

Analisis Ekonomi Islam terhadap Pemenuhan Upah Layak Tenaga Kerja Industri Batik (Studi Kasus: Sentra Batik Kecamatan Plered Kabupaten Cirebon)

Nono Hartono

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Al-Ishlah Cirebon
email : khalidbinwalid1435@gmail.com

Abstract: This research aims to identify the wage system for batik industry workers, and analyze the economic outlook of Islam on the labor wage system, and develop appropriate wage models in the batik industry. Sampling technique used purposive sampling method. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that the factors that significantly influence the wage level of the home-based unit of the batik industry are the length of work per day, work experience and operational costs, while the home-based unit variables of the batik industry have no significant effect. To increase labor wages, a decent wage model is needed in accordance with sharia provisions.

Keywords: Wages of labor; Batik Industry; Islamic Economics

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sistem pengupahan tenaga kerja industri batik, dan menganalisis pandangan ekonomi islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja, serta menyusun model pengupahan yang layak pada industri batik. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja unit rumahan industri batik adalah lama kerja perhari, pengalaman bekerja dan biaya operasional, sedangkan variabel unit rumahan industri batik berpengaruh tidak signifikan. Untuk meningkatkan upah tenaga kerja, diperlukan model pengupahan yang layak sesuai dengan ketentuan syariah.

Kata Kunci: Upah tenaga kerja; Industri Batik; Ekonomi Islam

Pendahuluan

Cirebon dikenal sebagai kota udang dan kota wali merupakan daerah berkembang yang letaknya sangat strategis, yaitu terletak jalur Pantura (Pantai Utara). Karena lokasi geografisnya, Cirebon menjadi salah satu jalur utama yang menghubungkan antara Kota Jakarta-Semarang-Surabaya. Cirebon juga merupakan salah satu daerah industri yang ada di Jawa Barat, salah satu industri yang sekarang berkembang dengan pesat yaitu terletak di Kabupaten Cirebon, dengan komoditas unggulannya batik. Industri batik yang ada di Kecamatan Plered sendiri ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Cirebon sebagai sentra industri batik terbesar di Jawa Barat, hal ini dikarenakan banyak berdirinya industri batik yang ada di Kecamatan Plered dan sudah menjadi budaya membatik bagi masyarakat sekitar. Tentunya dengan berdirinya industri tersebut memberi dampak yang cukup positif terhadap perekonomian masyarakat sekitar, terutama pada kalangan buruh, karena dapat memberi peluang kerja demi keberlangsungan hidup masyarakat.

Keberadaan suatu industri diharapkan memiliki banyak manfaat tak hanya bagi pemilik industri namun untuk tenagakerjanya juga. Dimana pekerja berperan penting dalam suatu industri yaitu pekerja menggunakan tenaga kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa upah baik berupa uang maupun bentuk lainnya. Kebijakan ketenagakerjaan sudah diatur oleh Pemerintah terutama menyangkut penanganan pengupahan yang disebut Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berkaitan dengan kebutuhan kehidupan layak pekerja, maka tidak akan lepas dari permasalahan upah. Permasalahan upah juga menjadi persoalan klasik seperti yang diteliti oleh Keumala and Zainuddin (2018). Masalah upah yang diambil dalam penelitian ini yaitu adanya ketidakadilan dan keterlambatan dalam pengupahan.

Adapun menurut narasumber yang didapatkan ketika observasi pendahuluan yakni pekerja unit rumahan ibu Antini (Nembok), beliau menjelaskan bahwa untuk satu kain harus menyelesaikan dalam waktu satu

setengah hari dan upah yang diterima senilai Rp 25.000,- dalam sehari menghabiskan waktu 8 jam, jadi untuk menyelesaikan satu kain batik tersebut membutuhkan waktu 12 jam, adapun untuk peralatan yang digunakan untuk membatik dan bahan bakar yang digunakan sudah menjadi tanggungjawab pekerja, dalam sehari pekerja harus menghabiskan bahan bakar setengah liter untuk harga 1 liternya Rp 7.000,- Jika dikalkulasikan pendapatan pekerja yang diterima untuk satu kain yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Kain @1potong} &= \text{Rp } 25.000,- \\ \text{Bahan bakar } \frac{1}{2} \text{ liter} &= \underline{\text{Rp } 3.500,-} \\ \text{Rp } 21.500,- / 12 \text{ jam} &= \text{Rp } 1.791,- \text{ per jam} \end{aligned}$$

Jadi untuk satu jam, pekerja menerima upah sebesar Rp 1.791,- kemudian masalah dalam membatik sendiri sering dialami oleh pekerja ketika lilin yang terpakai kurang atau tidak mencukupi maka harus membeli lilin dan itupun sudah menjadi tanggungjawab pekerja, selain itu dalam menerima upah, pekerja harus menunggu batik tersebut jadi atau sudah siap pakai.

Berdasarkan Upah Minimum Kerja (UMK) Kabupaten Cirebon tahun 2016, diperoleh sebuah keterangan bahwa gaji atau upah minimum Kabupaten Cirebon adalah Rp 1.592.220,- penentuan hasil tersebut berdasarkan rumus yang mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) nomor 78 tahun 2015, yaitu perhitungannya UMK tahun 2015 sebesar Rp 1.428.000,- ditambah Rp 164.220,- atau 12% dari UMK tahun 2015. Hal ini menandakan gaji tersebut harus diterima utuh bagi pekerja atau buruh, karena ini merupakan haknya dan apabila jumlah tersebut tidak diterima secara utuh atau kurang oleh pekerja maka ketimpangan akan timbul. Oleh karena itu untuk melindungi kepentingan dari pelanggaran hak perlu

ditentukan upah minimum sehingga pekerja akan memperoleh kehidupan yang layak.

Untuk Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pemerintah mengeluarkan Kebijakan, seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal dapat dilihat dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang yang menegaskan bahwa “Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pemerintah Indonesia 2003b).” Kebutuhan Hidup Layak (KHL) UU tersebut mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh kehidupan yang layak.

Dalam pandangan islam upah tidak sekedar kebutuhan lahir saja, tetapi mereka harus mendapatkan pendidikan dan berbagai fasilitas pengobatan. Sehingga apabila upah dikaitkan dengan apa yang telah difasilitasi atau sesuai kebutuhan minimalnya adalah sangat tidak tepat karena akan menghalangi pekerja untuk menikmati kehidupan yang layak menurut ukuran masyarakat.

Penelitian ini bertujuan (1) mengidentifikasi apakah upah yang diterima pihak tenaga kerja industri batik unit rumahan telah memenuhi kebutuhan yang layak; (2) menganalisis pandangan ekonomi islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja unit rumahan industri batik di Kecamatan Plered; dan (3) menyusun model pengupahan yang layak pada industri batik unit rumahan Kecamatan Plered.

Landasan Teori

Upah Tenaga Kerja

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberi hadiah/upah. Kata *ajran* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas

tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak pekerja karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.

Menurut Mustofa (2010) sumber hukum dalam islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur'an sebagai sumber hukum upah salah satunya diambil dari Al-Qur'an Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al Ahqaf [46]:19)

Berdasarkan ayat Al-Qur'an diatas, menunjukkan bahwa upah telah disyar'atkan oleh Allah dan wajib dibayarkan sebagai kompensasi atau balasan dan sekaligus merupakan hak bagi pekerja atau buruh dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kelayakan sesuatu dengan bantuan atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja. Akan tetapi islam menolak anggapan bahwa bekerja bukan hanya semata-mata untuk mendapatkan imbalan yang bersifat materi saja, akan tetapi untuk mendapatkan pahala seperti yang diungkapkan oleh sayyid Qutub “Keadilan yang mutlak pasti membutuhkan perbedaan imbalan ada kelebihan sebagian dari sebagian yang lainnya, disamping realisasi keadilan dari segi kemanusiaan, berupa pemberian kesempatan yang merata dan meluas kepada masyarakat islam menolak menjadikan materi sebagai imbalan bagi nilai-nilai itu (bekerja) dan tidak mau mengubah (merubah-pen) kehidupan ini menjadi sekedar nilai dengan sepotong roti, kepuasan jasmani/sejumlah uang”.

Tingkatan dalam Pemberian Upah

Dalam hal tingkatan dalam pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berindustri, diantaranya mengacu pada bakat dan ketrampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya. Mengenai perbedaan upah islam mengakui adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing pekerja. Adapun dalil yang dipergunakan sebagai landasannya adalah firman Allah SWT Qs. An-Nisa ayat 32 yang berbunyi:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنََّ وَسَوَّوْا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ
عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

"Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu." (QS. An Nisa"[4]:32)

Adapun berdasarkan prinsip keadilan upah dalam islam ditetapkan kesepakatan antara majikan dan pekerja dengan menjaga kepentingan keduanya, mengingat posisi pekerja yang lemah, maka islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja sesuai dengan prinsip kelayakan dari upah. Upah itu menjadi tanggungjawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah

sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu.

Tingkat upah minimum ditentukan dengan memperhatikan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam kondisi apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Perkiraan besarnya upah diukur besarnya berdasarkan kadar jasa yang diberikan tenaga kerja, berdasarkan kesepakatan dari orang yang bertransaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli sesuai dengan manfaat serta waktu yang tepat dimana pekerjaan itu dilakukan. Sehingga pada suatu saat akan mengalami revisi sesuai dengan tuntutan jaman.

Pekerja yang bekerja disebuah industri tidak secara sukarela ingin bekerja disuatu industri. Tentunya mereka akan memiliki motivasi mengapa mereka memilih bekerja disebuah industri tersebut. namun, salah satu motivasi utamanya adalah mendapatkan upah yang tinggi. Besarnya upah, didasarkan pada besarnya upah disuatu wilayah atau sering disebut sebagai upah minimum.

Tingkat Upah Minimum

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberikan perhatian dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya. Oleh karena itu untuk melindungi kepentingan dari pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh kehidupan yang layak.

Negara mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu memperhatikan agar setiap pekerja memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar serta tidak memperoleh upah dibawah

tingkat minimum. Tingkat upah minimum ini harus selalu dan sewaktu-waktu direvisi kembali untuk melakukan penyesuaian tingkat harga dan biaya hidup dalam masyarakat.

Tingkat Upah Tertinggi

Bakat dan ketrampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak. Pekerja yang intelektual dengan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatnya. Selain itu perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja dan masih banyak lagi faktor-faktornya. Oleh karena itu, Islam memang tidak memberikan upah berada dibawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih dalam produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. setidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan. Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas kewajaran agar masyarakat tidak cenderung menjadi mengkonsumsi semua barang konsumsi. Gambaran tentang batas upah tertinggi dapat dilihat pada ayat Al-Qur'an Qs. An-Najm ayat 39 dan Qs. An-Nahl ayat 96:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya,” (QS. An Najm [53]:39)

مَا عِنْدَكُمْ يَنْفَدُ وَمَا عِنْدَ اللَّهِ بَاقٍ وَلَنَجْزِيَنَّهُ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٦﴾

“Apa yang di sisimu akan lenyap, dan apa yang ada di sisi Allah adalah kekal. Dan sesungguhnya Kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang sabar dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An Nahl [16]:96)

Ayat diatas menjelaskan bahwa upah yang dituntut oleh para pekerja dari majikan harus sesuai dengan apa yang telah diusahakannya, bersama kegiatan-kegiatan manusia yang telah berhubungan dengan ketenagakerjaan. Sudah menjadi kewajiban bagi setiap majikan untuk memberikan upah yang baik dan cukup bagi para pekerjanya agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan. Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa batasan mengenai upah tertinggi adalah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Adapun besarnya tingkat upah maksimum pekerja akan bervariasi berdasarkan jasa yang disumbangkan dalam produksi.

Tingkat Upah Sebenarnya

Islam telah menyediakan usaha pengamanan untuk melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah dibawah tingkat upah minimum atau naiknya upah melebihi batas upah maksimum seharusnya tidak terjadi. Upah yang sesungguhnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu dipengaruhi oleh standar hidup pekerja, kekuatan efektif dari organisasi pekerja, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka terhadap balasan Allah SWT. Menurut Fahim Khan solusi problem ekonomi surplus tenaga kerja memang dapat ditangani melalui strategi menciptakan kesempatan kerja berupah tetap (Murtadho 2017).

Sebagai hasil interaksi antara kedua kekuatan antara majikan dan ruh, maka upah akan berada diantara upah minimum dan maksimum yang mengacu pada taraf hidup yang lazim serta berkontribusi yang telah diberikan para pekerja. Jika pada suatu waktu upah minimum jatuh dibawah tingkat minimum ataupun sebaliknya, maka negara berhak melakukan campur tangan dan menetapkan upah sesuai dengan kebutuhan saat itu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat upah sebenarnya akan berkisar antara kedua batas upah berdasarkan hukum persediaan dan penawaran tenaga kerja dan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari kelompok kerja, sebagai hasilnya tingkat upah minimum dan maksimum akan ditetapkan berdasarkan standar hidup kelompok pekerja dan tetap merangkak naik sesuai dengan naiknya standar hidup tersebut.

Kebutuhan Hidup Layak

Pemerintah Indonesia selalu berubah-ubah kebijakan ketenagakerjaannya terutama menyangkut penanganan pengupahan. Kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), yang kemudian berubah menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), lalu sekarang namanya menjadi Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sementara kaitannya dengan Kebutuhan Hidup Layak, dapat dilihat dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang yang sama yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berkaitan dengan penetapan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Pemerintah menetapkan peraturan atau yang dikenal dengan Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sekaligus sebagai aturan dalam pelaksanaan dari Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri (Pemerintah Indonesia 2003a). Dalam Pasal 1 Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 misalnya disebutkan bahwa KHL adalah Standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan. Komponen kebutuhan hidup layak untuk para pekerja lajang dalam satu bulan sebagaimana terlampir dalam Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 terdiri dari: makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi dan tabungan.

Adapun menurut Muhammad Mustofa (2010) islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada pekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup. Namun islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga pekerja agar mereka bekerja untuk orang tersebut, sebagaimana dalam Al-Qur'an disebutkan Qs. Az-Zukhruf:32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (QS. Az Zukhruf [43]:32)

Berkaitan dengan kebutuhan hidup layak pekerja, maka tidak akan lepas dari permasalahan upah. Masalah upah sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan (Nasir 2008) yang menjadi objek penelitian adalah Perusahaan Rokok "Djagung Padi" Malang. Penelitian ini mencari pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pada penelitian yang dilakukan (Roisy 2010) yang menjadi objek penelitian adalah Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, yang diteliti berupa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah tenagakerja terdapat 6 variabel yaitu jumlah jam kerja, sistem kerja, jumlah tanggungan, lama kerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Pada penelitian yang dilakukan (Saádah 2014), yang menjadi objek penelitian adalah tenaga kerja di PT Aspex Kumbong guna mencapai pemenuhan kebutuhan hidup layak, yang diteliti mengenai kompensasi khususnya komponen kebutuhan hidup layak, dalam hal sistem pengupahan dan kelayakan upah yang diterima dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja serta pembentuk upah minimum dalam menggambarkan standar kehidupan layak pekerja.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode dekriptif, yaitu menurut Nazir (1988), metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini dapat ditunjukkan pada table 1 yaitu masyarakat yang ikut berkontribusi dalam proses produksi batik di Kecamatan Plered.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Industri Batik di Kecamatan Plered

No	Nama Desa	Tenaga Kerja (Orang)
1.	Trusmi Kulon	450
2.	Trusmi Wetan	200
3.	Panembahan	120
4.	Gamel	40
5.	Wotgali	39
Jumlah		849

Sumber: (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon 2011)

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel secara sengaja artinya pemilihan sampel ditentukan sendiri oleh peneliti karena

pertimbangan tertentu. Adapun objek dari penelitian ini adalah Kecamatan Plered di mana Kecamatan Plered tersebut merupakan sentra industri batik terbesar di Jawa Barat.

Untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono 2012) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = taraf kesalahan ditetapkan 15% dengan tingkat kepercayaan 90%

Dari rumus tersebut, maka diambil sampel dengan jumlah seperti pada table 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Sampel Tenaga Kerja

No	Nama Desa	Populasi (N)	Jumlah Sampel (n)
1.	Trusmi Kulon	450	22
2.	Trusmi Wetan	200	10
3.	Panembahan	120	6
4.	Gamel	40	2
5.	Wotgali	39	2
Jumlah		849	42

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel *dependen* dan variabel *independen*. Menurut Sugiyono (2012) variabel *dependen* (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independen* (bebas). Sedangkan variabel *independen* (bebas) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat).

Adapun definisi dari variabel-variabel tersebut diatas dijelaskan didalam bentuk tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Definisi operasional

Variabel	Definisi	Parameter
Jumlah Tanggungan Keluarga (X1)	Jumlah tanggungan keluarga menunjukkan banyaknya orang yang ditanggung oleh kepala keluarga	Istri, Anak, Orang tua, Orang lain yang tinggal serumah/diluar rumah tetapi menjadi tanggungan
Lama Kerja Perhari (X2)	Jumlah jam kerja seseorang pada saat bekerja dalam satu hari	Jam
Lama Kerja Perbulan (X3)	Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan	Hari
Pengalaman Bekerja (X4)	Tingkat penguasaan, pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaanya	Tahun
Jumlah Produksi (X5)	Setiap kegiatan/usaha seseorang untuk menghasilkan atau menambah guna barang	Jam
Biaya operasional yang dikeluarkan (X6)	Seluruh pengorbanan yang dikeluarkan oleh tenaga kerja batik untuk mendanai kegiatan untuk mencapai tujuan	Rupiah
Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Batik (Y)	Merupakan upah yang diterima tenaga kerja industri batik yang sudah bersih/ sudah dikurangi biaya operasional.	Rupiah

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan teknik sebagai berikut:

1. Kuisioner, yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian kepada tenaga kerja unit perumahan yang ada di Kecamatan Plered
2. Observasi, yaitu dengan mendatangi dan mengamati langsung tempat penelitian untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis Data

Regresi Berganda

Analisis Regresi merupakan suatu analisis mengenai suatu pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat. Analisis regresi yang melibatkan satu variable bebas dan satu variable terikat disebut dengan analisis linier sederhana. Dan jika analisis melibatkan satu variable terikat dengan lebih dari satu variable bebas maka disebut dengan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu analisis regresi regresi linier berganda. Berikut persamaan regresi linier bergandanya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

Keterangan:

- | | | |
|----|---|--|
| Y | = | Tingkat upah tenaga kerja industri batik |
| X1 | = | Jumlah tanggungan keluarga |
| X2 | = | Lama kerja perhari |
| X3 | = | Lama kerja perbulan |

- X4 = pengalaman bekerja
 X5 = Jumlah produksi
 X6 = biaya operasional
 $\beta_1\beta_2\beta_3$ = Koefisien masing-masing variable

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Santoso (2009) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan keramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik.” Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah: uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Model Matematika Pemenuhan Upah Layak

Penelitian ini terdapat enam variabel bebas (X) yaitu X₁ (jumlah tanggungan) X₂ (lama kerja perhari) X₃ (lama kerja perbulan) X₄ (pengalaman bekerja) X₅ (jumlah produksi) X₆ (biaya operasional) dan variabel terikatnya (Y) adalah tingkat upah tenaga kerja industri batik.

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap tingkat upah tenaga kerja industri batik, model yang diperoleh dari industri batik adalah sebagai berikut:

$$Y = -952780.7 + 20751.2X_1 + 150880.6X_2 + 4149.1X_3 + 4242.1X_4 + 1894.9X_5 + 4.5X_6 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil uji nilai koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.428 atau 42,8%. Artinya bahwa tingkat upah tenaga kerja industri batik dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Terdapat tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat upah berdasarkan taraf signifikansi $< 0,10$ yaitu variabel lama kerja perhari, pengalaman bekerja dan biaya operasional. Hal ini menunjukkan bahwa lama kerja perhari berdasarkan analisis parsial secara statistik berpengaruh nyata pada taraf 10% yang berarti faktor ini mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja secara signifikan. Hasil analisis menunjukkan tanda koefisien lama kerja perhari bernilai positif yaitu 0,000 yang berarti bahwa semakin lama jam kerja seorang pekerja pembatik maka jumlah produksi dalam sehari akan meningkat, karena upah yang diterima berdasarkan jumlah kain yang telah dibatik. Sedangkan pengalaman bekerja berdasarkan analisis parsial variabel pengalaman bekerja secara statistik berpengaruh nyata pada taraf 10% yang berarti faktor ini mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja secara signifikan.

Hasil analisis menunjukkan tanda koefisien pengalaman bekerja bernilai positif yaitu 0,48. Ini menunjukkan bahwa pengalaman bekerja akan mempengaruhi tingkat upah tenaga kerja industri batik unit rumahan, dikarenakan setiap 1 tahun sekali pekerja akan mendapat bonus berupa upah yang meningkat, dan juga menambah pengetahuan dalam membatik. Adapun variabel biaya operasional berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah tenaga kerja industri batik unit rumahan pada taraf 10%. Hasil analisis menunjukkan tanda koefisien biaya operasional bernilai positif yaitu 0,080. Ini mengartikan bahwa semakin sedikit biaya operasional yang dikeluarkan oleh tenaga kerja maka akan semakin tinggi tingkat upah tenaga kerja industri batik unit rumahan tersebut. Variabel biaya operasional dalam industri batik ini seperti kain dan lilin sudah ditanggung oleh pihak industri, namun biaya lainnya seperti bahan bakar, canting, kompor merupakan

tanggungjawab pekerja. Selain itu ketika pekerja tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan lilin yang digunakan kurang, maka lilin tersebut harus dibeli dan itu sudah menjadi tanggungjawab pekerja. Jadi biaya operasional yang dikeluarkan oleh pihak tenaga kerja unit rumahan industri batik akan mempengaruhi tingkat upah yang didapatkan. Adapun dalam pandangan ekonomi islam terhadap sistem pengupahan tenaga kerja unit rumahan industri batik.

Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Unit Rumahan Industri Batik

Upah dalam pengertian islam (*ujrah*) merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Akad ijarah dalam al-Qur'an maupun Sunnah telah memberikan perintah kepada manusia untuk bekerja atau berusaha secara maksimal sehingga mendapat balasan sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, baik dalam ibadah ataupun muamalah. Dalam arti yang luas upah dikategorikan kedalam wilayah *ijarah*. *Ijarah* dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu *ijarah* yang bersifat manfaat dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan. *Ijarah* manfaat adalah akad dimana pihak pertama mengambil manfaat benda dari pihak kedua dengan batasan-batasan tertentu dan pihak kedua akan mendapatkan imbalan berupa upah tertentu pula. Taqyudin an-Nabhani memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah kepemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) serta pemilikan harta *mustajir* oleh orang *ajir*, dimana *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi yang berupa imbalan. Sementara menurut sudarso, membagi *ijarah* menjadi dua jenis yaitu, pertama *ijara al a'yan* adalah bahwa yang menjadi objeknya adalah manfaat dari benda atau binatang yang disewanya, sedangkan *ijarah al 'amal* adalah *ijarah* bahwa yang objeknya adalah dari pekerjaan manusia.

Al-Qur'an dengan tegas telah memberikan perintah bahwa balasan atau upah harus diberikan kepada yang berhak menerimanya. Upah harus diberikan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Adil secara bahasa mengandung dua arti, tidak berat sebelah (tidak memihak) dan sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Keadilan sosial dalam islam ditegakkan berdasarkan pada 3 asas, yaitu: Kebebasan jiwa yang mutlak, Perasaan kemanusiaan yang sempurna, Jaminan sosial yang kuat. Pada dasarnya dalam pola masyarakat islam, pengupahan bukan hanya merupakan suatu konsesi, akan tetapi merupakan hak bagi para buruh/pekerja yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 asas, yaitu asas keadilan, asas kelayakan dan asas kebajikan.

Prinsip Keadilan

Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar. Keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

Adil mempunyai bermacam-macam makna, di antaranya sebagai berikut:

1. Adil bermakna jelas dan transparan, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

2. Adil bermakna proporsional, Pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Upah adalah hak dan bukan pemberian sebagai hadiah. Upah hendaklah proporsional, sesuai dengan kadar kerja atau hasil produksi dan dilarang adanya eksploitasi.

Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

1. Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.
2. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan seseorang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan.

Prinsip Kebajikan

Menghargai jasa satu sama lain, dimana pihak tenaga telah memberikan tenaga kemampuannya untuk memperoleh kekayaan yang lebih bagi pihak industri dan pihak industri telah memberikan pekerjaan untuk pekerja.

Namun jika dilihat dari segi penetapan hukum, dalam islam juga mengenal dengan namanya '*urf*'. Islam sangat memperhatikan tradisi masyarakat untuk dijadikan sumber bagi hukum islam dengan penyempurnaan dan batasan-batasan tertentu. Secara etimologi berarti '*urf*' yang baik'. Para ulama ushul fiqh membedakan antara adat dan '*urf*' dalam membahas kedudukannya sebagai salah satu dalil untuk menetapkan hukum syara'. Dari segi keabsahannya dari pandangan syara', '*urf*' terbagi dua, yaitu '*urf al-sahih*' (kebiasaan yang dianggap sah) dan '*urf al-fasid*' (kebiasaan yang dianggap rusak).

'Urf al-sahih

Adalah kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat yang tidak bertentangan dengan ayat Al-Qur'an ataupun hadist, tidak menghilangkan kemaslahatan mereka, dan tidak pula membawa mudharat kepada mereka.

'Urfal-fasid

Adalah kebiasaan yang bertentangan dengan dalil-dalil syara' dan kaidah-kaidah dasar yang ada dalam syara'. Misalnya kebiasaan yang berlaku dikalangan masyarakat dalam menghalalkan riba, seperti peminjaman uang renteiner. Uang yang dipinjam sebesar sepuluh juta rupiah dalam tempo satu bulan, harus dibayar sebelas juta rupiah apabila jatuh tempo.

Dalam hal ini upah yang dilakukan oleh pihak industri menggunakan sistem yang sudah menjadi adat kebiasaan didaerah tersebut. '*Urf* yang berlaku ditengah-tengah masyarakat adakalanya bertentangan dengan nash dan adakalanya bertentangan dengan dalil syara' lainnya. Dalam hal ini pembayaran upah yang sudah menjadi kebiasaan yang terjadi di industri batik unit rumahan ini bahwa kebiasaan ini tidak menyebabkan nash menjadi tidak berfungsi. Maka '*urf* (kebiasaan) yang terjadi bisa dijadikan landasan hukum.

Menurut Tjiptoherijanto (2001), masalah industrial telah sejak lama menjadi masalah yang kompleks dan berkepanjangan. Hal tersebut terjadi karena tidak terjalannya keserasian hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Kasus ini sering dijumpai karena mayoritas pekerja tidak puas terhadap sistem pengupahan yang ada, dimana pekerja berkepentingan terhadap tingkat upah yang mereka harapkan, sedangkan pengusaha berusaha melakukan efisiensi biaya guna memaksimalkan laba dan returns kepada pemegang saham sehingga perlu diciptakan hubungan selaras antara kepentingan pekerja dan pengusaha.

Tentunya dapat disepakati bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri si pekerja dan cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pemilik industri melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Disisi lain pemerintah memandang upah sebagai suatu imbalan disatu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dipihak lain, untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.

Kebijakan ketenagakerjaan sudah diatur oleh Pemerintah terutama menyangkut penanganan pengupahan yang disebut Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berkaitan dengan kebutuhan kehidupan layak pekerja, maka tidak akan lepas dari permasalahan upah. Saat ini pelaksanaan pembayaran upah yang diberikan kepada pekerja unit rumahan terbilang sangat minim dan juga terjadinya ketidak keadilan dalam pembayaran yakni terjadi keterlambatan dalam pengupahan.

Berdasarkan Upah Minimum Kerja (UMK) Kabupaten Cirebon tahun 2016, diperoleh sebuah keterangan bahwa gaji atau upah minimum Kabupaten Cirebon adalah Rp 1.592.220,-. Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah Indonesia selalu berubah-ubah kebijakan ketenagakerjaannya terutama menyangkut penanganan pengupahan. Kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), yang kemudian berubah menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), lalu sekarang namanya menjadi pencapaian (KHL). Seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Sementara itu, kaitannya dengan Kebutuhan Hidup Layak, dapat dilihat dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang yang sama yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

penghidupan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berikut gambar model pengupahan yang layak:

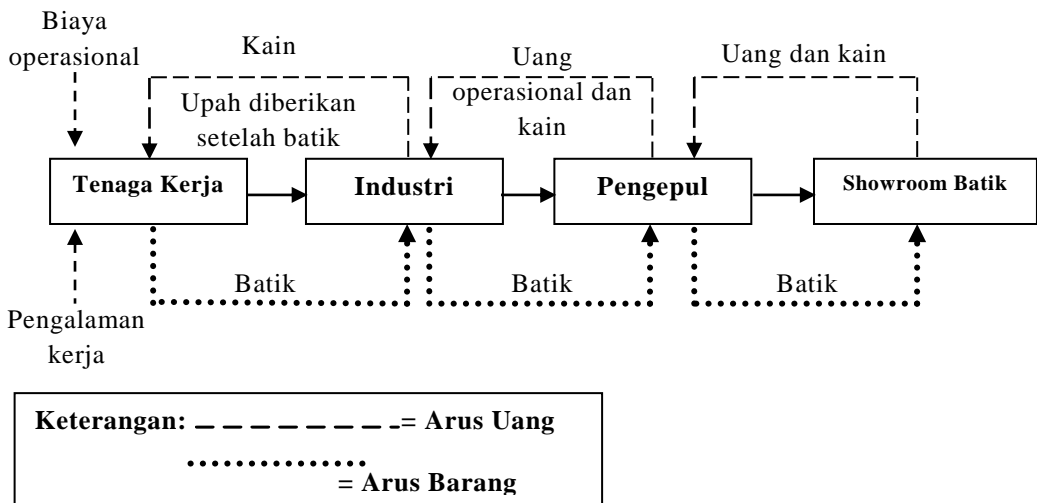
Model-model Pengupahan yang Layak Pada Industri Batik

Menurut Tjiptoherijanto (2001), masalah industrial telah sejak lama menjadi masalah yang kompleks dan berkepanjangan. Hal tersebut terjadi karena tidak terjalinnya keserasian hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Kasus ini sering dijumpai karena mayoritas pekerja tidak puas terhadap sistem pengupahan yang ada, dimana pekerja berkepentingan terhadap tingkat upah yang mereka harapkan, sedangkan pengusaha berusaha melakukan efisiensi biaya guna memaksimalkan laba dan returns kepada pemegang saham sehingga perlu diciptakan hubungan selaras antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Tentunya dapat disepakati bahwa upah merupakan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri si pekerja dan cerminan kepuasan kerja. Sementara bagi pemilik industri melihat upah sebagai bagian dari biaya produksi, sehingga harus dioptimalkan penggunaannya dalam meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Disisi lain pemerintah memandang upah sebagai suatu imbalan disatu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas pekerja dan meningkatkan daya beli masyarakat. Dipihak lain, untuk mendorong kemajuan dan daya saing usaha.

Kebijakan ketenagakerjaan sudah diatur oleh Pemerintah terutama menyangkut penanganan pengupahan yang disebut Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berkaitan dengan kebutuhan kehidupan layak pekerja, maka tidak akan lepas dari permasalahan upah. Saat ini pelaksanaan pembayaran upah yang diberikan kepada pekerja unit rumahan terbilang sangat minim dan juga terjadinya ketidak keadilan dalam pembayaran yakni terjadi keterlambatan dalam pengupahan. Berdasarkan Upah Minimum Kerja (UMK) Kabupaten Cirebon tahun 2016, diperoleh sebuah keterangan bahwa

gaji atau upah minimum Kabupaten Cirebon adalah Rp 1.592.220,-. Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah Indonesia selalu berubah-ubah kebijakan ketenagakerjaannya terutama menyangkut penanganan pengupahan. Kebijakan penentuan upah minimum didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), yang kemudian berubah menjadi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), lalu sekarang namanya menjadi pencapaian (KHL). Seperti yang telah diamanatkan dalam Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sementara kaitannya dengan Kebutuhan Hidup Layak, dapat dilihat dari Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang yang sama yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berikut gambar model pengupahan yang layak:

Gambar 1. Model Pengupahan yang layak



Sumber: Data primer diolah (2016)

Bagi masyarakat Kecamatan Plered, kegiatan membatik merupakan aktivitas yang sudah tak asing lagi dan sudah menjadi budaya membatik bagi masyarakat sekitar. Dilihat dengan banyak berdirinya industri batik memberi dampak yang cukup positif terhadap perekonomian masyarakat sekitar karena dapat memberi peluang kerja. Peluang tersebut tidak disia-siakan oleh masyarakat sekitar, dilihat dari banyaknya yang bekerja di industri tersebut. Sebelum membahas bagaimana proses membatik terlebih kita akan mengetahui untuk membuat 1 kain batik cap pihak industri harus menyelesaikan dalam waktu 2-3 hari, selanjutnya proses pembuatan batik yakni bermula dari showroom batik yang memberikan modal berupa uang dan kain yang diserahkan kepengepul, lalu pengepul tersebut menyerahkan modal berupa bahan dan uang (untuk proses produksi belum sepenuhnya dikasih) kepihak industri, setelah itu pihak industri membuat desain batik dengan menggunakan bolpen, selanjutnya bahan tersebut diserahkan kepihak tenaga kerja, tenaga kerja mendapat barang berupa kain yang telah digambar untuk dibatik menggunakan lilin. Setelah kain sudah dibatik maka pekerja langsung menyetornya ke pihak industri, selanjutnya pihak industri akan mengolah kembali batik tersebut dengan memberi warna dan setelah itu siap untuk dijual. pihak industri akan menyerahkan batik yang sudah jadi kepengepul dan mendapat imbalan berupa uang. Setelah itu pengepul akan menyerahkan kembali pesanan yang diinginkan pihak showroom batik.

Untuk pengupahan yang diterima oleh pihak tenaga kerja industri sendiri, besaran upahnya dilihat dari pengangalaman bekerja, lama kerja dalam sehari dan biaya operasional. Namun ketika biaya operasional dimasukkan dalam tanggungjawab pekerja maka pihak industri harus lebih memperhatikan lagi dikarenakan biaya operasional yang dikeluarkan oleh pekerja semakin lama akan mengalami kenaikan pula. Jika dilihat dari teori biaya produksi adalah sebagian atau keseluruhan faktor produksi yang dikorbankan dalam proses produksi untuk menghasilkan suatu produk barang. Dalam rencana kegiatan usaha, biasanya biaya produksi dihitung

berdasarkan jumlah produk yang sudah siap jual. Biaya produksi sering disebut ongkos produksi. Secara umum, biaya produksi didefinisikan sebagai keseluruhan biaya yang dikorbankan atau dikeluarkan untuk menghasilkan produk hingga produk itu sudah siap jual. Tetapi pada kenyataan yang terjadi dilapangan biaya produksi harus ditanggung oleh pihak tenaga kerja.

Adapun permasalahan lain yaitu terjadi ketidakadilan seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan diawal, bahwasannya pekerja tidak langsung menerima upah namun sebagian pekerja harus menunggu. Di dalam islam ketika upah tersebut ditunda-tunda maka haram hukumnya. Rasulullah SAW mengibaratkan jarak waktu pemberian upah dan selesainya pekerjaan dengan keringat. Jangan sampai keringatnya mengering, artinya sesegera mungkin setelah ia menyelesaikan pekerjaannya. Tidak menunggu esok, apalagi lusa. Imam al-Munawi mengatakan, seorang majikan yang menunda pemberian gaji, berarti ia sudah melakukan kezaliman kepada pekerjanya.

Berkaitan dengan penetapan upah berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Pemerintah menetapkan peraturan atau yang dikenal dengan Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sekaligus sebagai aturan dalam pelaksanaan dari Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Peraturan Menteri. Dalam Pasal 1 Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 misalnya disebutkan bahwa KHL adalah Standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja atau buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial untuk kebutuhan satu bulan. Komponen kebutuhan hidup layak untuk para pekerja lajang dan satu bulan sebagaimana terlampir dalam Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 terdiri dari: makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi dan rekreasi dan

tabungan. Adapun dalam pandangan islam bahwa upah tidak sekedar kebutuhan lahir saja. Tetapi mereka harus mendapatkan pendidikan dan berbagai fasilitas pengobatan. Sehingga apabila upah dikaitkan dengan apa yang telah difasilitasi atau sesuai kebutuhan minimalnya adalah sangat tidak tepat karena akan menghalangi pekerja untuk menikmati kehidupan yang layak menurut ukuran masyarakat.

Simpulan

Upah yang diterima pekerja industri batik unit rumahan terbilang tidak layak dan juga dalam pemberian upahnya terjadi keterlambatan yang dilakukan pemilik industri batik, dilihat secara hukum islam merupakan kesalahan yang dilakukan pihak industri batik terhadap pekerjanya. Apa yang menjadi kewajiban pemilik industri dan hak bagi pekerja tidak terlaksana. Namun apa yang terjadi tidak sepenuhnya kesalahan yang dilakukan pemilik industri, karena dalam sistem pengupahannya melibatkan pengepul. Dan pihak pekerjapun tidak menuntut dengan apa yang terjadi, karena telah ada kepastian diantara kedua belah pihak, dan mereka sudah yakin dengan upah yang pastinya akan diterima juga.

Sistem pemberian upah kepada pekerja unit rumahan dapat dikategorikan dalam *ajir'am*, karena bekerja pada pengusaha tertentu dan hanya diikat oleh upah yang didasarkan atas hasil kerjanya, karena upah yang diberikan oleh industri batik kepada pekerjanya berdasarkan berapa banyak mereka menghasilkan kain yang telah dibatik dalam setiap harinya.

Model pengupahan yang layak pada industri batik unit rumahan Kecamatan Plered harus memperhatikan aspek waktu pembayaran, biaya operasional dan pengalaman bekerja. Ketika biaya operasional mengalami kenaikan seharusnya upah membatik juga naik, namun hal tersebut tidak terjadi.

Daftar Pustaka

- Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon. 2011. "Jumlah Tenaga Kerja Industri Batik."
- Keumala, Cut Muftia, and Zamzami Zainuddin. 2018. "Indikator Kesejahteraan Petani Melalui Nilai Tukar Petani (NTP) Dan Pembiayaan Syariah Sebagai Solusi." *Ekonomi Islam* 9 (1): 129–49.
- Murtadho, Ali. 2017. "Strategi Pembangunan Ekonomi Yang Islami Menurut Fahim Khan." *Economica: Jurnal Ekonomi Islam* 7 (2): 1. <https://doi.org/10.21580/economica.2016.7.2.1153>.
- Mustofa, Muhamad. 2010. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] Dan [2] Dalam Permenakertrans Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005," March. <http://digilib.uin-suka.ac.id/3916/>.
- Nasir, Nadia. 2008. "Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja : Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok "Djagung Padi" Malang," July. <http://repository.ub.ac.id/103731/>.
- Nazir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pemerintah Indonesia. 2003a. *Undang- Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ayat (4) Tentang Ketenagakerjaan*. Indonesia.
- . 2003b. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat (1) Tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL)*. Indonesia.
- Roisy, Abdul Hafidh. 2010. "Hadis Tentang Waktu Pembayaran Upah (Studi Sanad Dan Matan)," March. <http://digilib.uin-suka.ac.id/4089/>.
- Saadah, Ai. 2014. "Analisis Kelayakan Komponen Kebutuhan Hidup Layak Dalam Menggambarkan Pemenuhan Kebutuhan Hidup Pkerja/Buruh Di PT Aspex Kumbong." <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/70816>.
- Santoso, Singgih. 2009. *Menguasai Statistik Di Era Informasi Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. <http://onesearch.id/Record/IOS2726.slims-73890>.

Nono Hartono

Tjiptoherijanto, Prijono. 2001. "Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, Dan Peran Serikat Pekerja Dalam Peningkatan Kesejahteraan." *Majalah Perencanaan Pembangunan*, 2001.