industry* konveksi telah melaksanakan akad sesuai ketentuan, walaupun dilihat dari jumlah upah yang diterima pegawai masih sangat dibawah Upah Minimum Propinsi (UMP). Hal ini

terlihat dari jumlah upah rata-rata maksimal yang mungkin diterima pegawai perbulannya, yaitu Rp 1.080.000 – Rp 1.120.000 perbulan masih di bawah UMP DKI Jakarta yaitu Rp 1.290.000.

- b. Hubungan Antara Pengusaha dengan Pegawai Bagian Pengemasan

Dalam hubungan ini terjadi akad *Ijarah*, yaitu suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian, di mana jasa dari pegawai bagian pengemasan dibayar dengan penggantian berupa upah yang sudah pasti tiap bulannya. Hal inilah yang menjadi perbedaan antara pengupahan pegawai bagian pengemasan dengan pegawai lainnya, di mana pegawai pada bagian ini sudah pasti mendapatkan jumlah upah yang sudah ditetapkan tiap bulannya, sedangkan pegawai pada bagian lain tergantung dari produk yang dihasilkannya.

Dalam akad *ijarah* ini, juga terdapat beberapa ketentuan yang harus diperhatikan oleh pelaksananya. Adapun ketentuan-ketentuan tersebut adalah:

- 1) Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Ketentuan umum dapat dilihat dalam firman Allah surat an-Nisa' ayat 29 yang artinya: "*Hai*

⁹ Mohammad Zen Nasrudin Fajri et al., *Islamic Fintech: (Present and Future)* (Ponorogo: Unida Gontor Press, 2021).

*orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka..."*¹⁰

- 2) Sesuatu yang diadakan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat seperti ini, maka objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahterimakan berikut segala manfaatnya.
- 3) Manfaat dari sesuatu yang menjadi objek transaksi ijarah harus berupa sesuatu yang mubah, bukan sesuatu yang haram.
- 4) Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang maupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.¹¹

Dari ketentuan di atas, yang bertindak sebagai pihak yang menyelenggarakan akad adalah pimpinan *Home industry* konveksi dan pegawai *Home industry* konveksi bagian pengeemasan. Secara praktiknya pimpinan dan pegawai *Home industry* konveksi bagian pengemasan telah melaksanakan akad sesuai ketentuan, walaupun dilihat dari jumlah upah yang diterima pegawai masih sangat dibawah Upah Minimum Propinsi (UMP). Hal ini terlihat dari jumlah upah yang diterima pegawai bagian

pengemasan perbulannya, yaitu Rp 300.000 perbulan masih di bawah UMP DKI Jakarta.

2. Bentuk Pengupahannya Dilihat dari Metode/Sistem Penetapan Upahnya

Mekanisme pengupahan pegawai di home industry yang ada di Pulo Kalibata Jakarta Selatan ini menggunakan sistem upah menurut hasil, walaupun ada dua pegawai yang memperoleh upah menurut waktu, yaitu pegawai bagian pengemasan. Tentunya terdapat perbedaan tingkat upah antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Akan tetapi, hal ini diperbolehkan dalam Islam karena perbedaan tingkat upah yang terjadi pada pegawai *Home industry* konveksi tersebut memang disebabkan dari kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menghasilkan barang produksi.

Selain itu, penetapan nominal upah yang diberikan pimpinan kepada pegawainya hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari pimpinan sementara pegawai hanya menerima saja. Hal ini menunjukkan belum adanya kesesuaian dalam bermuamalah yang mengedepankan prinsip 'suka sama suka' atau saling ridho. Sebagaimana dijelaskan dalam surat an-Nisa' ayat 29 yang artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan*

¹⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Solo: Tiga Serangkai, 2013).

¹¹ Helmi Karim, *Fikih Muamalah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993).

Pengupahan Pegawai *Home Industry* Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan dalam Perspektif Fiqih Muamalah

perniagaan yang dilakukan suka sama suka..." (QS. An-Nisa' : 29).¹²

Prinsip inilah yang membedakan cara syariah dengan cara-cara lainnya. Penerapan ini tentunya untuk menghindari adanya kezaliman yang dilakukan oleh salah satu pihak yang berakad. Dengan menerapkan prinsip ini pulalah bisa terciptanya keadilan antara semua pihak, baik itu pimpinan maupun para pegawainya.

Selain itu juga, dalam penetapan upah di *Home industry* konveksi ini belum memenuhi kriteria yang menjadi acuan sebagai pedoman dalam penentuan upah tersebut, yaitu: dilihat dari kebutuhan hidup minimum, Upah Minimum Provinsi (UMP), dan harga upah pada pasaran tenaga kerja dibidang konveksi tersebut.

a. Dilihat dari Kebutuhan Hidup Minimum

Secara garis besar pegawai pada *Home industry* konveksi ini termasuk golongan menengah ke bawah. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan hidup yang menjadi tanggungannya kecil. Secara finansial, jumlah upah yang didapatkannya dari pekerjaan konveksi ini belum memenuhi dari segi kebutuhan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang mencari penghasilan lain selain di *Home industry* konveksi yang ada di Pulo Kalibata Jakarta Selatan dengan alasan sebagai tambahan

penghasilan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Agus, pegawai *Home industry* konveksi di Pulo Kalibatan Jakarta Selatan, "*Ya, paling dikampung ikut usaha kayu gitu.. lumayanlah untuk tambah-tambah penghasilan.*" Dengan demikian, walaupun pegawai menerima upah dari pimpinan, akan tetapi belum memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

b. Harga Upah pada Pasaran Tenaga Kerja di Bidang Konveksi

Dalam menentukan upah yang wajar tentunya harus sesuai dengan upah pada umumnya. *Home industry* konveksi ini sudah menerapkan upah yang berlaku umum dipasaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan pegawai *Home industry* konveksi ini bahwa, "*upah kerja yang diterima dari usaha konveksi seperti ini biasanya berkisar antara Rp 2.000 – Rp 3.500 perpotong.*"

3. Hubungan Kerjanya Dilihat dari Fasilitas yang Disediakan dan Kesejahteraan Pegawainya

Tuntutan buruh sebenarnya sangat sederhana yaitu pada kepastian atau terjaminnya hak-hak dasar buruh seperti penerimaan upah tepat waktu, jumlah upah sesuai ketentuan pemerintah atau kesepakatan antara buruh dengan pengusaha. Munculnya berbagai kasus unjuk rasa, pemogokan serta tindakan-tindakan yang mengarah pada sabotase seperti *slow down* atau memperlambat pekerjaan di beberapa perusahaan pada intinya merupakan gambaran

¹² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2015).

ketidakharmonisan hubungan kerja di suatu perusahaan. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh tuntutan-tuntutan yang bersumber dari upah atau pendapatan lain yang terkait dengan upah seperti uang lembur, uang makan, uang transport, tunjangan kesejahteraan serta berbagai insentif lainnya.

Pada Home industry konveksi di daerah Pulo Kalibata Jakarta Selatan ini, terjalin keharmonisan antar pengusaha dengan pegawainya. Hal ini terlihat dari pemberian fasilitas tempat tinggal kepada pegawainya, sehingga para pegawai pun merasa mendapatkan perhatian dari pimpinannya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh ibu Susi, pimpinan Home industry konveksi tersebut:

"Kita di sini serasa seperti keluarga aja, jadi kalau ada yang sakit atau butuh apa-apa, biasanya bilang ke saya. Lagi pula pegawai disini juga tinggal disini, jadi ya seperti keluargalah.."

Dengan adanya keadilan ini, diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang Islami dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi pengusaha dan para pekerja. Untuk mempererat hubungan dengan pegawai, pimpinan Home industry konveksi ini juga memberikan tunjangan hari raya (THR) pada saat hari besar agama Islam. Sehingga pegawai memperoleh tambahan uang untuk pulang kampung dan

merayakan hari besar agama Islam dikampung dengan keluarga masing-masing.

Analisis Konsep Upah dalam Model Pengupahan pada *Home industry* konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan

Banyak dalil yang menerangkan tentang pengupahan, peneliti mencoba menganalisis pemahaman terhadap hadist upah dengan mengkomparatifkan antara teori dan aplikasi. Adapun hadist upah tersebut yaitu hadist Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi: *"Menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid al-Dimasqi menceritakan kepada kami Wahab bin Sa'id bin 'Atiyah al-Salami menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar berkata: Bahwasanya Rasulullah saw bersabda: bayarlah upah sebelum keringat mengering."* (H.R. Ibnu Majah).¹³

Pada hadist di atas, jika kita memahaminya secara tekstual, maka banyak pelanggaran yang dilakukan manusia pada aplikasi pengupahan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena pada aplikasinya pemberian upah itu tergantung kesepakatan. Ada yang dibayarkan perbulan, perminggu, perhari atau bahkan begitu selesai pekerjaan dilakukan. Jika dilihat dari konteks hadist, makna pembayaran

¹³ Solahuddin, "Praktek Penggajian Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Di Lembaga Kursus Bahasa Inggris EECC Desa Tulungrejo Kecamatan Pare Kabupaten Kediri)" (IAIN Kediri, 2015).

Pengupahan Pegawai *Home Industry* Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan dalam Perspektif Fiqih Muamalah

upah bukan berarti dilakukan pada saat buruh atau pegawai itu masih berkeringan. Akan tetapi, yang dimaksud dengan “bayarlah upah sebelum keringat mengering” adalah menyetor pembayaran upah tersebut kepada buruh atau pegawai tanpa menunda-nunda pembayarannya jika sudah waktunya. Dari situ, peneliti menyimpulkan bahwa aplikasi yang diterapkan Home industry konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan mencakup makna kontekstual yang dituangkan dalam hadist di atas.

KESIMPULAN

Konsep upah dalam fiqih muamalah menekankan pada sisi akad atau kontrak kerja yang harus disepakati oleh kedua belah pihak. Adapun akad dalam fiqih muamalah dalam hal upah-mengupah yaitu: Akad Ijarah, Akad Ju'alah. Pengupahan pada Home industry konveksi di sini menggunakan sistem upah borongan, di mana tiap pegawainya di upah berdasarkan jumlah hasil produk yang bisa di produksinya. Hal ini sesuai dengan aplikasi ju'alah dalam konteks fiqih muamalah. Selain itu, ada beberapa pegawai yang di upah berdasarkan waktu yaitu pegawai bagian pengemasan. Dan ini sesuai dengan aplikasi ijarah dalam konteks fiqih muamalah. Pegawai ini dapat menerima upah tiap minggunya. Mekanisme pengupahan di Home industry di sini belum menjalankan ketentuan-ketentuan dalam hal upah-mengupah pada point 1 di atas secara keseluruhan. Walaupun secara akad Home industry konveksi ini sudah

menjalankannya secara benar, akan tetapi dalam hal penentuan jumlah upah masih jauh dari ketentuan fiqih yang mengharuskan prinsip 'suka sama suka'. Sehingga pegawai hanya menerima ketetapan jumlah upah dari pimpinan. Disamping itu, jumlah tersebut masih di bawah ketentuan pemerintah yang memberikan patokan jumlah upah dalam bentuk Upah Minimum Provinsi (UMP). Selain itu juga, Home industry konveksi ini belum berbadan hukum, sehingga masih bergerak tanpa aturan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qardhawi, Yusuf. *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta: Gema Insani Press, 2011.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2015.
- Fajri, Mohammad Zen Nasrudin, Setiawan bin Lahuri, Khoirul Umam, Aam Slamet Rusydiana, Anisa Syahidah Mujahidah, and Aisyah Assalafiyah. *Islamic Fintech: (Present and Future)*. Ponorogo: Unida Gontor Press, 2021.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *KONSEP UPAH DALAM EKONOMI ISLAM*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Hasoloan, Aswand. “PERANAN ETIKA BISNIS DALAM PERUSAHAAN BISNIS.” *Warta Dharmawangsa* 57, no. 1 (2018). <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v0i57.141>.

- Ichsan, Ahmad Shofiyuddin, and Fitria Fathurrahman. "Reviewing Islamic Education Curriculum in the Perspective of the Khilafah State System." *AL-FURQAN* 8, no. 1 (2019): 1-14. <http://ejournal.kopertais4.or.id/sambo/index.php/alfurqan/article/view/3653>.
- Istiyani, Alifatul Azizah, Ahmad Shofiyuddin Ichsan, and Samsudin Samsudin. "Pembelajaran Aswaja Sebagai Basis Kekuatan Pendidikan Karakter Cinta Tanah Air Di MI Ma'arif Sambeng Bantul Yogyakarta." *Tarbiya Islamia: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman* 11, no. 1 (2021). <http://ejurnal.unim.ac.id/index.php/tarbiya/article/view/1079>.
- Karim, Helmi. *Fikih Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- Kemenag RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019.
- Kementerian Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Solo: Tiga Serangkai, 2013.
- Solahuddin. "Praktek Penggajian Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Di Lembaga Kursus Bahasa Inggris EECC Desa Tulungrejo Kecamatan Pare Kabupaten Kediri)." IAIN Kediri, 2015.