

**DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK
PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH*
(Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras
Kabupaten Boyolali)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Syari'ah

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



Oleh:

ARUM SEKAR WULANDARI

NIM. 19.21.1.1.159

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN FILANTROPI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK
PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH*
(Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras
Kabupaten Boyolali)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Fakultas Syari'ah

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



Oleh:

ARUM SEKAR WULANDARI

NIM. 19.21.1.1.159

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN FILANTROPI ISLAM
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK
PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH*
(Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras
Kabupaten Boyolali)**

**Skripsi
Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah**

Disusun Oleh:

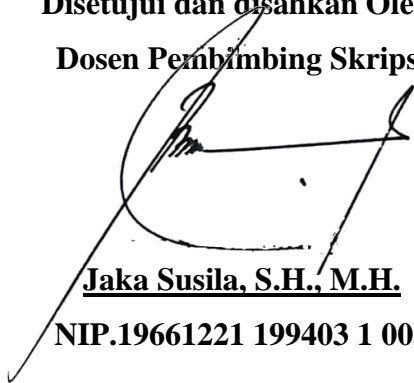
Arum Sekar Wulandari

NIM. 19.21.11.159

Surakarta, 11 April 2023

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Jaka Susila, S.H., M.H.

NIP.19661221 199403 1 003

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ARUM SEKAR WULANDARI

NIM : 19.21.11.159

PROGRAM STUDI : HUKUM EKONOMI SYARIAH

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH* (Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali)”**

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 11 April 2023

Penyusun



Arum Sekar Wulandari

NIM. 19.21.11.159

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Arum Sekar Wulandari

**Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Syariah
Universitas Islam Negeri (UIN)
Surakarta
Di Surakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat

Dengan ini kami sampaikan bahwa setelah membaca, menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Arum Sekar Wulandari, NIM : 19.21.11.159 yang berjudul : **“DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH* (Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali)”**

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam.

Karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 11 April 2023

Dosen Pembimbing



Jaka Susila, S.H., M.H.

NIP. 19661221 199403 1 003

PENGESAHAN

**DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK
PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD IJĀRAH
(Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras
Kabupaten Boyolali)**

Disusun Oleh:

ARUM SEKAR WULANDARI

NIM.19.21.11.159

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah

Pada hari Selasa 9 Mei 2023/ 1444 Hijriah

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar

Sarjana Hukum Ekonomi Syariah

Penguji I



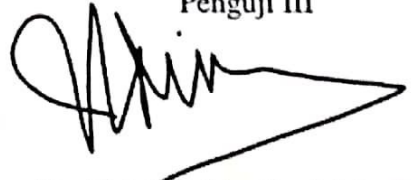
Dr. Sutrisno, S.H., M.Hum.
NIP. 19610310 198901 1 001

Penguji II



Joko Roby Prasetyo, S.Ud., M.Ag.
NIP. 19871126 201801 1 001

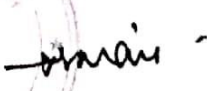
Penguji III



Dr. Muk. Nashirudin, M.A., M.Ag.
NIP. 19771202 200312 1 003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syariah




Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A
NIP. 19750409 199903 1 001

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”*.

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

“Jadilah seperti bebek, mendayung dan bekerja keras di dalam air, tetapi yang dilihat semua orang adalah wajah yang tersenyum dan tenang”.

(Manoj Arora)

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan, perjuangan, pengorbanan, niat dan kerja keras yang diiringi do'a, air mata dan keringat telah memenuhi proses penyusunan skripsi ini. Maka dengan bangga kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang yang senantiasa ada dalam proses kehidupanku, khususnya untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku yang tercinta, Bapak Sri Gunanto dan Ibu Supratmiyatun yang telah mendukung, membimbing, mendidik dan tidak henti-hentinya mendoakan dalam setiap langkah kehidupanku.
- ❖ Kakakku Eva Indah Pratiwi dan Rizky Agung Laksana yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan kasih sayang.
- ❖ Saudara perempuanku Rina Kurnia Sari yang selalu memotivasi, memberi semangat, membantu dan mendukung dalam semua hal.
- ❖ Bapak Ibu Dosen yang telah mendidik dan mengajar selama di bangku perkuliahan terimakasih untuk ilmu dan pengalaman yang telah diberikan
- ❖ Sahabat-sahabatku Adinda Niken Kusumawati, Itsna Sabila Ihda Jannah, Desi Oktasari yang selalu memberikan keceriaan, semangat dan support disetiap harinya.
- ❖ Untuk Alif Firmansyah yang selalu menemani, memotivasi, dan siaga menjadi tempat keluh kesah diakhir pembuatan skripsi ini.
- ❖ Diri sendiri yang selalu kuat, tegar dan semangat dalam membuat skripsi ini walaupun banyak tangisan dan kebingungan.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah:

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	...‘...	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamza h	...’...	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
—	Kasrah	I	I

و	Dammah	U	U
---	--------	---	---

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Žukira
3.	يذهب	Yazhabu

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ...ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ...و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	Ḥaula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

أ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
أ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qāla
2.	قيل	Qīla
3.	يقول	Yaqūlu
4.	رمي	Ramā

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua (2), yaitu :

- Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah /h/.
- Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Rauḍah al-aṭfāl / rauḍatul aṭfāl
2.	طلحة	Ṭalhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	رَبَّنَا	Rabbana
2.	نَزَّلَ	Nazzala

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf Syamsiyyah atau Qamariyyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرَّجُلِ	Ar-rajulu
2.	الْجَلالِ	Al-Jalālu

7. Hamzah

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak di awal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh berikut ini :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
----	------------------	---------------

1.	أكل	Akala
2.	تأخذون	Ta'khuzuna
3.	النؤ	An-Nau'u

8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	و ماحمدا لارسول	Wa mā Muhammadun illā rasūl
	الحمد لله رب العالمين	Al-ḥamdu lillāhi rabbil 'ālamīna

9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
----	------------------	---------------

	وإن الله لهو خير الرازقين	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn
	فأوفوا الكيل والميزان	Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna / Fa auful-kaila wal mīzāna

KATA PENGANTAR

Assalamu‘alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, **“DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH* (Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali)”**

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Sarjana 1 (S1) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Mu‘amalah), Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penyusun telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah.
3. Bapak Dr. Ah. Kholis Hayatuddin, M.Ag. selaku ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam.
4. Bapak Muhammad Julijanto, S.Ag., M.Ag. selaku Koordinator Program Studi Hukum Ekonomi Syariaah.
5. Bapak Nurul Huda, S.H. M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahan serta nasehat kepada penulis selama menempuh studi.
6. Bapak Jaka Susila, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penyusun.

8. Kedua orang tuaku tercinta, kakakku, serta kedua adikku, terima kasih atas doa, curahan kasih sayang, dukungan dan pengorbanan tak terbatas yang tidak bisa penyusun ungkapkan dengan kata-kata.
9. Bapak Istamar dan Ibu Inti Astuti selaku pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Para Karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa yang telah bersedia untuk diwawancarai dimana informasi tersebut sangat dibutuhkan oleh penyusun.
11. Semua pihak yang telah berjasa dalam menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu per satu. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, serta masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi yang sederhana ini bermanfaat bagi penyusun khususnya dan pembaca pada umumnya. Akhir kata, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu"alaikum Wr. Wb.

ABSTRAK

ARUM SEKAR WULANDARI, NIM: 19.21.11.159, **DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH* (Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali).**

Industri rambak pati dafa merupakan salah satu industri yang melakukan kegiatan bermuamalah yaitu upah-mengupah. Praktik pengupahan yang terjadi di industri rambak pati dafa ini tidak menggunakan perjanjian/ akad apapun upah yang diberikan kepada buruh sudah dipatok oleh pemilik usahanya, besar nominal upah buruh laki-laki dan perempuan juga berbeda jumlahnya tentunya hal tersebut kurang pas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktik pengupahan buruh pembuatan rambak Pati Dafa dengan akad ijarah, untuk mengetahui mengapa pemberian upah masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMK kabupaten Boyolali, dan untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam tentang diskriminasi perbedaan dalam pemberian upah buruh.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) serta menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan di lapangan atau lokasi di mana terdapat peristiwa-peristiwa yang menjadi objek penelitian tersebut berlangsung, atau sumber data primer tersebut ditemukan.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa praktik pengupahan yang dilakukan di rumah industri rambak Pati Dafa belum sesuai dengan rukun dan syarat akad *ijārah* karena tidak ada ijab qabul (shigat), transaksinya hanya ditentukan oleh juragan tanpa negosiasi dengan karyawan sehingga dalam hal itu karyawan hanya menerima saja upahnya bukan dasar kerelaan, sedangkan manfaat tidak diinformasikan secara terang dan jelas. Kemudian besaran upah yang diberikan masih jauh di bawah UMR dan UMK diperbolehkan karena dalam ketentuan upah minimum sebagaimana dalam Pasal 23 sampai Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Sedangkan dalam perbedaan pemberian upah laki-laki dan perempuan dapat menyebabkan deskriminasi karena dalam Islam derajat keduanya sama. Upah yang diberikan hendaknya adil dan layak untuk buruh seperti dalam surat An-Nahl ayat 90.

Kata Kunci : Upah (*Ujrah*), Akad *Ijārah*, Buruh, Diskriminasi

ABSTRACT

ARUM SEKAR WULANDARI, NIM: 19.21.11.159, **DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH* (Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali).**

The rambak pati dafa industry is one of the industries that carries out muamalah activities, namely wages. The wage practice that occurs in the pati dafa rambak industry does not use any agreement/contract, the wages given to workers have been set by the business owner, the nominal wages for male and female workers are also different, of course this is not quite right. This study aims to find out how the practice of remuneration for workers for making Pati Dafa rambak with an ijarah contract, to find out why the wages are still far from the UMR of Central Java and the UMK of Boyolali district, and to find out how Islamic law views discrimination differences in giving workers wages.

The type of research used in this research is field research and uses qualitative research methods. Data collection was obtained through interviews, observation and documentation carried out in the field or location where the events that became the object of the research took place, or the source of the primary data was found.

The results of this study can be concluded that the remuneration practices carried out at the Pati Dafa rambak industrial house are not in accordance with the pillars and conditions of the *ijārah* contract because there is no consent *qabul* (*shigat*), the transaction is only determined by the skipper without negotiation with employees so that in that case the employee only accepts it's just that the wages are not based on a willingness, while the benefits are not informed clearly and clearly. Then the amount of wages given is still far below the UMR and the UMK is allowed because in the minimum wage provisions as in Article 23 to Article 35 it is an exception for micro and small businesses. Meanwhile, the difference in wages for men and women can lead to discrimination because in Islam both degrees are the same. The wages given should be fair and proper for workers as in the letter *An-Nahl* verse 90.

Keywords: Wages (*Ujrah*), *Ijārah* Contract, Labor, Discrimination

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
HALAMAN NOTA DINAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQOSAH	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xv
ABSTRAK	xvii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Kerangka Teori	9
F. Tinjauan Pustaka	18
G. Metode Penelitian	23
H. Sistematika Penulisan	30

BAB II KONSEP IJĀRAH, UJRAH DAN SISTEM PENGUPAHAN NEGARA

A. Akad Ijārah	
1. Pengertian	32
2. Dasar Hukum	33
3. Rukun dan Syarat	35
B. Ujrah (Upah)	
1. Pengertian	36
2. Prinsip-prinsip Pengupahan	39
3. Tingkat Upah	40
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah	43
C. Sistem Pengupahan Negara	
1. Pengertian Upah Minimum	45
2. Diskriminasi Gender Pada Pengupahan Buruh	60
3. Sanksi pemberian upah dibawah UMR dan UMK	71

BAB III PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH DI RUMAH INDUSTRI RAMBAK PATI DAFA

A. Profil Rumah Industri Rambak Dafa	73
B. Perjanjian Kerja di Rumah Industri Rambak Dafa	76
C. Sistem Kerja di Rumah Industri Rambak Dafa	81
D. Pengupahan di Rumah Industri Rambak Dafa	
1. Dasar Hukum Pengupahan di Rumah Industri Rambak Dafa	83
2. Besaran Upah di Rumah Industri Rambak Dafa	84
3. Hak Pegawai di Rumah Industri Rambak Dafa	87
4. Sistem Pengupahan di Rumah Industri Rambak Dafa	89

BAB IV ANALISIS PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH DI RUMAH INDUSTRI RAMBAK PATI DAFA DESA KOPEN

A. Analisis Pandangan Hukum Islam Terhadap Praktik Pengupahan Buruh Rambak Dafa Dengan Akad Ijārah	93
--	----

B. Analisis Pemberian Upah Buruh Rambak Dafa Yang Masih Jauh Dari UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Boyolali	97
C. Analisis Pandangan Hukum Islam Terhadap Diskriminasi Perbedaan Pemberian upah Buruh Rambak Dafa	102

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	105
B. Saran	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Informan

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Hasil Wawancara

Lampiran 4 Foto Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan yang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia berinteraksi satu dengan yang lain untuk melakukan kerja sama salah satunya yaitu bermuamalah seperti jual beli, sewa-menyewa, utang-piutang, dan lain sebagainya. Kegiatan bermuamalah ini tentunya memiliki tujuan untuk mendapatkan uang atau barang sehingga manusia dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya.¹

Uang yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dinamakan upah, upah sendiri di dalam Islam sering disebut dengan *ujrah*. Dalam ekonomi Islam pengupahan haruslah berpegang pada prinsip keadilan dan kejujuran, kunci utamanya dalam pengupahan yaitu pada kejelasan akadnya.² Akad yang jelas akan mempengaruhi jalannya kerjasama tersebut, dalam Islam digunakan pengupahan dengan Akad *Ijārah*. *Ijārah* yaitu suatu akad jual beli jasa (upah-mengupah) terhadap sesuatu yang bermanfaat. Apabila seseorang menginginkan jasa dari orang lain untuk melakukan pekerjaan, maka orang yang

¹ H. Lukman D. Katili, *Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi* (Rujukan utama dosen dan mahasiswa), cet. Ke-3, (Gorontalo: Ideals Publishing, 2015), hlm. 48.

² Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 4.

menginginkan jasa itu harus memberikan imbalan kepada orang yang bekerja itu dan orang yang bekerja berhak mendapatkan upah dari apa yang ia kerjakan.³

Sumber hukum Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai pengupahan yang terjadi yaitu dengan menggunakan Al-Quran dan Hadis. Allah SWT menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Quran Surat At-taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya: *“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepadamu apa yang kamu kerjakan”* (QS. At-Taubah [9]:105).⁴

Menurut tafsir Ibnu Katsir, isi kandungan surat At-taubah di atas ialah Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada ayat ini yang terpenting ialah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi itu benar, maka

³ *Ibid.*, hlm. 2-3.

⁴ Q.S. At-Taubah: 105

Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita.⁵

Pada dasarnya sistem pengupahan dalam penentuan upah yang akan diberikan pada seorang pekerja atau buruh harus sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) tiap provinsi, atau bisa sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai dengan tempat tinggal seseorang tersebut dan sesuai peraturan daerah atau kotanya masing-masing. Di Jawa Tengah sendiri Upah Minimum Regional/ Upah Minimum Provinsi (UMP) pada tahun 2023 ini didapati sebesar Rp 1.958.169,⁶ yang berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2023. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten (UMK) di Kabupaten Boyolali pada tahun 2023 ini yaitu sebesar Rp. 2.155.712,29.⁷

Mayoritas penduduk di Desa kopen sendiri kebanyakan bekerja sebagai buruh dan karyawan pabrik. Dari sebagian besar pekerjaan yang dilakukan masyarakat di desa kopen yaitu bekerja sebagai buruh, sehingga praktik-praktik yang terjadi disekitar perburuhan tersebut adalah pada sistem pengupahan yang didalamnya sendiri memuat sistem pembayaran upah kepada buruh tersebut. Sistem pembayaran upah (*ujrah*) ada 6 macam yaitu: sistem pembayaran upah

⁵ Nabila, A., Dewi, M. S., & Damanik, S. Tafsir Ayat-Ayat tentang Motivasi Kerja. (Cybernetics: *Journal Educational Research and Social Studies*: 2021), hlm. 73-87.

⁶ Berdasarkan data *Badan Pusat Statistik* Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023.

⁷ Berdasarkan data *Badan Pusat Statistik* Kabupaten Boyolali Tahun 2023.

dalam waktu tertentu, sistem pembayaran upah borongan, sistem pembayaran upah permufakatan, sistem upah bagi laba atau partisipasi, sistem upah dengan skala berupah, dan sistem upah indeks.⁸

Salah satu dari praktik pengupahan yang terjadi dapat dijumpai di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini. Disini pemilik industri rambak pati dafa tidak melakukan akad secara jelas namun hanya memberi tau upahnya sekian saat sudah bekerja besar nominalnya untuk buruh laki-laki dan untuk buruh perempuan.⁹ Upah yang diberikan dihitung perhari yaitu sebesar Rp. 55.000 untuk buruh perempuan dan Rp. 60.000 untuk buruh laki-laki. Jika dijumlah dalam waktu 1 bulan berkisar Rp. 1.650.000 – Rp. 1.800.000. Di dapati bahwa upah yang diberikan masih jauh dari UMR Jawa Tengah Maupun UMK diboyolali, upah tersebut masih jauh dari UMR yang telah ditetapkan. Untuk jam kerjanya sendiri dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore sekitar 8 jam sehari dalam waktu tersebut ditetapkan dalam 6 hari kerja namun jika pesanan membludak bisa ditambah dengan jam lembur.¹⁰

Timbulnya kesenjangan yang terjadi di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini menimbulkan presepsi dan probematika tersendiri dikalangan buruh yang

⁸ Nuraini, N., Ilyas, F., & Desiana, R. *Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)*. (EKOBIS SYARIAH: Vol. 4 No. (2) Tahun2021), hlm. 22-32.

⁹ Sri Suprapti, Komsiyatun, Suliyem, Muh. Kafi, Karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa, *Wawancara langsung*, 12 Maret 2022 pukul 11.50-12.30.

¹⁰ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali, *Wawancara Pribadi*, 12 Maret 2022, jam 11.00- 11.50 WIB.

bekerja. Terkadang upah yang diberikan juga belum mampu memenuhi kebutuhan hidup buruh dan keluarganya. Dalam penentuan upah dalam teori ekonomi Islam upah yang ditentukan dari jenis pekerjaan dan hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Namun pada prakteknya di Rumah Industri rambak pati Dafa ini akad yang digunakan sudah dipatok oleh juragannya, jadi buruh (tenaga kerja) hanya mengikuti peraturan yang telah dibuat juragan tentang ketentuan upah tersebut. Karena di Industri Pembuatan Rambak Pati Dafa ini upah yang diberikan kepada buruh laki-laki dan perempuan berbeda besar upahnya.¹¹ Walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan di Rumah Industri Rambak Dafa ini sama atau mana pekerjaan yang kosong bisa di *handle* pekerja yang lain apabila pekerjaannya sudah selesai.¹²

Dalam hal upah mengupah tentunya seseorang harus melakukan kesepakatan satu dengan yang lainnya. Kesenjangan yang sering terjadi pada kesepakatan upah dan pemburuh sering menimbulkan konflik antara kepentingan pengusaha dengan target reproduksinya, ketidak sesuaian upah yang diberikan menjadi salah satu sebab seseorang tidak puas dengan pekerjaannya dilakukan.¹³ Jika tenaga kerja tidak menerima upah yang adil dan sesuai dengan apa yang

¹¹ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali, *Wawancara Pribadi*, 12 Maret 2022, jam 11.00- 11.50 WIB.

¹² Muh.Kaffi, Suhendro, Karyawan Karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa, *Wawancara langsung*, 12 Maret 2022 pukul 11.50-12.30.

¹³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 2-3.

mereka kerjakan akan sangat berpengaruh terhadap daya beli dan standar kehidupan para pekerja beserta keluarganya, dan juga sangat berpengaruh besar terhadap anggota masyarakat yang mengonsumsi produksi Negara. Yang dapat dikatakan dari jumlahnya kebutuhan hidup yang sebenarnya yang berhak diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya diberikan imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harganya nyata pekerjaannya bukan harga nominal atas jerih payahnya.¹⁴

Perbedaan upah yang terjadi sering kali dikaitkan dengan masalah diskriminasi gender, karena berkaitan dengan peran ganda wanita sebagai seorang ibu yang bertanggung jawab mengurus rumah tangga dan membesarkan anak serta sebagai pekerja perempuan. Ketertinggalan wanita pada peran transisi jika ditelusuri lebih lanjut maka akan berpangkal pada pembagian pekerjaan secara seksual di dalam masyarakat di mana peran wanita yang utamanya yaitu di lingkungan rumah tangga dan peran pria yang utama di luar rumah sebagai pencari nafkah utama. Pembagian kerja secara seksual ini jelas tidak adil karena mengurung wanita dan menempatkan wanita pada kedudukan subordinat terhadap pria, sehingga cita-cita untuk mewujudkan wanita sebagai mitra sejajar dengan pria baik dalam keluarga ataupun dalam masyarakat mungkin akan sulit terlaksana. Rendahnya tingkat pendidikan wanita berdampak pada kedudukan mereka dalam pekerjaan dan upah yang mereka terima. Partisipasi wanita sendiri saat ini bukan sekedar untuk menuntut persamaan hak tetapi juga menyatakan

¹⁴ Ruslan Abdul Ghofur, ..., hlm. 7.

fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat berbangsa dan bernegara.¹⁵

Dari pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik meneliti Pratik pengupahan yang berlaku pada Rumah Industri Rambak Pati Dafa, yang membedakan besarnya upah antara buruh laki-laki dan perempuan, dengan tolak ukur Akad *Ijārah*. Apakah pengupahan tersebut sudah memenuhi syarat-syarat, dan prinsip pengupahan dalam Islam. Maka peneliti mengambil judul penelitian : “DISKRIMINASI PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PEMBUATAN RAMBAK PATI DALAM PRESPEKTIF AKAD *IJĀRAH* (Studi Kasus di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana praktik pengupahan buruh pembuatan rambak pati Dafa dengan *Akad Ijārah*?
2. Mengapa pemberian upah masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan dibawah UMK Kabupaten Boyolali?

¹⁵ Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. (*Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 20 No.(1) Tahun 2021), hlm. 68-79.

3. Bagaimana pandangan hukum Islam tentang diskriminasi perbedaan dalam pemberian upah buruh di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui praktik pengupahan buruh pembuatan rambak pati Dafa dengan Akad *Ijārah*.
2. Untuk mengetahui mengapa pemberian upah masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan dibawah UMK Kabupaten Boyolali.
3. Untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum Islam tentang diskriminasi perbedaan dalam pemberian upah buruh di Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan berguna bagi mahasiswa untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dibidang ekonomi syariah (muamalah) dan juga berguna untuk memahami bisnis yang sesuai dengan syariat Islam.

- b. Diharapkan berguna bagi masyarakat untuk mengetahui dan memahami tentang pengupahan yang layak menurut ekonomi syariah dan sesuai dengan hukum Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan sebagai sarana dalam menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu yang diperoleh selama kuliah, untuk mencocokkan dan mengaplikasikan dengan kenyataan yang dihadapi peneliti di lapangan.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi wirausaha dan karyawan, dalam mengambil keputusan usaha serta mampu memberikan gambaran yang baik dalam bersikap dan berpola hidup.

E. Kerangka Teori

1. Al- *Ijārah*

Al-Ijārah berasal dari kata al-ajru yang memiliki arti upah, sewa, jasa atau imbalan. *Ijārah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam pemenuhan kebutuhan manusia sehari-hari. Secara etimologi *Ijārah* yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi dari sebuah pekerjaan. Bahwa *Ijārah* adalah sebuah akad untuk memberikan pengganti atas penggunaan manfaat dari suatu barang atau jasa. Upah atau gaji Merupakan pembayaran yang

diberikan oleh majikan kepada pekerja atas pekerjaan yang mereka lakukan dalam proses produksi suatu barang dengan jasanya.¹⁶

Allah SWT menghalalkan upah karena kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang pekerja dan perampasan terhadap upah merupakan sesuatu perbuatan yang buruk yang akan mendapat siksa dari Allah. Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus sesuai dengan kesepakatan dan manfaat yang diberikan sehingga keduanya terikat dengan suatu kontrak yang telah disepakati. Apabila kontrak tersebut telah habis maka akan dibentuk kontrak kerja baru dengan kesepakatan yang baru sesuai dengan kondisi pada saat itu. Untuk mencegah terjadinya tindakan yang tidak diinginkan maka dalam kontrak kerja tentang upah antara majikan dan pekerja haruslah menerapkan prinsip kejujuran dan keadilan dalam semua urusan sehingga tidak merugikan satu sama lain. Kedua belah pihak baik pekerjaan maupun majikan harus memupuk persaudaraan dan bekerja dengan sistem kemitraan sehingga menciptakan suatu sikap yang saling memiliki yang dapat mendorong para pekerja meningkatkan produktivitasnya.¹⁷

Hukum melakukan Akad *Ijārah* sama dengan hukum melakukan akad mu'malah maliyyah , yaitu boleh. Bolehnya Akad *Ijārah* dikarenakan adanya kebutuhan nyata bagi masyarakat untuk melakukan akad jual beli

¹⁶ Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 80.

¹⁷ Yusuf, S. D. *Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam. Al-Ulum*, Vol. 10 No. (2), Tahun (2010), hlm. 311-312.

sebagaimana kebutuhan pada umumnya. Namun hukum Akad *Ijārah* dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi misalnya hukum menyewakan ruko adalah halal tetapi menjadi haram jika ruko tersebut disewakan untuk usaha yang bertentangan dengan syariah misalnya dijadikan tempat untuk penjualan khamr, tempat perjudian dll.¹⁸

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut :

a. Adil

Keadilan menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Sedangkan kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "'adala", yang dalam Al-Quran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah. Kata 'adl di dalam al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. adil dalam penentuan upah dalam ekonomi Islam makna adil dalam ketetapan upah dapat diartikan, Adil bermakna Jelas dan Transparan, Adil bermakna proporsional.

b. Layak

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat bekerjanya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak

¹⁸ Jaih Mubarak, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijārah dan Ju'alah*, (Simbiosis Rekamata Media, Bandung: 2018), hlm 6-8.

dalam pandangan Ekonomi Islam yakni : Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan. Upah yang layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak.

2. *Ujrah*

Ujrah itu ialah upah, ada beberapa teori yang digunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah yang dikemukakan oleh para ahli ekonomi modern mengenai penetapan upah tersebut:¹⁹

a. Teori upah normal oleh David Ricardo

Menurutnya upah itu ditetapkan dengan pedoman biaya yang diperlukan untuk mengkongsi segala keperluan hidup buruh atau tenaga kerja tersebut. Teori ini menegaskan kepada buruh bahwa uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya.

b. Teori Ibnu Taimiyah

Menurutnya upah yang setara merupakan upah yang diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar tanpa intervensi pemerintah. Namun ketika upah yang berjalan tidak wajar maka pemerintah berhak untuk menentukan upah tersebut.

c. Teori Ibnu Khaldun

¹⁹ Z. Asikin, Dasar-dasar Hukum Perburuhan. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 69-70.

Menurutnya kedudukan pekerja sangat tergantung terhadap nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan atau upah dari keuntungan hasil kerja kerasnya.

d. Teori dana upah oleh Stuart Mill Senior

Menurutnya upah buruh itu tergantung menurut dananya apabila besar maka upahnya juga akan besar tapi sebaliknya kalau dana itu kurang maka jumlah upah yang diterimanya juga berkurang. Teori ini dianjurkan bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh tersebut yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak.

Jenis-jenis upah menurut kartasaputra yang mengatakan bahwa terdapat berbagai keputusan hukum dalam perburuhan yang dapat dilihat sebagai berikut:²⁰

a. Upah Nominal

Merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan jasa-jasa atau pelayanan yang sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata

Yaitu upah yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak menerima upah tersebut. Yang ditentukan oleh daya beli

²⁰ **A.G. Kartasapoetra**, Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila, (Jakarta: Bina Askara,1986), hlm. 100-102.

upah yang akan diterima tergantung dari besar kecil jumlah uang dan besar kecil biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup secara luas dan tidak hanya kebutuhan pokoknya saja melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya.

d. Upah Minimum

Itu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku Industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

e. Upah wajar

Yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasanya.

Sistem pembayaran upah (*ujrah*) sangat penting dalam upah mengupah karena sistem ini akan memperjelas kedua belah pihak mengenai waktu upah diberikan. Sistem pembayaran upah di Indonesia mencakup beberapa cara diantaranya.²¹

- a. Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu pembayaran upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan. Semisal jamnya, per-bulannya, per-minggu, per-hari atau perjamnya.

²¹ R. Halim, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia ,(1985), hlm. 84-87.

- b. Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan atas perhitungan imbalan secara menyeluruh dalam sistem pembayaran upah potongan, upah yang lazimnya dilaksanakan melalui harga barang yang dihasilkan.
- c. Sistem pembayaran upah permufakatan, yaitu sistem pembayaran upah yang diberikan sekelompok buruh atau pekerja yang lalu akan dibagi di antara mereka sendiri.
- d. Sistem upah bagi laba atau partisipasi, ya itu sistem pembayaran upah yang memberikan buruh bagian dari laba yang diperoleh majikan di samping upah utamanya.
- e. Sistem upah dengan skala berupa, yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada harga pasaran dari produk yang dihasilkan oleh usahanya tersebut.²²

3. Sistem Pengupahan Negara

Menurut dewan penelitian pengupahan nasional, upah merupakan suatu penerimaan imbalan dari pemberi kepada penerima kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, yang dinilai dalam bentuk uang dan ditetapkan menurut persetujuan, undang-undang dan peraturan.²³

²² *Ibid.*

²³ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. (Jakarta: Pustaka Utama Gramedia, 2001), hlm. 7; lihat juga Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan tentang asas pengupahan dapat dinyatakan sebagai berikut:²⁴

- a. Hak menerima upah timbul pada saat hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja putus sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama yang dinyatakan dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- c. Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut dengan asas *no work no pay* yang tercantum dalam Pasal 93 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan. Namun asas tersebut dikecualikan bagi buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena berbagai hal yang diatur pada Pasal 93 ayat 2, 3 dan 4 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga pengusaha wajib membayar upah kepada buruh secara profesional berdasarkan jenis sebab masing-masing alasan.
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang tercantum dalam Pasal 90 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ M, Ghufon, Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia. (Al-Daulah: *Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam*: 2011), Vol. 1 No. (2), hlm. 109-134.

- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan upah pokok minimal 70% dari jumlah upah pokok dan tunjangannya tetap yang sesuai Pasal 94 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaian dikenakan denda sesuai dengan Pasal 95 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003.
- g. Pengusaha yang karena sengaja atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah akan dikenakan denda sesuai dengan presentasi tertentu dari upah buruh yang dimuat dalam Pasal 95 ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003.
- h. Dalam hal perusahaan apabila dinyatakan pailit atau dilikuidasi yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak lainnya dari buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan Pasal 95 ayat 4 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 90 ayat 2 UU Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 UU Nomor 13 tahun 2003 dapat dilakukan penangguhan. Dengan tata cara penangguhannya diatur sedemikian rupa dalam Keputusan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003.²⁵
- i. Tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2

²⁵ *Ibid.*

tahun sejak timbulnya hak sesuai dengan Pasal 96 UU Nomor 13 tahun 2003.

F. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari anggapan adanya plagiarisme terhadap karya tertentu, maka perlu adanya kajian terhadap karya-karya yang pernah ada. Penyusun telah melakukan penelaahan terhadap penelitian sebelumnya yang sedikit berkaitan dengan pembahasan mengenai upah diantaranya yaitu:

Pertama, skripsi karya Wahyu Trianto yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan di Pizza Hut dalam Perspektif Akad *Ijārah* (studi kasus di Pizza HUT Solo Square Kota Surakarta) prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) IAIN Surakarta tahun 2020. Dalam Skripsi tersebut membahas sistem pengupahan di Pizza Hut yang menggunakan perspektif Akad *Ijārah*, upah yang dibagi berdasarkan golongan dan jabatan dibayarkan tiap bulannya bagi semua karyawan, ada pula bonus yang diberikan tiap bulannya untuk karyawan dari jabatan paling atas sampai karyawan biasa. Namun bonus ini tidak disebutkan diawal perjanjian kerja, bonus akan diberitahukan setelah karyawan itu bekerja disana. Besaran gaji pokok bisa bertambah apabila diberi bonus untuk karyawan yang memenuhi syarat. Dalam pemberian bonus kerja sistemnya menggunakan sistem tim, yang terdapat 2 syarat : yang pertama bonus dari nilai kedisiplinan karyawan, yang kedua nilai dari performa outlet. Untuk keadilan pemberian upah yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan jabata kerja. Namun untuk sistem bonus yang dilakukan kurang adil jika dilihat dari kaca mata etika

kerja dan keadilan para karyawan yang terlepas dari upah pokok yang sudah sesuai dan adil. Pada sistem ini tidak menitik beratkan pada kinerja individu.²⁶ Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa, bisa dilihat dari studi kasusnya skripsi ini membahas perbedaan upah berdasarkan golongan dan jabatan serta bonus yang harus sesuai syarat dengan menggunakan pendekatan Akad *Ijārah*, sedangkan peneliti membahas pengupahan yang terjadi di Rumah Industri Rambak Dafa dengan perbedaan jumlah upah yang diberikan kepada buruh laki-laki dan perempuan. Terdapat persamaan pada penelitian ini dengan yang penulis teliti yaitu menggunakan prespektif Akad *Ijārah* yang untuk mengkaji masalahnya.²⁷

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Susi Ramadhani mahasiswi Universitas Muhammadiyah Surakarta, jurusan Pendidikan Akuntansi tahun 2021 dengan judul " pemberian upah buruh tani sistem bawon di desa Jatiroto Jatipuro Karanganyar". Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa pemberian upah sistem bawon yang diterapkan itu bersifat tidak pasti dan tidak semua buruh tani mendapatkan upah bawon. Karena memang sejak zaman dahulu sistem yang dilakukan seperti itu, petani biasanya mengambil tenaga buruh tani dari tetangganya sendiri sehingga memiliki rasa gotong royong dan persaudaraan yang erat. Di sini yang mendapat upah berupa bawon hanya buruh tani yang melakukan

²⁶ Wahyu Trianto, Skripsi, "*Sistem Pengupahan Karyawan di Pizza Hut dalam Perspektif Akad Ijārah (studi kasus di Pizza HUT Solo Square Kota Surakarta)*", (Surakarta: IAIN Surakarta, 2020).

²⁷ *Ibid*

pekerjaan berupa menanam padi dan memanen padi untuk petani yang membajak sawah diberi upah berupa uang. Upah yang diberikan setelah padi sudah dipanen, petani memiliki cara yang berbeda dalam memberikan upah ada yang menakar upah berupa bawon menggunakan keranjang ada juga yang menggunakan karung. Persamaan skripsi ini dengan yang peneliti tulis adalah sama-sama membahas tentang pemberian upah kepada buruh. Penulis membahas tentang pengupahan buruh rambak Pati dengan Akad *Ijārah* yang berbeda besar upah antara buruh laki-laki dan perempuan karena sudah dipatok oleh juragannya, sedangkan skripsi ini membahas tentang pemberian upah buruh tani dengan sistem bawon yang merupakan tradisi disana.²⁸

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Helen Fitri pada tahun 2020 IAIN Bengkulu, prodi Ekonomi Syariah yang berjudul “Praktik Pembayaran Upah Penggilingan Padi dalam Perspektif Ekonomi Islam (Pabrik Penggilingan Padi di Desa Suka Baru Kecamatan Marga Sakti Sebelat Kabupaten Bengkulu Utara)”. Praktik upah penggilingan padi di Desa Suka Baru Kecamatan Marga Sakti Sebelat Kabupaten Bengkulu Utara ini tergantung dari jumlah padi yang di giling setiap masing-masing pemilik padi, dengan cara pemilik padi menelphon pihak pabrik penggilingan jika akan menggiling padi kemudian padi dijemput, setelah melalui proses penggilingan beras akan diantarkan kembali kerumah pemilik padi, dengan upah penggilingan jika dijemput 10% dari beras yang dihasilkan dan 8%

²⁸ Susi Ramadhani, Skripsi, *Pemberian Upah Buruh Tani Sistem Bawon Di Desa Jatiroyo Jatipuro Karanganyar*, (Surakarta: UMS Surakarta, 2021).

Jika pemilik padi mengantarkan sendiri ke pabrik penggilingan. Tinjauan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan pembayaran upah penggilingan padi di Desa Suka Baru belum sesuai menurut ekonomi Islam dan terdapat unsur gharar didalamnya, dimana kurang adanya transparansi antara pemilik penggilingan dan pemilik padi mengenai berapa upah yang diambil hanya menggunakan kebiasaan yang sudah melekat didalam masyarakat. Pada saat pengambilan upah salah satu pihak tidak menghadiri proses tersebut yang dapat memicu adanya kecurangan, bisa merugikan orang lain dan menimbulkan kemudharatan. Skripsi ini memiliki persamaan dengan yang peneliti tulis yaitu membahas tentang praktik pengupahan yang diberika pada pekerja atau buruh, sedangkan perbedaannya terletak pada analisis dan isinya penulis menggunakan Akad *Ijārah* membahas pengupahan buruh rambak pati sedangkan skripsi ini menggunakan tinjauan ekonomi Islam penggilingan padi.²⁹

Keempat, skripsi yang ditulis oleh Sabdantari D.K tahun 2019 IAIN Surakarta, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) Fakultas Syariah, yang berjudul “ Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad *Ijārah* (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar)”. Sistem pengupahan di CV. Venus Jaya Santosa bahwa dalam pengupahannya dibagi menjadi 2 yaitu upah harian dan upah 2 mingguan atau perbulan. Untuk pengupahan pengusaha tidak memberikan rincian slip upah pada karyawan dan apabila karyawan

²⁹ Helen Fitria, Skripsi, *praktik pembayaran upah penggilingan padi dalam perspektif ekonomi Islam (Pabrik Penggilingan Padi di Desa Suka Baru Kecamatan Marga Sakti Sebelat Kabupaten Bengkulu Utara)*, (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2020).

menginginkan maka baru dibuatkan oleh pengusaha itu sendiri. Untuk kontrak kerjanya pengusaha tidak memberikannya kepada karyawan sehingga hal tersebut tidak memenuhi Akad *Ijārah* karena kontrak tidak disebutkan atau dijelaskan diawal akad. Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang peneliti tulis yaitu sama-sama membahas upah yang akadnya tidak jelas atau sudah ditentukan oleh pengusahanya, sedangkan perbedaannya pada penelitian ini membahas tentang sistem pengupahan yang terjadi di CV. Venus Jaya Santosa tanpa slip, sedangkan yang peneliti tulis yaitu membahas tentang pengupahan yang terjadi di Rumah Industri Rambak Pati Dafa.³⁰

Kelima, skripsi yang berjudul “Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Tinjauan Fiqh Muamalah dan UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Trans Cemerlang Tour and Travel Sukoharjo)” yang ditulis oleh Diky Fri Ambodo Mahasiswa program Studi Hukum Ekonomi Syariah (mu’amalah), Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Surakarta tahun 2020. Sistem pengupahan tenaga kerja di Trans Cemerlang Tour and Travel yaitu upah harian yang dibayarkan tepat setelah pekerjaannya selesai. Untuk perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Status tenaga kerja bukan karyawan tetap melainkan tenaga harian lepas. Kebijakan yang dilakukan trans cemerlang tour and travel dalam aspek pengupahan saat pandemic tidak melakukan tindakan pemberhentian tenaga kerja informal akan tetapi

³⁰ Sabdantari D.K, Skripsi, *Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau dari Akad Ijārah (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar)*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2019).

melakukan tindakan merumahkan pekerja. Dimana pekerja tidak mendapatkan upah atau gaji selama mereka dirumahkan dilihat dari tinjauan fiqh muamalah hal tersebut sudah sesuai dimana belum adanya kesepakatan kerja yang jelas. Namun menurut tinjauan undang-undang No 13 Tahun 2003 pekerja tetap berhak mendapatkan upah selama mereka dirumahkan. Persamaan skripsi ini dengan yang peneliti tulis yaitu sama-sama membahas tentang sistem pengupahan diberikan kepada buruh atau pekerja tanpa perjanjian atau akad yang jelas, sedangkan perbedaannya yaitu pada analisis kasusnya skripsi ini ditinjau dari fiqh muamalah dan UU No 13 tahun 2003 sedangkan yang peneliti tulis dengan tinjauan Akad *Ijārah* dan diskriminasi pandangan hukum Islam tentang perbedaan besar upah yang dilakukan pengusaha.³¹

G. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian Kualitatif Lapangan, yaitu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang digunakan dan kemampuan tertentu dari peneliti. Penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan kearah mana penelitiannya berdasarkan konteks analisis yang lebih luas.³²

³¹ Diky Fri Ambodo, Skripsi, “Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Tinjauan Fiqh Muamalah dan UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Trans Cemerlang Tour and Travel Sukoharjo)”, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2020).

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, cet. Ke-13, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.10.

Penelitian ini bertempat pada Rumah Industri Rambak Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali yang mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai buruh.

Metode penelitian kualitatif ini berisi:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data kualitatif lapangan (*field research*). Dinamakan studi lapangan karena peneliti meneliti dengan terjun langsung kelapangan. Karena itu data yang dikumpulkan peneliti ini disebut data primer dari hasil data yang di peroleh peneliti di lapangan.

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau seteliti mungkin gejala tertentu secara faktual dan cermat.³³ Dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai praktik pengupahan buruh pembuatan rambak pati.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data dapat dibedakan antara data yang diperoleh dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan pustaka yaitu sebagai berikut:³⁴

³³ Lila Pangestu Hadiningrum, *Metode Penelitian Sebuah Pengantar Disiplin Keilmuan*, cet.ke-1, (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hlm. 7.

³⁴ Soejono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), hlm. 1

a. Sumber Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari teks hasil wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sampel dalam penelitian. Atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yang diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subyek atau obyek penelitian.³⁵ Contoh data primer tersebut yaitu berupa observasi maupun wawancara langsung dengan pemilik usaha dan karyawan (buruh) dalam pemberian upah (pengusaha) yang ada di Rumah Industri Pembuatan Rambak Pati Dafa di Desa Kopen.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh peneliti dengan cara membaca, melihat, dan mendengarkan. Yang dijadikan sebagai sumber data pendukung dalam penelitian ini. Misalnya dari buku, jurnal, skripsi, dan lain sebagainya.³⁶

3. Objek Penelitian

Lokasi untuk penelitian ini adalah Rumah Industri Rambak Pati Dafa. Waktu pelaksanaan penelitian yaitu Sabtu, 12 Maret 2022 pada pukul 11.00-13.00 secara langsung.

³⁵ Lila Pangestu Hadiningrum, *Metode Penelitian Sebuah Pengantar Disiplin Keilmuan*, cet.ke-1, (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hlm. 36

³⁶ *Ibid.*

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

a. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan interview melalui tatap muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.³⁷

Jenis wawancara yang digunakan oleh penulis adalah wawancara tak beraturan yaitu tidak secara ketat telah ditentukan mengenai jenis pertanyaan, urutan, dan materi pertanyaan. Sehingga dapat dikembangkan dan disesuaikan dengan kondisi masalahnya.³⁸

Wawancara dilakukan dengan tujuan menemukan informasi, mengenai masalah yang diteliti penulis yaitu tentang upah-mengupah yang terjadi di Rumah Industri Pembuatan Rambak Pati Dafa di Desa Kopen. Informan dalam teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pemilik usahanya yaitu Inti Astuti dan Istamar, lalu juga dengan karyawan atau pekerja buruhnya.

³⁷ *Ibid*, hlm. 44.

³⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 98.

b. Observasi

Melakukan pencatatan secara sistematis terkait kejadian-kejadian, perilaku, obyek yang dilihat, dan hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian ini³⁹. Observasi yang dilakukan yaitu observasi non partisipan, dimana *observer* tidak ambil bagian dalam peran, teknik ini digunakan untuk memperoleh gambaran tentang praktik pengupahan buruh di Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia dalam suatu dokumen resmi seperti transkrip, buku, surat kabar, monografi, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan lain sebagainya.⁴⁰ Dokumentasi yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah tulisan-tulisan hasil wawancara, foto-foto saat wawancara, dan foto-foto saat melakukan wawancara tentang kegiatan yang dilakukan di Rumah Industri Pembuatan Rambak Pati Dafa untuk mendukung keakuratan data yang diperoleh dari dokumen yang relevan dengan tema penelitian ini.

³⁹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 224.

⁴⁰ Lila Pangestu Hadiningrum, *Metode Penelitian Sebuah Pengantar Disiplin Keilmuan*, cet.ke-1, (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hlm. 43.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan, dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan.⁴¹ Analisis data disusun secara sistematis dan dijabarkan kemudian ditarik kesimpulan sehingga dapat diceritakan kepada orang lain. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan model Miles dan Huberman. Dalam model ini dibagi menjadi tiga tahap yaitu:⁴²

a. Reduksi Data

Merupakan data yang diperoleh dari lapangan dengan jumlah yang cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Dengan mereduksi data berarti merangkum dan memilih hal-hal yang penting.⁴³ Pada penelitian ini, peneliti mengambil data terkait praktik pungupahan yang terjadi di Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupatrn Boyolali dengan

⁴¹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 210.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 334.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D ...*, hlm. 239.

melakukan wawancara terhadap pemilik usaha dan beberapa karyawan. Setelah data terkumpul, maka peneliti akan membuat rangkuman agar memberikan gambaran mengenai objek penelitian.

b. Penyajian Data

Menurut Miles dan Huberman bahwa penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti berupaya mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean setiap sub bab pokok permasalahan.

c. Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap terakhir dalam proses analisis data. Pada bagian ini penulis mengutarakan kesimpulan dari data-data yang diperoleh dengan menjawab rumusan penelitian dengan lebih jelas yang berkaitan dengan pengupahan dengan Akad *Ijārah* di Rumah Industri Rambak Pati Dafa.⁴⁴ Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan logika secara deduktif.

⁴⁴ Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 122-124.

H. Sistematika Penulisan

Berdasarkan pada semua tulisan diatas dan metode yang digunakan maka pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang disusun sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Konsep *Ijārah*, *Ujrah* dan Sistem Pengupahan Negara , dalam bab ini berisi tentang teori Akad *Ijārah* dari Pengertian, Dasar Hukum, Rukun dan syarat, Pengertian Upah (*Ujrah*), Prinsip-prinsip Pengupahan, Tingkat Upah, Faktor-faktor yang mempengaruhi pengupahan dan Sistem Pengupahan Negara.

BAB III Praktik Pengupahan Buruh di Rumah Industri Rambak Dafa. Bab ini berisi tentang, Profil rumah industri rambak Dafa, Perjanjian kerja di rumah industri rambak Dafa, Sistem kerja di rumah industri rambak Dafa, Pengupahan di rumah industri tambak Dafa Di Desa Kopen Kecamatan Teras kabupaten Boyolali.

BAB IV Analisis Praktik Pengupahan Buruh di Rumah Industri Rambak Pati Dafa Di Desa Kopen Kecamatan Teras kabupaten Boyolali dalam perspektif Akad *Ijārah*. Bab ini berisi analisis praktik pengupahan buruh rambak Dafa dengan akad *Ijārah*, analisis pemberian upah buruh rambak Dafa yang masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Boyolali, analisis pandangan hukum Islam terhadap diskriminasi perbedaan pemberian upah buruh rambak

Dafa terhadap Rumah Industri Pembuatan Rambak Pati Dafa Di Desa Kopen Kecamatan Teras kabupaten Boyolali.

BAB V Penutup, pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari bab-bab sebelumnya disertai dengan saran-saran konstruktif yang sekiranya dapat berguna bagi pengembangan usaha Industri Pembuatan Rambak Pati Di Desa Kopen Kecamatan Teras kabupaten Boyolali.

BAB II

KONSEP *IJĀRAH*, *UJRAH* DAN SISTEM PENGUPAHAN NEGARA

A. Akad *Ijārah*

1. Pengertian

Ijārah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa dalam waktu tertentu yang diikuti dengan pembayaran upah atau biaya sewa tanpa disertai perpindahan hak milik atas barang itu sendiri. Al- *Ijārah* berasal dari kata al-ajru yang memiliki arti al-'iwadh yang artinya upah/ganti/kompensasi. *Ijārah* dimaksudkan untuk mengambil manfaat dari suatu barang atau jasa dalam mempekerjakan seseorang dengan jalan penggantian membayar upah atau sewa dengan jumlah tertentu.⁴⁵

Ijārah sejenis dengan akad jual beli namun yang dipindahkan hak kepemilikan bendanya tapi hak guna dan manfaatnya, yaitu tenaga yang dikeluarkan seorang pekerja dengan imbalan upah. Menurut fatwa DSN-MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 menyebutkan bahwa *ijārah* adalah suatu akad pemindahan hak guna manfaat dari barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu. Dengan demikian di dalam akad *ijārah* tidak ada

⁴⁵ Puji Kurniawan, Analisis Kontrak *ijārah*, (“*Jurnal el-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyarahan dan Pranata Sosial* Vol. 4 No.2, 2018), hlm. 201-213.

perubahan kepemilikan tetapi hanya perpindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.⁴⁶

Pengertian *ijārah* menurut para ulama fiqih antara lain: menurut ulama Hanafiah *ijārah* adalah akad atau kemanfaatan dengan pengganti. Sedangkan menurut ulama Syafi'iyah taruh adalah akad atau pemanfaatan yang mengandung maksud tertentu sifatnya mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Lalu menurut ulama Malikiyah dan Hanabilah menyatakan bahwa *ijārah* menjadikan milik kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.⁴⁷

2. Dasar hukum

a. Al-Qur'an

1) Q.S Al-Talaq Ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ وَلَا تُضَارَّهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولِي حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ
وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُورِضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Terjemahannya: “Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka

⁴⁶ Mohammad Ghozali. Dkk, “Implementasi Fatwa DSN MUI NO. 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang *ijārah* Dalam Sistem Gadai Syariah”, (*Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* Vol. 7. No. 3, 2022).

⁴⁷ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm.315

berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.

2) Q.S Al-Baqarah Ayat 223

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Terjemahannya: *“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.*

3) Q.S Al-Qasas Ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahannya: *“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”*

b. As-Sunnah

Diriwayatkan dari Ibnu Abbas, bahwa Rasulullah saw bersabda, “berbekamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.” (HR. Bukhari dan Muslim).⁴⁸

Dari Ibnu Umar, bahwa Rasulullah bersabda, “ berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa’id al-Khudri).

Dari Saad bin Abi Waqqash r.a, bahwa Rasulullah bersabda, “ dahulu kami menyewa tanah dengan (jalan membayar dari) tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan agar membayarnya dengan uang emas atau perak.” (HR. Nasa’i)

c. Ijma’

Umat islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa *ijārah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.

3. Rukun dan Syarat

a. Rukun dalam Akad *Ijārah* antara lain sebagai berikut⁴⁹:

- 1) Ada orang yang menyewakan suatu barang (Mu’ajjir dan Musta’jir)
- 2) Ada akad antara penyewa dan yang menyewakan
- 3) Ada ijab qabul (shigat)
- 4) Ada upah (*ujrah*)

⁴⁸ Sri Nurhayati, *Akuntansi Syariah di Indonesia*, (Yogyakarta: Salemba, 2009), hlm.211.

⁴⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, , hlm.320.

- 5) Ada manfaat baik antara pihak yang menyewakan dan pihak penyewa.
- b. Syarat dalam melakukan Akad *Ijārah* antara lain⁵⁰:
- 1) Kedua pihak yang melakukan transaksi *ijārah* sudah dewasa (baligh) dan berakal (tidak mabuk)
 - 2) Kedua pihak yang melakukan transaksi memiliki kerelaan dan tidak didasarkan suatu paksaan dari pihak mana pun.
 - 3) Barang yang menjadi objek transaksi harus jelas adanya.
 - 4) Barang yang menjadi objek transaksi harus halal sesuai syariat Islam.
 - 5) Barang yang menjadi objek transaksi menjadi hak Mu'jar atas seizin pemiliknya.
 - 6) Manfaat yang didapatkan harus diinformasikan secara terang dan jelas.

B. *Ujrah* (Upah)

1. Pengertian

Upah atau gaji didapatkan dari pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas pekerjaannya yang terlibat dalam proses produksi. Upah sendiri di dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah*, dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti iwad (ganti), *al-sawab* (pahala) yang dinamai juga sebagai *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Yang merupakan pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan dari suatu manfaat pekerjaan. Upah dapat dinisbatkan kepada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja dipandang dari jumlah uang yang

⁵⁰ *Ibid.*

diperoleh selama seseorang bekerja dalam jangka waktu tertentu, misalnya sebulan, seminggu atau sehari.⁵¹

Upah dari seorang buruh tergantung pada faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya. Dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh pekerja tersebut baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya bukan harga nominal atas jerih payahnya. Pengertian upah sendiri di dalam kamus besar bahasa Indonesia yaitu uang yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.⁵²

Upah secara garis besarnya dapat dikategorikan:

- a. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang seperti rumah, pakaian dan lain-lain
- b. Pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti seorang pelayan jenis pertama yang mengarah kepada sewa-menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.

Berkenaan dengan konsep *ijārah* atas tenaga manusia maka fiqih mengatur dengan upah (*ujrah*) sebagai berikut:

⁵¹ Ruslan Abdur Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 7.

⁵² *Ibid*, hlm. 8-10.

- a. Upah berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas karena akan mengandung unsur jihalah (ketidakjelasan) yang sudah menjadi kesepakatan ulama.
- b. Harus berada dengan jenis objeknya, mengupas suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanannya.

Islam menawarkan penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa menindas kedua belah pihak. Yang ditegaskan dalam Al-Quran Surah Al-Baqarah ayat 279⁵³:

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Terjemahannya: “ ..., kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. ”

Ayat di atas memberikan penegasan dalam perjanjian tentang Upah bahwa asalnya kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka sehingga tidak merugikan kedua belah pihak tersebut. Upah yang wajar yang tidak merugikan adalah yang dibutuhkan oleh seorang pekerja dengan batas minimum biaya hidupnya. Penentuan upah tidak boleh didasarkan atas perkiraan taraf hidup paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Dalam menetapkan upah yang adil bagi pekerja harus sesuai dengan syariah bukanlah pekerjaan yang mudah, dasar penetapan upah sendiri yang

⁵³ Q.S Al-Baqarah: 279

diberikan kepada pekerja adalah standar yang cukup artinya gaji tersebut atau upah itu dapat menutupi kebutuhan minimum pekerja.

2. Prinsip-prinsip Pengupahan

Dalam perspektif Ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yaitu:⁵⁴

a. Adil

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, proporsional. Kata adil dalam bahasa Arab berasal dari kata "adala" yang di dalam Alquran terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata 'adl di dalam Alquran memiliki aspek dan objek yang beragam begitu pula dengan pelakunya. Kata 'adl juga digunakan untuk menyebutkan suatu keadaan yang lurus karena secara khusus kata ini bermakna penetapan hukum dengan benar.

Dalam hal penentuan upah makna adil dapat diartikan:

- 1) adil bermakna jelas dan transparan
- 2) adil bermakna proporsional

b. Layak

Jika berbicara tentang adil adalah kejelasan transparan serta proporsionalitas yang ditinjau dari berat kerjanya maka layak

⁵⁴ Mayasurru Lasiyama, dkk., *Ekonomi Dan Bisnis Peracikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM-Anggota IKAPI) : 2022), hlm. 40.

berhubungan dengan besaran yang diterima. Adapun makna layak dalam pandangan ekonomi Islam yaitu:

- 1) layak bermakna cukup pangan sandang maupun papan
- 2) layak merupakan upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplotasi sepihak

Jadi upah yang adil harus diberikan secara jelas transparan dan proporsional. Sedangkan layak bermakna bahwa uang yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan sebagai prinsip dalam melakukan pengupahan kepada karyawan di perusahaan.

3. Tingkat Upah

Tingkat upah yang ditetapkan haruslah berdasarkan pada rasa keadilan upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Dalam pengambilan keputusan tentang Upah maka kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk menjadi tanggung jawab negara dalam mempertimbangkan upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga dapat mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja dan

juga tidak terlalu tinggi sehingga pengusaha atau majikan tidak kehilangan bagiannya dari hasil kerjasama itu.⁵⁵

Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimum tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaga yang bervariasi. Penetapan tingkat upah dalam ekonomi Islam diantaranya sebagai berikut.⁵⁶

a. Penetapan upah minimum

Tingkat upah minimum merupakan ketentuan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan pengusaha. Hal ini sangat diperlukan karena terdapat hubungan dengan posisi yang selalu memungkinkan adanya kepentingan yang tidak terlindungi dan terjaga dengan baik. Akan hal itu Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan dalam memberikan upah.

⁵⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 366.

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 367.

b. Upah tertinggi

Islam tidak akan membiarkan upah berada di bawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja dan Islam juga tidak akan membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok agar tercipta keadilan dan pemerataan sehingga dapat menunjang efisiensi kerja mereka dan menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran.

c. Tingkat upah sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberikan perlindungan bagi hak-hak para pekerja dan majikan. Itunya upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja sebaliknya menaikkan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Yang sesungguhnya ini merupakan kesepakatan yang terjadi antara majikan dan pekerja yang naik dan turunnya akan tetap berada diantara kedua batas-batas yang didasarkan pada undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja tersebut.⁵⁷

⁵⁷ *Ibid.*

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah

Penentuan upah bagi para pekerja dalam konsep ekonomi islam dari jenis pekerjaan dan besaran upah yang diterima sebelum memulai mengerjakan pekerjaannya. Dengan berikan informasi gaji yang akan diterima diharapkan mampu mendorong semangat para pekerja untuk memulai pekerjaan tersebut, sehingga memberikan rasa tenang kepada para pekerja akan upah yang diberikan nantinya.⁵⁸ Pekerja akan menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikannya. Upah yang telah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan merupakan asas pemberian upah sebagaimana yang telah diatur dalam firman Allah Q.S Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahannya: *“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”*

Apa yang dibayarkan pada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Upah menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi sehingga mencukupi kebutuhan

⁵⁸ Ruslan Abdur Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*,....., hlm. 23-24

pekerja. Untuk mendapatkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan yang mudah permasalahannya terletak pada ukuran apa yang akan dipergunakan untuk mentransformasikan konsep upah yang adil dalam dunia kerja. Berikut pendapat dari beberapa ulama mengenai faktor-faktor penentuan upah bagi pekerja:⁵⁹

- a. Mawardi dalam “al-Ahkam al-Sultaniah” berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya dapat menutupi kebutuhan minimum.
- b. Al-Nabhani mendasarkan upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan pekerja dengan perkiraan ahli terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah, atau tingginya tarif tertentu.
- c. Menurut al-Maliki, hanya ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Ia menegaskan, “transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara mua’jjir dan musta’jir. Jika kedua telah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan (al-ajru al musamma), maka keduanya terikat dengan upah tersebut.

⁵⁹ Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam*, (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003), hlm. 46.

d. Menurut Yusuf Qardhawi bahwa dalam penentuan upah yakni rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah dibawah standar. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat mengemukakan dan tidak dapat menghilangkan lapar.

C. Sistem Pengupahan Negara

1. Pengertian Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh seorang pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.⁶⁰ Menurut peraturan pemerintah nomor 1 tahun 1999 pasal 1 ayat 1 Upah Minimum yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok yang termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, fungsinya sebagai jaringan pengaman yang ditetapkan melalui keputusan gubernur berdasarkan rekomendasi dari dewan pengupahan dan berlaku selama satu tahun berjalan.⁶¹

⁶⁰ Indra Riko Rosandi., et. al., “Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)”, *eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5*, 3 (2017), 1119-1130.

⁶¹ *Ibid.*

Upah Minimum akan dijadikan standar oleh pengusaha atau majikan untuk menentukan besarnya upah yang sebenarnya dari buruh yang bekerja di perusahaan atau tempatnya bekerja. Upah Minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya Upah Minimum itu yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja atau buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara formal.

Upah ini wajib dijadikan acuan oleh pengusaha dan pelaku industry sebagai standar minimum dalam memberi upah pekerjanya. Setiap daerah memiliki standar kebutuhan hidup layak (KHL) yang tidak sama sehingga berpengaruh pada penetapan upah pekerja/ buruh. Karena itu upah minimum tidak berlaku secara nasional melainkan untuk wilayah-wilayah tertentu yang

meliputi provinsi dan kota/ kabupaten atau juga disebut sebagai upah minimum regional (UMR).⁶²

Upah minimum provinsi (UMP) yaitu upah yang berlaku untuk seluruh kabupaten/ kota di satu provinsi. Di Jawa Tengah sendiri UMP tahun 2023 ini di tetapkan sebesar Rp. 1.958.169,69., Upah tersebut naik 8,01% atau sebesar RP. 145.234,26., dibandingkan upah minimum tahun lalu yaitu sebesar RP. 1.812.935. Gubernur Jawa Tengah, telah menetapkan UMP tahun 2023. Penetapan UMP dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja no 18/2022 mengenai tentang Penetapan Upah Minimum tahun 2023.⁶³ Gubernur Jawa Tengah juga mengeluarkan SK Gubernur No 561/ 50 tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023. Yang mengumumkan bahwa dalam berita acara hasil siding pleno Dewan Pengupahan Provinsi Jawa Tengah tanggal 22 November 2022, telah diputuskan bahwa:⁶⁴

- a. Upah minimum provinsi Jawa tengah tahun 2023 sebesar Rp. 1.958.169,69., (Satu juta sembilan ratus lima puluh delapan ribu seratus enam puluh sembilan rupiah enam puluh sembilan sen).

⁶² Jhon Suprihanto & Lana Prihati Putri, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021), hlm. 163.

⁶³ Berdasarkan data *Badan Pusat Statistik* Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023

⁶⁴ SK Gubernur Jawa Tengah, No 561/ 50 tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023.

- b. Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam diktum kesatu adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di provinsi Jawa tengah.
- c. Upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud dalam diktum kesatu berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- d. Perusahaan memberikan upah di atas upah minimum provinsi sebagaimana dimaksud diktum ke-1 kepada pekerja atau buruh dengan masa kerja 1 tahun atau lebih, ditetapkan oleh masing-masing perusahaan berpedoman pada struktur dan skala upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Pengawasan pelaksanaan keputusan gubernur ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- f. Keputusan gubernur ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023.
Besaran UMK Jawa tengah 2023 juga telah ditetapkan oleh gubernur Ganjar Pranowo melalui keputusan gubernur Jawa Tengah Nomor 561/ 54 tahun 2022 tentang upah minimum pada 35 kabupaten atau kota di provinsi Jawa tengah. Jadi keputusan tersebut diketahui bahwa wilayah dengan UMK 2023 tertinggi ada di kota Semarang sebesar Rp. 3.060.348., sementara wilayah dengan UMK terendah ada di kabupaten Banjarnegara sebesar Rp. 1.958.169., sesuai dengan berita acara hasil sidang pleno Dewan Pengupahan

Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 5 Desember 2022, rekomendasi bupati atau walikota se-Jawa Tengah tentang upah Minimum Kabupaten atau Kota tahun 2023 memutuskan dan menetapkan bahwa⁶⁵:

- a. Upah minimum pada 35 kabupaten atau kota di provinsi Jawa tengah tahun 2023 yang besarnya sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan gubernur ini.
- b. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum kesatu adalah upah bulanan terendah terdiri dari upah tanpa tunjangan atau upah pokok dan tunjangan tetap.
- c. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum kesatu hanya berlaku bagi pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan.
- d. Pengusaha yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum kesatu dilarang mengurangi atau menurunkan besarnya upah yang telah diberikan.
- e. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam diktum kesatu.
- f. dalam hal pengusaha tidak mematuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam diktum ke-1 dikenai sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

⁶⁵ SK Gubernur Jawa Tengah, No 561/ 50 tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023.

- g. Bagi perusahaan yang wilayah kerjanya meliputi beberapa kabupaten atau kota dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di kabupaten atau kota sebagaimana dalam diktum kesatu.
- h. Perusahaan memberikan upah di atas upah Minimum kabupaten atau kota sebagaimana dimaksud diktum kesatu kepada pekerja atau buruh dengan masa kerja 1 tahun atau lebih ditetapkan oleh masing-masing perusahaan berpedoman pada struktur dan skala upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- i. Pengawasan pelaksanaan keputusan gubernur ini dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan kompetensinya.
- j. Pada saat keputusan gubernur ini mulai berlaku maka keputusan gubernur Jawa tengah nomor 561/39 tahun 2021 tanggal 30 November 2021 tentang upah minimum pada 35 kabupaten atau kota di provinsi Jawa tengah tahun 2022 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
- k. Keputusan gubernur ini mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2023.
Berikut adalah data daftar Upah Minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023:

Tabel 1
Daftar Upah Minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/ Kota
di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023⁶⁶

NO	KABUPATEN/ KOTA	UPAH MINIMUM TAHUN 2023
1	Kabupaten Cilacap	Rp. 2.383.090,46
2	Kabupaten Banyumas	Rp. 2.118. 123,64
3	Kabupaten Purbalingga	Rp. 2.130.980,94
4	Kabupaten Banjarnegara	Rp. 1.958. 169,69
5	Kabupaten Kebumen	Rp. 2.035. 890,04
6	Kabupaten Purworejo	Rp. 2. 043. 902,33
7	Kabupaten Wonosobo	Rp. 2.076.208,98
8	Kabupaten Magelang	Rp. 2.2336.776,91
9	Kabupaten Boyolali	Rp. 2.155.712,29
10	Kabupaten Klaten	Rp. 2.152.322,94
11	Kabupaten Sukoharjo	Rp. 2.138.247,70

⁶⁶ Data Badan Pusat Statistik UMK Jawa Tengah Tahun 2022

12	Kabupaten Wonogiri	Rp. 1.968.448,32
13	Kabupaten Karanganyar	Rp. 2.207.483,64
14	Kabupaten Sragen	Rp. 1.969.569,00
15	Kabupaten Grobogan	Rp. 2.029. 569,04
16	Kabupaten Blora	Rp. 2.040.080,17
17	Kabupaten Rembang	Rp. 2.015.927,08
18	Kabupaten Pati	Rp. 2.107.697,44
19	Kabupaten Kudus	Rp. 2.439.813,98
20	Kabupaten Jepara	Rp. 2.272.626,63
21	Kabupaten Demak	Rp. 2.680.421,39
22	Kabupaten Semarang	Rp. 2.480. 988,00
23	Kabupaten Temanggung	Rp. 2.027.569,32
24	Kabupaten Kendal	Rp. 2.508.299,90
25	Kabupaten Batang	Rp. 2.282.025,72
26	Kabupaten Pekalongan	Rp. 2.247.345,90
27	Kabupaten Pemasang	Rp. 2.081.783,00

28	Kabupaten Tegal	Rp. 2.106.237,58
29	Kabupaten Brebes	Rp. 2.018.836,92
30	Kota Magelang	Rp. 2.066.006,64
31	Kota Surakarta	Rp. 2.174.169,00
32	Kota Salatiga	Rp. 2.284.179,97
33	Kota Semarang	Rp. 3.060.384,78
34	Kota Pekalongan	Rp. 2.305.822,66
35	Kota Tegal	Rp. 2.145.012,11

Dari Tabel diatas menunjukkan besarnya UMK pada setiap Kabupaten/ Kota, yang telah diubah sesuai dengan SK Gubernur Jawa Tengah tahun 2023. Upah Minimum kabupaten atau kota pada tahun ini sedikit berbeda dengan tahun sebelumnya yang menggunakan formulasi perhitungan yang diatur dalam peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Sedangkan pada tahun 2022 formulasi perhitungan upah Minimum kabupaten atau kota tahun 2023 menggunakan peraturan menteri dan tenagaakerjaan Nomor 18 tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023.

Hal tersebut dikarenakan dari aspirasi yang berkembang bahwa penetapan upah minimum melalui formulasi peraturan pemerintah Nomor 36 tahun 2021

dirasa belum dapat mengakomodir dampak dari kondisi sosial ekonomi masyarakat di mana upah tersebut tidak seimbang dengan laju kenaikan harga barang yang mengakibatkan menurunnya daya beli pekerjaan. Hal ini dikhawatirkan terjadi kembali di tahun 2023.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor: 561/54 Tahun 2022 Tentang Upah Minimum pada 35 Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023 menetapkan bahwa Upah Minimum Kabupaten Boyolali sebesar Rp. 2.155.712,29 (Dua Juta Seratus Lima Puluh Lima Ribu Tujuh Ratus Dua Belas Rupiah Dua Puluh Sembilan Sen) atau naik sebesar 7,23% atau sekitar Rp145.413 dibandingkan dengan tahun sebelumnya.⁶⁷

Dewan Pengupahan Boyolali telah mengadakan rapat pleno untuk menentukan kenaikan UMK di Kabupaten Boyolali yang berdasarkan pada Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan UMP 2023, aturan tersebut dikeluarkan pada 16 November 2022. Adanya pembaruan tersebut dilakukan karena aturan lama dinilai tidak relevan dengan keadaan ekonomi Indonesia sekarang. Perbedaan di aturan baru itu terletak pada rumusan perhitungan Upah Minimum di mana ada Alfa atau indeks khusus. Alfa sendiri adalah kontribusi penyerapan tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi nilainya dalam rentang 0,10-0,30 yang disesuaikan dengan keadaan setiap daerah. Pada rapat terakhir tanggal 29 November 2022 akhirnya

⁶⁷ SK Gubernur Jawa Tengah, No 561/ 50 tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023.

disetujui nominal final kenaikan Upah Minimum di Kabupaten Boyolali dengan menggunakan nilai Alfa 0,18 sesuai dengan keadaan penyerapan tenaga kerja di Boyolali. Selain Alfa faktor penentuan UMK Boyolali adalah dengan menggunakan data inflasi dan pertumbuhan ekonomi dalam setahun terakhir yang dihitung mulai dari September 2021 hingga September 2022.⁶⁸

Perlu diingat kembali bahwa upah minimum merupakan upah terendah yang berlaku bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja 1 tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah. maka dari itu berdasarkan pasal 21 ayat 1 peraturan pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan mengatur bahwa pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.⁶⁹

Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum di mana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam

⁶⁸ Shirley Candrawardhani, *UMK Boyolali 2023 Disahkan Naik 7,32% Berlaku mulai 1 Januari*, DKI Jakarta: PT Kita Lulus Internasional, <https://www.kitalulus.com/seputar-kerja/umr-boyolali> diakses pada tanggal 5 Januari 2023

⁶⁹ Mulyapradana, Aria, and M. B. A. Muhammad Hatta. *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. Visimedia, 2016.

memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan 2100kkal perhari, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya.⁷⁰

Awal perhitungan upah minimum dihitung berdasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), kemudian terjadi perubahan perhitungan didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan tersebut disebabkan dengan ketidaksesuaiannya penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum sehingga timbul perubahan yang disebut dengan KHM. Namun penetapan upah minimum berdasarkan KHM mendapatkan koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Dengan beberapa pendekatan dan penjelasan langsung terhadap pekerja penetapan upah minimum berdasarkan KHM dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.⁷¹

Perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat menimbulkan banyak pemikiran sehingga kebutuhan hidup pekerja didasarkan pada kondisi minimum yang perlu diubah menjadi kebutuhan hidup layak. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan

⁷⁰ Mahila, Syarifa. "Kebutuhan Hidup Layak dan Pengaruhnya terhadap Penetapan Upah Minimum Provinsi Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan", (*Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol. 14 No.2, 2017), hlm.42-51.

⁷¹ Filma, Ramadhani. *ANALISIS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI PERTIMBANGAN UTAMA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI PULAU JAWA TAHUN 2017-2019*. Diss. IAIN Purwokerto, 2020.

produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Berikut tabel Kebutuhan Hidup Layak di Kabupaten Boyolali yang dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistika Kabupaten Boyolali dari Tahun 2007-2016 sebagai berikut:

Tabel 2

KHL Kabupaten Boyolali Tahun 2007-2016⁷²

KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL)		
NO	TAHUN	RUPIAH
1	2016	Rp. 1.403.410.9
2	2015	Rp. 1.177.700
3	2014	Rp. 1.221.107
4	2013	Rp. 895.000
5	2012	Rp. 836.000
6	2011	Rp. 800.500
7	2010	Rp. 752.737

⁷² Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Boyolali

8	2009	Rp. 729.400
9	2008	Rp. 642.387
10	2007	Rp. 658.234

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Kebutuhan Hidup Layak di Kabupaten Boyolali setiap tahunnya bertambah karena setiap harinya kebutuhan hidup yang di alami pekerja akan bertambah dengan seiring berkembangnya faktor ekonomi dan kebutuhan hidup yang di butuhkan seseorang sehingga hal tersebut juga akan mempengaruhi standar KHL yang ada di Kabupaten tersebut.

Dari pengaruh faktor KHL juga akan mempengaruhi besarnya Upah Minimum Kabupaten karena kebutuhan pekerja/ buruh yang harus di penuhi setiap hari menuntut mereka untuk mendapatkan upah yang sebanding dengan pengeluaran setiap harinya. Berikut dapat dilihat tabel UMK Kabupaten Boyolali dari tahun 2002-2023:

Tabel 3
UMK Kabupaten Boyolali Tahun 2002-2023⁷³

UPAH MINIMUM KABUPATEN (UMK)		
NO	TAHUN	RUPIAH
1	2023	Rp. 2.155.712,29
2	2022	Rp. 2.010.299,30.
3	2021	Rp. 2.000.000
4	2020	Rp. 1.942.500
5	2019	Rp. 1.790.000
6	2018	Rp. 1.651.650
7	2017	Rp. 1.519.289
8	2016	Rp. 1.403.500
9	2015	Rp. 1.197.800
10	2014	Rp. 1.116.000
11	2013	Rp. 895.000
12	2012	Rp. 836.000

⁷³ Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Boyolali

13	2011	Rp. 800.500
14	2010	Rp. 748.000
15	2009	Rp. 718.500
16	2008	Rp. 622.000
17	2007	Rp. 570.000
18	2003	Rp. 357.500
19	2002	Rp. 316.500

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa UMK di Kabupaten Boyolali setiap tahunnya akan naik yang dipengaruhi karena faktor Kebutuhan Hidup Layah (KHL) yang juga naik dan bertambah setiap tahunnya yang akan menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja/buruh sehingga Upah yang diterima akan dirasa cukup dan telah sesuai hasil jerih payah pekerjaan yang dilakukannya.

2. Diskriminasi Gender Pada Pengupahan Buruh

Studi gender pada dasarnya memperhatikan konstruksi budaya dari dua makhluk hidup yaitu wanita dan pria. Para ahli yang memiliki perhatian terhadap masalah gender terus mencoba menguji perbedaan keduanya dalam berbagai konteks dan mengambil artian fundamental atas persepsi terhadap

berbagai jenis hubungan sosial. Gender sendiri sering diartikan atau dipertentangkan dengan seks yang secara biologis didefinisikan dalam kategori pria dan wanita. Secara awam keduanya bisa diterjemahkan sebagai jenis kelamin tetapi konotasinya berbeda, seks lebih menunjuk pada pengertian biologi sedangkan gender pada makna sosialnya.⁷⁴

Keadilan di dalam kehidupan masyarakat seharusnya dapat dinikmati oleh seluruh elemennya tanpa mengenal status, jabatan, suku, ras dan jenis kelamin. Namun pada realita yang terjadi nyatanya masih banyak ketidakadilan yang terjadi dalam masyarakat termasuk dalam ketidakadilan yang membedakan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Ketidakadilan itu dirasakan hampir di semua bidang mulai dari terendah hingga level internasional. Diskriminasi pun juga terjadi dalam berbagai bidang kehidupan sosial seperti ekonomi, politik, agama, pendidikan dan budaya bahkan sampai tingkat wilayah kerja.⁷⁵

Pada hakikatnya Alquran mengajarkan kita memiliki hubungan yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai ruang lingkup kehidupan sosial. Namun kenyataannya masih terdapat ulama atau mufassir yang memiliki pandangan bahwa perempuan harus membatasi dirinya untuk

⁷⁴ Khariri, Khariri. *"Kesetaraan gender dalam perspektif Islam: Reinterpretasi fiqh wanita."* Yinyang: Jurnal Studi Islam Gender dan Anak Vol. 4 No.1, (2009). hlm. 27.

⁷⁵ Kementerian Pemberayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2018, Kesetaraan Gender Perlu Sinergi Antar Kementerian/ Lembaga Pemerintah Daerah Dan Masyarakat, <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1667/kesetaraan-genderperlu-sinergi-antar-kementerian-lembaga-pemerintah-daerah-dan-masyarakat> , diakses pada 27 April 2021.

aktif di ranah publik. Tersebut sudah tidak perlu untuk dipersoalkan kembali sebab dengan melihat pada fenomena sekarang semestinya dapat kita akui bahwasanya perempuan pada saat ini sudah menunjukkan eksistensinya di dunia publik. Terutama selaku pekerja perempuan sehingga semestinya yang dibahas adalah mengenai aspek dari pemenuhan hak perempuan selaku pekerja perempuan yang semestinya memiliki hak yang sama dengan pekerja laki-laki. Dan Quran sebagai pedoman umat muslim tidak hanya berperan sebagai teks yang diam melainkan ia mampu menjawab seluruh problematika yang ada dalam kehidupan sehari-hari terutama terkait hal tentang kesetaraan gender.⁷⁶

Dalam kehidupan di bumi tanpa disadari perempuan memiliki peran yang sangat penting namun dalam kehidupan sehari-hari masih sedikit masyarakat yang menyadari akan keberadaannya terlebih lagi hak dan kedudukan perempuan pada sektor domestik maupun publik yang masih di nomor duakan dari pada laki-laki. Fenomena ini dapat ditemui di mana saja terutama dalam sektor domestik yakni rumah tangga di mana perempuan bekerja secara penuh di sektor ini sedangkan keikutsertaan kaum laki-laki masih tergolong sedikit. Bagi perempuan dengan status ibu rumah tangga bukanlah suatu masalah yang besar karena peran domestik merupakan peran utama dan satu-satunya, namun

⁷⁶ N. Noorhasanah, "*Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an.*" *Khazanah Theologia* Vol.2 No.2 (2020), hlm. 111-112.

problematika yang muncul adalah ketika perempuan memiliki peran ganda yakni peran publik selain peran domestik rumah tangga.⁷⁷

Peluang dalam mengembangkan potensi semakin terbuka luas untuk perempuan kesadaran akan pentingnya pendidikan dan karir menjadi motivasi utama bagi perempuan untuk mensejajarkan hak-haknya sebagaimana kaum laki-laki. Kondisi ini dapat dibuktikan oleh badan pusat statistik (BPS) yang mengungkapkan bahwa perempuan bekerja formal di Indonesia menduduki prosentase 38.20% di tahun 2018 setelah sebelumnya sebesar 38,63% di tahun 2017, 30,16% di tahun 2016 dan 37,16% di tahun 2015. Meskipun pergeserannya tidak terlalu jauh, ini cukup membuktikan adanya partisipasi yang tinggi atas perempuan bekerja di Indonesia. Akibat partisipasi perempuan di sector ekonomi tersebut, berpengaruh positif terhadap kenaikan pendapatan keluarga secara khusus selain menyumbang pendapatan Negara secara nasional.⁷⁸

Persamaan hak pekerja laki-laki dan perempuan pada dasarnya telah dijamin dalam konstitusi UUD 1945, yakni tentang UU ketenagakerjaan nomor 13 pasal 28 d ayat 2 yang menegaskan bahwa " setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dalam hal ini negara menjamin adanya perlakuan

⁷⁷ Fitriyaningsih, Putri Dyah Ayu, and Fita Nurotul Faizah. "Relevansi kesetaraan gender dan peran perempuan bekerja terhadap kesejahteraan keluarga di indonesia (perspektif ekonomi islam)." *Jurnal Al-Maiyyah* Vol.13 No.1 (2020). hlm. 38-39.

⁷⁸ *Ibid.*

yang adil terhadap para pekerja baik dalam hal jenis pekerjaan penempatan jabatan dalam bekerja maupun pemberian upah. Meskipun secara normatif terdapat kesamaan hak antara pekerja perempuan dan laki-laki tetapi kondisi perempuan di bidang ketenagakerjaan secara umum sampai saat ini masih jauh dari harapan baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas.⁷⁹

Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa rata-rata perolehan upah pekerja Perempuan lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata upah pekerja laki-laki. Pada tahun 2021 , upah rata-rata per jam pekerja perempuan sebesar Rp. 17.848., sedangkan laki-laki sebesar Rp. 18. 210., dan ini juga terjadi pada tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 dan 2019. Dengan besaran upah di bawah laki-laki seharusnya beban kerja yang diterima perempuan itu lebih sedikit. Namun realita menunjukkan hal yang sebaliknya, badan pusat statistika dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sarkernas), menyebutkan bahwa sebagian besar perempuan produktif (usia 15 sampai 24 tahun) memiliki beban kerja sebanyak 40 jam dalam seminggu. Sementara laki-laki produktif (usia kerja 25-44 tahun) memiliki beban kerja 40 jam dalam seminggu dengan standar kerja normal adalah 40 jam seminggu.⁸⁰

Ini artinya kesempatan perempuan dalam menghasilkan pendapatan lebih rendah dibandingkan laki-laki meskipun perempuan memiliki akses yang luas

⁷⁹ N. Noorhasanah, "*Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an*".hlm.112-113

⁸⁰ Data Badan Pusat Statistik

dalam memasuki dunia kerja. Faktor material dalam perlindungan sosial terhadap pekerja perempuan di Indonesia pun masih minim diimplementasikan sehingga tindak kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi masih banyak terjadi. Kondisi ini apabila dibiarkan terus-menerus akan menyebabkan perempuan menjadi miskin terlebih bagi perempuan yang berstatus sebagai kepala keluarga yang berasal dari keluarga miskin akan semakin miskin dibandingkan dengan laki-laki dengan kategori yang sama.⁸¹

Pada dasarnya Islam sangat menekankan penghormatan dan persamaan manusia dan kesetaraan gender. Dalam sejumlah teks suci baik yang bersumber dari Al-quran maupun Al-hadits terdapat penegasan mengenai sistem kesetaraan jenis kelamin baik dalam asal kejadian, prinsip kemanusiaan, intelektual, maupun harkat dan martabat manusia. Nabi Muhammad SAW telah hadir dengan membawa misi yang memberikan kepada kaum hawa hak-hak otonomi sebagaimana yang dimiliki oleh kaum Adam. Pada saat yang sama beliau juga menghabiskan tradisi-tradisi jahiliyah yang sangat diskriminatif bahkan *misoginis*. Namun tradisi pra Islam tersebut dalam perjalanannya yang panjang akhirnya muncul kembali tentang diskriminasi gender. Pandangan kaum muslimin terhadap kaum perempuan menjadi makhluk kelas dua yang menjustifikasi posisi subordinat perempuan

⁸¹ Fitriyaningsih, P. D. A., & Faizah, F. N. (2020). Relevansi kesetaraan gender dan peran perempuan bekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Indonesia (perspektif ekonomi Islam). *Jurnal Al-Maiyyah*, Vol. 13 No. 1. hlm. 40

muncul dalam banyak wacana keagamaan, baik dalam tafsir, pemaknaan hadis, maupun fiqh.⁸²

Dalam kitab-kitab tafsir kita dapat menemukan dengan mudah bagaimana perempuan diposisikan sebagai makhluk kelas dua, tentang penciptaan manusia seperti Adam, menurut banyak tafsir adalah manusia yang diciptakan, sedangkan Hawa diciptakan dari Adam.⁸³ Meskipun pernyataan tersebut jelas pada Al-Qur'an sendiri tidak ditemukan, tetapi para penafsir seperti at-Tabari, Ibnu Katsir, alQurtubi, dan as-Suyuthi menyepakati tafsiran tersebut. Penafsiran itu juga lahir dari pembacaan tekstual (harfiyah) mereka atas hadis sahih riwayat Bukhari dan Muslim dari Abi Hurairah yang bernuansa *misoginis*.⁸⁴

Dalam konstitusi hak pekerja perempuan dan laki-laki tidak dibedakan dan sudah diatur, persamaan hak pekerja sudah diatur dalam konstitusi UUD 1945 Pasal 28 D ayat 2, yang menegaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil, dan layak dalam hubungan kerja. Dalam hal ini Negara menjamin perlakuan yang adil terhadap para pekerja, baik dalam jenis pekerjaan, penempatan jabatan, maupun pemberian upah. Hal

⁸² Khariri. Khariri, "*Kesetaraan gender dalam perspektif Islam: Reinterpretasi fiqh wanita*" hlm. 29.

⁸³ Ibnu Jarir at-Tabari, *al-Jami al-Bayan fi Ta'wili Ayati al-Qur'an* (Libanon: Beirut, TT), hlm. 337.

⁸⁴ Agus Moh. Najib, "*Penciptaan Perempuan dari Tulang Rusuk Laki-Laki?*" dalam Hamim Ilyas dkk.; *Perempuan Tertindas? Kajian atas Hadis-hadis Misoginis* (Yogyakarta: PSW IAIN Sunan Kalijaga dan The Ford Foundation, 2003), hlm. 3-21.

tersebut juga diatur dalam Islam seperti beberapa hak yang dimiliki oleh pekerja dalam Islam sebagai berikut:⁸⁵

a. Mendapat upah yang sesuai

Penentuan upah dalam pekerjaan merupakan salah satu unsur yang harus disebutkan dalam perjanjian kerja yang menjadi salah satu syarat terjadinya kontrak. Penentuan upah ini dapat dilakukan melalui isyarat penentuan nominal dan penjelasan tertentu. Kelayakan upah sendiri disesuaikan dengan standar yang berlaku di daerah tersebut sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pekerja tanpa melihat dari sudut pandang gender. Islam memberikan perhatian yang tinggi terhadap upah pekerja terkait dengan rasa keadilan dan kemanusiaan yang menjadi inti ajaran agama agar tidak ada pihak yang dirugikan terutama pekerja.⁸⁶

b. Memperoleh kenyamanan

Pemilik usaha hendaknya dapat menciptakan suasana nyaman dan kondusif dengan memperlakukan pekerja secara ramah dan manusiawi. Di dalam Alquran juga menganjurkan untuk menciptakan keamanan salah satunya yaitu dengan cara menjauhkan pekerja dari hal-hal yang membuatnya merasa terganggu dan tidak membebani pekerja di luar batas kemampuannya. Agar terciptanya kenyamanan dan kerja yang

⁸⁵ N. Noorchasanah, "Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an." *Khazanah Theologia* Vol. 2 No.2 (2020), hlm. 111-118.

⁸⁶ *Ibid.*

proposional perlu dilakukan pembatasan jam kerja, kesehatan pekerja sangat berhubungan erat dengan tenaga yang dikeluarkan selama bekerja. Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 77 dijelaskan:

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat 1 meliputi:
 - a) 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 Minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 Minggu
 - b) 8 jam 1 hari dan 40 jam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Pada pasal 78 disebutkan:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerjaan melebihi waktu yang bersangkutan harus memenuhi syarat:
 - a) ada persetujuan pekerja yang bersangkutan
 - b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam satu hari dan 14 jam dalam 1 minggu
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur

Islam juga menetapkan hak istirahat bagi para pekerja mereka berhak menikmati istirahat harian mingguan bulanan dan sebagainya sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara mereka dan pemilik usaha

c. Memperoleh keamanan dan keselamatan/perlindungan

Pemilik usaha berkewajiban menyiapkan sarana-sarana pengaman di tempat kerja untuk melindungi para buruh atau pekerja dari kemungkinan mendapat bahaya dan terjangkit penyakit yang terkait resiko pekerjaannya.

Di Indonesia, pengaturan pekerja khusus sebagai objek perlindungan tenaga kerja, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi para pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut :

- a. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan
- b. Perlindungan Anak
- c. Perlindungan Penyandang Cacat

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.

d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Adapun hak-hak tenaga kerja yang lain menurut Abdul Hamid Mursi (Abdul, 1997), diantaranya adalah :

- a. Hak memilih pekerjaan yang sesuai
- b. Persamaan pria dan wanita dalam bekerja
- c. Hak memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- d. Hak cuti dan keringanan pekerja
- e. Hak memperoleh jaminan dan perlindungan

Pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja yang telah disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya. Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸⁷

Hak-hak perempuan dalam Islam secara umumnya meliputi tentang hak untuk diperlakukan sama dengan laki-laki. Seperti halnya hak yang sama untuk berpartisipasi di bidang ritual keagamaan, sosial, politik, ekonomi, hak waris dan sebagainya. Tidak luput pula perempuan memiliki struktur biologis

⁸⁷ Endeh Suhartini, "Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah." (Jawa Barat: PT Raja Grafindo, 2020). hlm 68-70

yang berbeda maka perempuan wajib mendapatkan hak untuk mendapatkan perlindungan dari sudut pandang keamanan secara lebih intensif dibandingkan dengan laki-laki.⁸⁸

3. Sanksi Pemberian Upah dibawah UMR dan UMK

Setiap perusahaan memiliki kondisi finansial yang berbeda namun hal tersebut tidak menjadikan alasan untuk memberikan gaji di bawah UMR kepada karyawan, pemerintah juga sudah menghimbau untuk memberikan upah kerja yang layak dan sesuai dengan UMK di daerah masing-masing. Pemerintah telah mengatur terkait pengupahan melalui UU tenaga kerja berdasarkan pasal 94 undang-undang nomor 13 tahun 2003, karyawan berhak menerima gaji pokok minimal 75% dari jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap. Melalui aturan tentang gaji pemerintah berharap semua buruh atau pekerja bisa mendapatkan upah dan kesejahteraan yang layak. Sampai saat ini masih ada perusahaan yang memberikan gaji di bawah UMR terhadap karyawannya padahal hal tersebut merupakan pelanggaran dan perusahaan bisa terkena sanksi terkait hal tersebut. Di dalam undang-undang cipta kerja pasal 81 ayat 25 menyebutkan bahwa perusahaan dilarang memberikan gaji di bawah UMR yang telah ditetapkan pemerintah. Berlandaskan undang-undang tersebut perusahaan wajib membayar UMR sesuai standar daerah setempat. Apabila terjadi masalah finansial perusahaan bisa melakukan penangguhan

⁸⁸ N. Noorchasanah, "Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an." *Khazanah Theologia* Vol.2 No.2 (2020), hlm. 111-118.

pembayaran upah kerja maksimal 1 tahun selanjutnya pembayaran gaji harus disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku apabila telah melewati waktu 12 bulan.

Perusahaan yang melanggar atau memberikan gaji di bawah upah minimum yang berlaku akan mendapatkan sanksi. Menurut UU cipta kerja pasal 81 ayat 63 yang berbunyi: “perusahaan yang membayar upah di bawah UMR akan dikenai sanksi pidana minimal 1 tahun kurungan penjara dan maksimal 4 tahun kurungan penjara dan atau denda minimal Rp 100 Juta dan maksimal Rp 400 Juta”.

Larangan untuk membayar karyawan di bawah UMR hanya berlaku untuk perusahaan besar saja namun bagi pelaku usaha yang merintis usaha mikro dan kecil masih boleh memberikan gaji di bawah standar atas dasar kesepakatan antara pemberi kerja dan karyawan. UMKM dapat memberikan upah kerja dengan ketentuan sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Ketentuan itu diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang-undang (UU) Nomor 11 tentang Cipta Kerja. Ketentuan upah minimum sebagaimana dalam Pasal 23 sampai Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.

BAB III

PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH DI RUMAH INDUSTRI RAMBAK DAFA

A. Profil Rumah Industri Rambak Dafa

Desa Kopen adalah salah satu desa di Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali yang merupakan salah satu desa dengan mayoritas penduduk bekerja sebagai buruh pertanian dan Industri. Di Desa Kopen sendiri banyak sekali industri penggilingan padi dan industri pembuatan rambak pati. Kebanyakan penduduk di Desa Kopen bekerja sebagai buruh pemanen padi, penanam padi (Derep), Buruh Tani dan Buruh Pembuatan Rambak pati. Dari situ dapat kita lihat praktik pengupahan yang dilakukan di Industri-industri yang ada di Desa Kopen, salah satunya akan dapat dilihat pada Rumah Industri Rambak Pati Dafa Ini.

Rumah Industri Rambak Dafa sendiri merupakan usaha yang bergerak di bidang industri pengolahan makanan yang beralamat di Sidorejo RT 02 RW 03, Kopen, Teras, Boyolali, Jawa Tengah, 57372. Usaha ini sudah berjalan selama 12 tahun, usaha ini merupakan usaha turun temurun dari keluarga besar pemilik usaha.¹ Usaha ini dijalankan oleh sepasang suami istri yaitu Bapak Istamar dan Ibu Inti Astuti, awalnya rambak Dafa ini hanya dikelola oleh pemilik usahanya sendiri, namun seiring banyaknya permintaan pesanan mereka mulai merekrut karyawan yang berasal dari tetangga di sekitar lingkungan rumahnya yang sekiranya tidak memiliki pekerjaan. Selain itu apabila ada yang ingin bekerja di

¹ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

industri ini mereka menerima dengan senang hati, kadang juga ada yang bekerja di sini hanya untuk pekerjaan sampingan saja atau hanya untuk mengisi liburan sekolah. Karyawannya bukan hanya dari kalangan orang tua saja namun ada beberapa pelajar apabila liburan sekolah juga bekerja di industri tambak Dafa ini.⁹⁰

Usaha Rumah Industri pembuatan rambak pati yang bernama rambak Dafa diambil dari nama kedua anaknya. Di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini juga menjual rambak yang siap makan atau sudah digoreng namun karena beberapa faktor dan kendala rambak Dafa hanya memproduksi dan menjual rambak mentah yang sudah kering saja. Pada Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini memproduksi rambak yang sama namun hanya bentuknya yang berbeda ada rambak tipis, driji, dan bulat. Ada sebagian rambak yang diberi kacang kedelai untuk menambah cantik tampilannya. Pada pembuatannya ini juga diberi pewarna makanan kuning untuk mempercantik warna dan diberi trasi untuk cita rasa serta menambah aroma yang khas. Namun rasanya tetap sama karena perbedaan bentuk karena permintaan dari pelanggan atau pengepul.⁹¹

Rambak Dafa ini adalah salah satu industri pembuatan rambak terbesar yang ada di kopen, rambak dengan menonjolkan kualitas yang baik sebanding dengan industri rumahan lainnya, yang mengedepankan cita rasa yang khas

⁹⁰ Istamar, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB

⁹¹ *Ibid.*

sehingga banyak pembeli yang mempercayakan pesanan rambak ke Rumah Industri Rambak Dafa ini. Kendala yang dihadapi pemilik usaha yaitu saat mengalami kesulitan dan kewalahan untuk menanggapi permintaan dikarenakan cuaca yang tidak menentu. Kadang-kadang ada complain dari pelanggan karena rambaknya berjamur atau bahkan kurang kering sehingga di goreng tidak bisa mekar. Hal itu juga dapat merugikan pelanggan dari rambak pati dafa ini karena kadang pelanggan mereka menggoreng rambak tersebut untuk dijual lagi dalam keadaan sudah digoreng menjadi lebih sedikit sehingga mengurangi omset penjualan.

Rambak pati sendiri merupakan salah satu jenis makanan ringan, rambak pati ini bisa jadi camilan atau pelengkap saat makan, yang terbuat dari beberapa bahan yaitu tepung tapioka (pati kanji), tepung terigu, bawang putih, terasi, gula, soda kue, garam, air dan sedikit minyak. Dengan perbandingan tepung tapioka (pati kanji) dan tepung terigu 4:1. Semua bahan-bahan dicampur menjadi satu lalu dikukus selama 15-20 menit, setelah itu dijemur jika sudah kering lalu digoreng dan dipasarkan.⁹²

Karyawan tetap yang ada di Rumah Industri rambak dafa ini berjumlah 8 orang yang terdiri dari 5 orang karyawan tetap dan 2 orang karyawan panggilan jika sewaktu-waktu kekurangan tenaga. Awalnya karyawan di Rumah Industri Rambak Dafa ini banyak sekitar 15-20 orang namun karena, adanya Industri

⁹² Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

pabrik besar yang ada di daerah Boyolali banyak yang memutuskan keluar dan memilih bekerja di Pabrik. Namun ada juga yang berpindah ke tempat saudaranya karena diminta membantu di Industri rambak saudaranya juga, bukan hanya Industri Rambak Dafa yang menjalankan usaha dari keluarganya namun adik maupun kakak dari keluarga beliau juga menjalankan usaha ini, tapi yang paling besar di Industri Rambak Dafa yang di jalankan Bapak Istamar dan Ibu Inti Astuti ini. Karena beliau berdua bukan hanya menjual rambaknya di Daerah Boyolali Namun juga sampai ke luar kota seperti: Jakarta, Surabaya, Bandung, dll. Jam kerjanya selama 7 hari dimulai dari jam 07.00-16.00 WIB, untuk waktu lemburnya *fleksibel* sesuai pekerjaan atau banyaknya pesanan. Jenis pekerjaan yang dikerjakan disini yaitu mulai dari, membuat adonan rambak, memasak adonan, menggiling/ memotong, menjemur, dan apabila musim hujan rambaknya tidak kering di open.⁹³

B. Perjanjian Kerja di Rumah Industri Rambak Dafa

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dilakukan antara dua belah pihak yaitu pengusaha dan pekerja, baik secara lisan / tertulis, untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja yang merupakan hak dan kewajiban pekerja selama bekerja diperusahaan tersebut. Perjanjian kerja sendiri diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, “adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan

⁹³ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut pasal 54 UU no 13 tahun 2003 perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayaran
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak, kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja yang ada di Rumah Industri Rambak Dafa Ini dilakukan secara langsung tidak ada perjanjian kerja tertulis/ kontrak yang mengikat di Rumah Industri Rambak Pati dafa ini.⁹⁴ Di Industri ini tidak memerlukan syarat harus berpendidikan atau lain-lain seperti industri-industri besar pada umumnya. Apabila ada yang ingin bekerja disini orang tersebut datang ke pemilik usaha langsung bilang jika ingin bekerja disana, lalu pemilik usaha pun meng-iyakan

⁹⁴ Istamar, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

tanpa syarat apapun hanya saja dia mampu bekerja dengan badan yang sehat jasmani dan rohani. Hari itu juga pekerja/ buruh bisa langsung bekerja atau bisa besoknya, tidak ditentukan waktunya terserah kapan orang itu mau datang bekerja. Jadi bisa dibilang waktunya fleksibel pemilik usaha tidak mengharuskan hari ini, jam sekian harus datang dan bekerja tapi sebisanya pekerja itu datang dan mulai bekerja.⁹⁵

Menurut Ibu Sri Suprapti beliau adalah karyawan terlama yang sudah bekerja di Industri Rambak Pati Dafa ini selama kurang lebih 10 tahun, saat beliau masuk bekerja disini beliau tidak menggunakan syarat-syarat apapun dan tidak ada perjanjian kerja apapun. Beliau hanya diminta untuk membantu membuat rambak karena permintaan rambak yang melonjak tinggi sehingga pemilik usaha kewalahan mengatasi pesanana para pembeli dan pelanggan setianya.⁹⁶

Menurut Ibu Suliyem beliau yang awalnya bekerja sebagai buruh pemanen padi, ia bekerja disini karena waktu itu industri penggilingan padi tempatnya bekerja akan bangkrut sehingga ia pindah bekerja di Rumah Industri Rambak Pati dafa ini. Saat diwawancarai beliau mengatakan bahwa tidak ada syarat apapun saat beliau masuk bekerja disini, tidak ada perjanjian atau kontak secara tertulis yang mengikatnya. Bahkan kata beliau bekerja disini bisa minta cuti/izin kapanpun pekerja/buruh itu ada kepentingan, dan tidak ada jatah libur yang

⁹⁵ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

⁹⁶ Sri Suprapti, Karyawan, Wawancara Pribadi, 10 Januari 2023, jam 15.30-16.00 WIB.

ditentukan semua berjalan begitu saja tanpa ada kontrak kerja yang mengikat buruh yang bekerja.⁹⁷

Menurut Ibu Komsiatun yang awalnya menjadi pembantu rumah tangga untuk mengasuh anak pemilik usaha ini, beliau mulai ikut bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini semenjak anak pemilik usaha ini sudah mulai masuk sekolah jadi beliau bingung mau bekerja apa sehingga beliau meminta izin untuk ikut bekerja sebagai buruh pembuat rambak pati di sana. Ketika diwawancarai beliau berkata bahwa tidak ada kontrak/ perjanjian kerja secara tertulis hanya lewat lisan apabila pekerja sanggup bekerja disana diperbolehkan langsung mulai bekerja tidak ada syarat apapun saat beliau meminta izin untuk ikut bekerja disana hanya saja pekerja harus memiliki fisik yang sehat baik jasmani maupun rohani.⁹⁸

Sedangkan menurut Bapak Muhammad Kaffi yang merupakan orang perantauan dari magelang yang ikut istrinya bekerja di salah satu Pabrik yang ada di Boyolali, beliau bekerja di Industri Rambak Pati Dafa ini Karena beliau hanya tamatan SMP sedangkan jika bekerja di Pabrik minimal pendidikannya harus SMA jadi beliau memutuskan untuk bekerja menjadi buruh di Rumah Industri Rambak Dafa karena tidak memerlukan syarat apapun dan tidak ada perjanjian kerja yang mengikatnya, bahkan beliau sendiri sering datang telat karena bangun kesiangan. Selain bekerja disini beliau juga memiliki pekerjaan sehingga beliau

⁹⁷ Suliyem, Karyawan, Wawancara Pribadi, 10 Januari 2023, jam 16.00-16.30 WIB.

⁹⁸ Komsiyatun, Karyawan, Wawancara Pribadi, 11 Januari 2023, jam 16.30-17.00 WIB.

sering ketiduran sampai siang, namun pemilik usaha tidak mempermasalahkan hal tersebut.⁹⁹

Menurut Suhendro merupakan pekerja yang paling muda ia masih berstatus pelajar dan bersekolah, ia bekerja disini karena kondisi ekonomi keluarga yang kekurangan. Saat diwawancarai ia menegaskan bahwa tidak ada syarat apapun saat masuk bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini dan tidak ada perjanjian kerja yang mengikat. Apabila saat waktunya sekolah ia juga bersekolah dan membantu dahulu disini dari pagi lalu pergi bersekolah setelah pulang dari sekolah ia kembali lagi ke Industri Rambak Pati Dafa untuk bekerja. Tidak ada tuntutan kerja apapun di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini hanya saja harus bertanggung jawab terhadap apa yang sudah dikerjakan hari itu.¹⁰⁰

Menurut 3 karyawan panggilan yang sewaktu-waktu di butuhkan tenaga tambahan yaitu Rizky¹⁰¹, Ryan¹⁰², dan Mamat¹⁰³ mereka sama-sama mengatakan tidak ada perjanjian kerja atau syarat karena mereka datang apabila di suruh atau mereka sendiri butuh uang lalu membantu disana. Jadi tidak ada ikatan kerja atau kontak seperti pada industri yang lainnya.

⁹⁹ Muhammad Kaffi, Karyawan, Wawancara Pribadi, 15 Januari 2023, jam 10.30-12.00 WIB.

¹⁰⁰ Suhendro, Karyawan, Wawancara Pribadi, 14 Januari 2023, jam 15.00-16.00 WIB.

¹⁰¹ Rizky, Karyawan, Wawancara Pribadi, 13 Januari 2023, jam 10.00-11.00 WIB.

¹⁰² Ryan, Karyawan, Wawancara Pribadi, 14 Januari 2023, jam 16.30-17.00 WIB.

¹⁰³ Mamat, Karyawan, Wawancara Pribadi, 13 Januari 2023, jam 16.00-16.30 WIB.

C. Sistem Kerja di Rumah Industri Rambak Dafa

Sistem kerja adalah pernyataan tertulis yang menguraikan pelaksanaan kerja dalam rangkaian tata kerja yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Sesuai fungsi tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek lainnya. Di Rumah Industri Rambak Dafa ini tidak ada sistem atau prosedur kerja tertulis dan mengikat semuanya berjalan begitu saja dan fleksibel sesuai kebutuhan. Pekerja hanya harus bisa bekerja dengan baik dan benar serta dapat bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Pembagian kerja yang ada di Rumah Industri Dafa Ini juga tidak ditentukan semua dikerjakan secara gotong-royong dan bersama-sama mana pekerja yang sudah selesai dengan pekerjaannya berpindah kepekerjaan lainnya atau membantu pekerja yang lain. Mana pekerjaan yang kosong bisa di handle siapapun yang disana, jadi tidak ada pekerja yang tidak bekerja semuanya selesai secara bersama dan bekerja secara bersama.¹⁰⁴

Bahkan pemilik usaha juga ikut terjun langsung ke lapangan untuk membantu pekerjaan para karyawannya apabila sedang banyak pesanan dan musim hujan. Menurut ibu Sri Suprapti¹⁰⁵, Ibu Suliyem¹⁰⁶ dan Ibu Komsiyatun¹⁰⁷ memang tidak ada pembagian kerja apapun disini semua berjalan begitu saja tanpa

¹⁰⁴ Istamar, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB

¹⁰⁵ Sri Suprapti, Karyawan, Wawancara Pribadi, 10 Januari 2023, jam 15.30-16.00 WIB.

¹⁰⁶ Suliyem, Karyawan, Wawancara Pribadi, 10 Januari 2023, jam 16.00-16.30 WIB.

¹⁰⁷ Komsiyatun, Karyawan, Wawancara Pribadi, 11 Januari 2023, jam 16.30-17.00 WIB.

memandang usia, jenis kelamin dan kesanggupan bekerja semua bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang ada disana. “Kadang ikut angkat-angkat bahan yang mau dijadikan rambak seperti gandum, air, bumbu-bumbu, kadang juga ikut jemur, kadang juga angkat-angkat kayu dan lain-lain,” tutur mereka saat diwawancarai. Jadi semua karyawan merasakan semua pekerjaan baik ringan atau berat tidak ada yang istirahat sebelum semua selesai dengan pekerjaannya.

Menurut Bapak Muhammad Kaffi¹⁰⁸ dan Suhendro¹⁰⁹ yang merupakan pekerja laki-laki disana, memang baik perempuan maupun laki-laki bekerja sama disana untuk menyelesaikan pekerjaan tidak ada pembagian tugas dengan sistem kerja tertulis karena disana bekerja dengan sistem gotong royong mana pekerjaan yang osong dan amna pekerja/buruh yang sudah selesai dengan pekerjaannya bisa menghandle atau membantu pekerja yang lain.

D. Pengupahan Dirumah Industri Rambak Dafa

Dalam hal memenuhi kebutuhan hidup manusia, tidak luput dari yang namanya bekerja. Dari bekerja seseorang akan mendapatkan uang/ upah dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan yang selanjutnya akan mereka gunakan untuk memperi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam sistem pengupahan terhadap pekerja/ buruh haruslah sesuai dengan tenaga yang sudah mereka keluarkan selama melakukan pekerjaan tersebut setidaknya upah tersebut layak untuk diberikan kepada pekerja untuk menghargai jerih paya yang sudah dikeluarkan

¹⁰⁸ Muhammad Kaffi, Karyawan, Wawancara Pribadi, 15 Januari 2023, jam 10.30-12.00 WIB.

¹⁰⁹ Suhendro, Karyawan, Wawancara Pribadi, 14 Januari 2023, jam 15.00-16.00 WIB.

selama bekerja. Upah yang layak yang tidak terlalu rendah sehingga menjadikan pekerja/ buruh tidak puas dengan upahnya, karena tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan, dan tidak terlalu tinggi sehingga membuat pengusaha merasa terbebani.

1. Dasar Hukum Pengupahan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa

Saat diwawancarai Bapak Istamar dan Ibu Inti Astuti mengatakan bahwa mereka memberikan upah yang telah ditentukan besarnya karena kebanyakan upah buruh yang diberikan pada industri rambak di desa kopen seperti itu, yaitu buruh laki-laki sebesar Rp. 60.000,. dan buruh perempuan Rp. 55.000,. Jadi mereka tidak menggunakan dasar hukum dalam mengupah pegawai di usahanya mereka hanya mengikuti pengupahan yang umum dilakukan untuk buruh industri rambak di Desa Kopen.¹¹⁰ “ya upah yang diberikan pada umumnya segitu mbak untuk buruh rambak pati di industri lainnya rata-rata kebanyakan seperti itu mbak, karena pekerjaannya mudah dan tidak butuh syarat apapun jadi wajarnya diberi upah seperti itu mbak. Saya juga tidak tau yang menentukan besar upah sekian itu siapa saya hanya ikut-ikutan yang lain biar adil”.¹¹¹

¹¹⁰ Istamar, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

¹¹¹ Istamar, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB

2. Besaran Upah di Rumah Industri Rambak Pati Dafa di bawah UMR

Untuk besarnya upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini dibedakan antara buruh laki-laki dan perempuan yaitu sebesar Rp. 60.000 untuk laki-laki dan Rp. 55.000 untuk perempuan. Perbedaan upah tersebut dikarenakan tenaga laki-laki dan perempuan berbeda padahal kenyataannya saat bekerja mereka melakukan pekerjaan yang sama dan saling gotong-royong. “perbedaan pengupahan yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini mengikuti sistem pengupahan buruh rambak yang ada di Desa Kopen, Rata-rata pemilik usaha rambak yang ada di Desa Kopen memberikan upah buruh sebesar Rp. 55.000 untuk buruh perempuan dan Rp. 60.000 untuk buruh laki-laki dengan alasan karena tenaga laki-laki lebih kuat dibandingkan tenaga perempuan. Walaupun kenyataannya pekerjaan yang dilakukan ditanggung bersama-sama tanpa pandang bulu laki-laki dan perempuan”.¹¹²

Lalu jika ditanya mengapa upah yang diberikan masih jauh dari UMP Jawa Tengah dan UMR Kabupaten Boyolali karena, memang kebanyakan industri kecil rumahan yang dijalankan seperti di usaha Pembuatan Rambak Pati Dafa ini sudah menjadi kemakluman bagi sebagian orang. Karena biasanya dalam hal pengupahan juga dihitung dengan banyak pengeluaran untuk produksi dan penghasilan dari produk yang dibuat lalu laba yang diperoleh dibagi dengan hasil sebagian untuk modal dan sebagian untuk upah karyawan. Dengan adanya perhitungan tersebut juga digunakan untuk menentukan dalam

¹¹² Istamar, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

pengupahan pekerja/buruh, disamping itu juga mayoritas/ rata-rata upah pekerja/buruh di industri rambak yang lainnya juga berjalan sedemikian rupa.¹¹³

Menurut ibu Sri Suprapti sebagai karyawan paling lama di Rumah Industri Rambak Dafa ini, memang tidak ada kesepakatan untuk pengupahan karena upah yang diberikan sudah ditentukan oleh pemilik usaha. Jika ditanya apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup tentunya dijawab belum, apakah sudah puas dengan upah yang diberikan dengan keringat yang dikeluarkan jawabannya juga belum puas. Terkait tentang perbedaan besarnya upah antara pekerja laki-laki dan perempuan menurutnya juga tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan dilakukan secara gotong-royong tanpa memandang jenis kelamin.¹¹⁴

Menurut ibu Suliyem yang sudah bekerja kurang lebih 4 tahun di Rumah Industri Rambak Dafa upahnya sudah ditentukan dan dipatok oleh juragannya. Sebenarnya dari upah tersebut belum bisa memenuhi dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, namun dari pada beliau tidak bekerja dan menganggur karena beliau menyadari hanya lulusan Sekolah Dasar maka beliau tetap melanjutkan bekerja disini dengan alasan karna pemilik usaha berbaik hati dengan upah yang dapat diminta kapanpun pekerja/ buruh

¹¹³ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

¹¹⁴ Sri Suprapti, Karyawan, Wawancara Pribadi, 10 Januari 2023, jam 15.30-16.00 WIB.

memerlukan uangnya. Beliau juga tidak setuju dengan besar upah yang berbeda antara buruh laki-laki dan perempuan menurutnya hal itu juga tidak adil karena pekerjaan yang dikerjakan sama saja tidak ada bedanya.¹¹⁵

Menurut ibu Komsiyatun, upah memang ditentukan dengan nominal yang telah disebutkan jadi pekerja/ buruh mau tidak mau menerima upah yang telah diberikan. Walaupun menurutnya upah tersebut masih belum sesuai dengan apa yang dikerjakan. Banyak pekerjaan yang berat dilakukan yang seharusnya menjadi pekerjaan laki-laki tetapi perempuan juga mengerjakan pekerjaan tersebut.¹¹⁶

Menurut bapak Muhammad Kaffi upah yang diberikan memang besarnya sudah ditentukan, beliau juga bilang kalau sering datang telat dan kesiangan karena beliau juga memiliki pekerjaan lain disamping itu, namun gaji yang diterima tetap sama dan tidak dikurangi. Bahkan sewaktu-waktu beliau izin untuk tidak bekerja tetap diizinkan dan diberi kelonggaran waktu. Untuk upah yang diterima menurut beliau dirasa sudah cukup karena beliau menyadari bagaimana pekerjaan ia yang lakukan. Disamping itu perbedaan upah yang diberikan menurutnya juga tidak adil hanya saja memang sudah dipatok seperti itu dan tidak bisa dirubah atau diminta negosiasi tentang upah tersebut.¹¹⁷

¹¹⁵ Suliyeem, Karyawan, Wawancara Pribadi, 10 Januari 2023, jam 16.00-16.30 WIB.

¹¹⁶ Komsiyatun, Karyawan, Wawancara Pribadi, 11 Januari 2023, jam 16.30-17.00 WIB.

¹¹⁷ Muhammad Kaffi, Karyawan, Wawancara Pribadi, 15 Januari 2023, jam 10.30-12.00 WIB.

Menurut Suhendro ia juga mengatakan bahwa besar upah yang diberikan itu sudah dipatok dengan besaran yang ditentukan. Untuk perbedaan upah yang diberikan sebenarnya memang tidak adil, tapi itu sudah menjadi keputusan pemilik usaha jadi pekerja hanya bisa menerimanya saja.¹¹⁸

3. Hak Pegawai di Rumah Industri Rambak Pati Dafa diluar Upah

Hak dan kewajiban pekerja atau karyawan adalah hal penting bagi pekerja dan perusahaan dalam perjanjian kerja. Karyawan berhak untuk mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan/melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya dan upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya dan lain-lain. Pengaturan pengupahan berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum maka dapay dilakukan penangguhan yang diatur dengan Keputusan Menteri.

Hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang atau UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berikut hak karyawan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan:¹¹⁹

¹¹⁸ Suhendro, Karyawan, Wawancara Pribadi, 14 Januari 2023, jam 15.00-16.00 WIB.

¹¹⁹ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- a) Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak. Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
- b) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
- c) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
- d) Hak atas penempatan tenaga kerja.
- e) Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- f) Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja.
- g) Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
- h) Hak mendapatkan cuti: Sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
- i) Hak istirahat: Pekerja setelah bekerja empat jam terus menerus, mendapat kesempatan istirahat selama minimal setengah jam.
- j) Hak cuti melahirkan dan cuti haid khusus karyawan perempuan: Satu setengah bulan sebelum melahirkan serta hari pertama dan kedua saat masa haid.
- k) Hak melaksanakan ibadah.
- l) Hak melakukan mogok kerja.

m) Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Hak pegawai di rumah industri rambak padi dapat di luar upah yaitu hanya diberikan bonus THR pada hari raya dan bonus makan siang untuk setiap harinya selama bekerja. Di luar itu tidak ada bonus apapun, kecuali apabila ada lembur ditambah dengan uang lemburan. Namun apabila ada kecelakaan yang terjadi di rumah industri rambak Dafa ini yang membuat pekerja sakit maka pemilik usaha juga akan menanggung biaya pengobatan pekerjanya sampai sembuh.¹²⁰

4. Sistem Pengupahan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa

Sistem pengupahan yang ada di industri rambak padi Dafa ini yaitu dengan pengupahan secara langsung tidak menggunakan akad kontrak atau perjanjian kerja yang mengikat antara pemilik usaha dan pekerjaan. Seperti yang sudah penulis jelaskan di atas apabila pekerja ingin bekerja di industri tambak Dafa ini bekerja bisa langsung mendatangi pemilik usaha lalu apabila sudah siap bekerja pekerja akan langsung diperbolehkan bekerja, tanpa syarat apapun. Untuk perjanjian upah dan perjanjian kerja semua berjalan fleksibel antara pekerja/buruh dan pemilik usaha. Kesepakatannya hanya pekerja/buruh sanggup bekerja maka akan diberikan gaji yang telah ditentukan sendiri oleh pemilik usaha dari awal sekian untuk perempuan dan upah sekian untuk laki-laki tanpa ada pemberitahuan dan persetujuan di awal. Jadi tidak bisa dirubah

¹²⁰ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

atau buruh tidak bisa mengajukan besaran upah yang diberikan. Pemberian upah pekerja atau buruh di Rumah Industri Rambak Dafa ini bisa diberikan tiga pilihan yaitu diminta upah harian, mingguan, atau bulanan. Jadi juragannya memberi kelonggaran kepada karyawannya untuk bisa meminta upah sesuai kebutuhan mereka. Jadi tidak harus upah diberikan dalam waktu satu bulan sehingga tidak menyulitkan karyawannya.¹²¹ Apabila karyawan bekerja akan mendapatkan upah apabila tidak maka tidak akan mendapatkan upah, bahkan disini bisa diminta upahnya dulu sebelum bekerja apabila memang pekerja itu memang membutuhkan uang tersebut untuk keperluan yang sangat mendesak.

Menurut ibu Sri Suprapti memang tidak ada kesepakatan sistem pengupahan karena upah yang diberikan sudah ditentukan oleh pemilik usaha. Hanya saja upah yang diberikan oleh pemilik usaha ini fleksibel dapat diminta kapanpun si pekerja itu membutuhkan jadi tidak ditentukan selama satu bulan, tergantung pekerja meminta upah itu dalam bentuk harian, mingguan atau bulanan.¹²²

Menurut ibu Suliyem bekerja disini enak dan waktunya fleksibel apabila beliau telat datang, atau ada kepentingannya sewaktu-waktu pekerjaannya bisa ditinggal. Upahnya juga bisa diminta kapanpun beliau membutuhkan bahkan

¹²¹ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

¹²² Sri Suprapti, Karyawan, Wawancara Pribadi, 10 Januari 2023, jam 15.30-16.00 WIB.

sebelum bekerja beliau meminta upah terlebih dahulu akan diberi pemilik usahanya. memang ketika beliau bekerja disini tidak ada kesepakatan kerja ataupun perjanjian kerja dan musyawarah upah. Upahnya sudah ditentukan dan dipatok oleh juragannya, dan enak nya bekerja disini upahnya dapat diminta kapan saja sesuai kebutuhan.

Menurut ibu Komsiyatun beliau juga menjelaskan bahwa memang disini tidak ada perjanjian tetap dalam pekerjaan dan sistem pengupahan. Untuk upah memang ditentukan dengan nominal yang telah disebutkan jadi pekerja/ buruh mau tidak mau menerima upah yang telah diberikan. Enaknya upahnya itu memang bisa diminta kapanpun saat pekerja/ buruh membutuhkan uang, jadi pekerja/ buruh tidak perlu menunggu upah selama 1 bulan.¹²³

Menurut bapak Muhammad Kaffi tidak ada perjanjian kerja apapun bahkan terkait sistem pengupahan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa. Upah yang diberikan memang besarnya sudah ditentukan, untuk upah yang diterima menurut beliau dirasa sudah cukup karena beliau menyadari bagaimana pekerjaan ia yang lakukan, upah bisa diminta kapanpun tidak harus menunggu 1 bulan kerja.¹²⁴

Menurut Suhendro mengatakan bahwa besar upah yang diberikan itu sudah dipatok dengan besaran yang ditentukan. Ia juga pernah bekerja di industri lainnya tapi lebih enak bekerja disini karena waktu pemberian

¹²³ Komsiyatun, Karyawan, Wawancara Pribadi, 11 Januari 2023, jam 16.30-17.00 WIB.

¹²⁴ Muhammad Kaffi, Karyawan, Wawancara Pribadi, 15 Januari 2023, jam 10.30-12.00 WIB.

upahnya itu fleksibel tidak diberikan perbulanan seperti diindustri lainnya walaupun besarnya upah sama.¹²⁵

Lalu menurut 3 orang pekerja/ buruh panggilan yaitu Rizky¹²⁶, Mamat¹²⁷, dan Ryan¹²⁸ yang disebut sebagai pekerja pocokan mereka bekerja apabila di minta pemilik usaha untuk membantu pekerjaan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini. Tetapi apabila sewaktu-waktu mereka bertiga tidak memiliki pekerjaan dan membutuhkan uang semisal mereka meminta bekerja disini pemilik usaha akan dengan senang hati memberikan pekerjaan kepada mereka bertiga, diluar itu apabila ada orang yang memang ingin bekerja disini pemilik usaha Rambak Pati Dafa ini juga akan menerima saja tanpa syarat apapun. Sudah dijelaskan memang besar upahnya sudah dipatok seperti yang pemilik usaha samapaikan, maka dari itu pekerja tidak bisa mengcomplain tentang upah atau minta tambahan besarnya upah.

¹²⁵ Suhendro, Karyawan, Wawancara Pribadi, 14 Januari 2023, jam 15.00-16.00 WIB.

¹²⁶ Rizky, Karyawan, Wawancara Pribadi, 13 Januari 2023, jam 10.00-11.00 WIB.

¹²⁷ Mamat, Karyawan, Wawancara Pribadi, 13 Januari 2023, jam 16.00-16.30 WIB.

¹²⁸ Ryan, Karyawan, Wawancara Pribadi, 14 Januari 2023, jam 16.30-17.00 WIB.

BAB IV
ANALISIS PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH DI RUMAH INDUSTRI
RAMBAK PATI DAFA DESA KOPEN

A. Analisis Praktik Pengupahan Buruh Rambak Dafa Dengan Akad *Ijārah*

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang akan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan uang, biasa disebut dengan upah didapatkan dari hasil jerih payah tenaga yang mereka keluarkan. Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad kontrak atau perjanjian kerja yang sah, karena dari perjanjian tersebut akan timbul hubungan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha yang berisi hak atas kewajiban dari masing-masing pihak tersebut. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lain dan adanya kewajiban tersebut yang terutama bagi pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerjanya.¹

Di dalam pengupahan akad yang sesuai dengan syariat Islam adalah yang tidak mengandung unsur gharar (ketidakpastian/ penipuan), maysir (perjudian), riba (bunga uang), zhulm (penganiayaan), risywah (siap), barang haram dan maksiat.² Perjanjian akad mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat yang merupakan dasar dari banyaknya aktivitas keseharian manusia. Melalui akad kita bisa melakukan berbagai kegiatan bisnis dan usaha

¹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam perspektif hukum islam dan hukum positif", (*Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam Vol. 9 No.2, 2017*). hlm. 200

² Redo Frengki, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Sebelum Pekerjaan Dilaksanakan Di Desa Sungai Petai Kecamatan Talo Kecil Kabupaten Seluma*. Diss.(IAIN Bengkulu, 2019), hlm. 43

yang dijalankan. Dengan adanya akad tersebut dapat memfasilitasi setiap orang dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingan yang tidak dapat terpenuhi tanpa bantuan dan jasa dari orang lain. Dapat dibenarkan bahwa akad adalah sarana sosial yang ada dan hidup dalam kehidupan bermasyarakat, kenyataan ini menunjukkan bahwa kehidupan kita tidak lepas dari akad atau perjanjian yang menjadikan sarana dalam memenuhi berbagai kepentingan.

Di dalam Akad *Ijārah* sendiri sudah dijelaskan bahwa harus ada perjanjian atau kontrak kerja yang jelas, wujud nilainya, ukurannya, dan jelas waktu pembayarannya. Dalam praktik pengupahan yang terjadi di Rumah Industri Rambak Dafa ini tidak ada ketentuan pembayaran upah yang diberikan kepada buruh, mereka bisa meminta upah dalam 4 pilihan yaitu upah harian, upah mingguan, upah bulanan dan upah yang bisa diminta sesuai dengan kemauan/kebutuhan pekerja itu. Pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Dafa ini sendiri dari pihak Pemilik Usaha tidak mengharuskan upah diberikan dalam jangka 1 bulan, jadi pemberian upahnya bisa *fleksibel* sesuai kebutuhan para pekerja/ buruh. Dan upah yang diberikan perharinya sendiri yaitu sebesar Rp. 55.000 untuk buruh perempuan dengan jumlah total 1 bulan Rp. 1.650.000, dan untuk laki-laki Rp. 60.000 dengan jumlah total 1 bulan Rp. 1.800.000, upah total tersebut dapat dijumlahkan secara bulanan jika para pekerja bekerja selama 1 bulan full tanpa cuti. Untuk bonusnya hanya berupa makan siang di tempat kerja

dan THR pada hari raya, dan jika terjadi kecelakaan kerja biaya pengobatannya akan ditanggung oleh pemilik usaha itu diluar itu tidak ada bonus tambahan.¹³¹

Sebelum buruh bekerja di sini tidak ada perjanjian atau kontrak kerja dan pengupahan yang terjadi antara pemilik usaha dan pekerja/ buruh tersebut. Hanya apabila orang yang ingin bekerja sebagai buruh di Rumah Industri Rambak Dafa ini siap dan sanggup bekerja dengan segala pekerjaan yang ada dan dengan upah yang telah ditentukan nominalnya dari awal tanpa bisa di negosiasi maka orang tersebut bisa langsung bekerja disini. Namun tidak disebutkan di awal berapa besar nominal upahnya jadi para pekerja/ buruh tau upahnya dari pekerja lain yang sudah bekerja disitu atau pada saat pembayaran upah tersebut.¹³² Bisa kita lihat dalam wawancara yang sudah dilakukan dengan pemilik usaha memang tidak ada perjanjian dan kontrak kerja yang terjadi di Rumah Industri Rambak Dafa ini jadi memang semuanya berjalan tanpa ada ikatan perjanjian apapun.

Tanpa adanya kontrak sama saja pemilik usaha melanggar hak pekerja/ buruh karena setiap pekerja wajib mengetahui hak dan kewajiban atas dirinya dan perusahaan itu sendiri. Upah yang diberikan tidak disebutkan diawal perjanjian hanya dipatok dengan nominal yang hanya diketahui pemilik usaha saat itu dan berjalan *fleksibel* tidak menentu hanya sesuai dengan dimintanya upah tersebut oleh pekerja, hal tersebut belum sesuai dengan ketentuan yang diberikan

¹³¹ Istamar, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB

¹³² Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

Rasulullah SAW, yang harus menyebutkan terlebih dahulu kontrak kerja maupun jumlah upah yang akan diterima dan dibayarkan kepada pihak sebelum pekerjaannya dimulai.

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمُهُ أَجْرَهُ

Terjemahannya: “ Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya” (Hadist Abd. Razaq dari Abu Hurairah).¹³³

Dalam hadis tersebut dijelaskan untuk memberi tau upahnya secara jelas di awal waktu terjadinya perjanjian kerja antara pemilik usaha dan pekerja, namun pada praktiknya dalam perjanjian kerja ini pemilik usaha tidak memberitahukan secara langsung nominal upah diawal kepada pekerja. Upah yang diberikan atas kebijakan sepihak dari pemilik usaha saja tanpa dimusyawarahkan bersama, tidak pula ada perjanjian yang mengikat didalamnya. Hanya saja jika mau dan sanggup bekerja maka akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaan tersebut, sementara itu dari pihak pekerja hanya menerima ketentuan dan mengikuti kebijakan dari pemilik usaha.

Dalam hal ini jelas bahwa di Rumah Industri Rambak Pati Dafa tidak mengikutsertakan penetapan besarnya upah yang diberikan secara tetap hanya saja waktu pemberian upah tersebut sesuai dengan permintaan dari pekerja.¹³⁴ Upah

¹³³ Abu. Abdilah Muhammad Ibnu Amr Ibnu Ahmad al-Anshari al-Qurtubhi, al-Jami’Li Ahkam al-Qur’an, (Beirut: Dar Ihya al-Taurats al-Arabi, t.t) Juz. VII. hlm. 56

¹³⁴ Inti Astuti, Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi, Senin 9 Januari 2023, jam 11.00-12.00 WIB.

yang diberikan harusnya disepakati dan diketahui waktu pembayaran serta besarnya nominal diawal sebelum melakukan pekerjaan tersebut antara pihak pekerja dan pemilik usaha sehingga terjadi perjanjian kerja yang sah. Penegasan upah dalam sebuah perjanjian kerja adalah hal yang harus diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak, agar mencegah terjadinya kesalah pahaman dalam pemberian upah maka pekerja juga bisa melakukan tawar-menawar mengenai besarnya upah yang diterima dan waktu pemberian upah secara tetap. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa pengupahan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa belum sesuai dengan rukun dan syarat *ijārah*. Karena dalam Akad *Ijārah* harus jelas kontrak perjanjian kerjanya, besar nilai/ nominal upah, waktu pembayaran dan bentuk upah itu sendiri.

B. Analisis Pemberian Upah Buruh Rambak Dafa Yang Masih Jauh Dari UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Boyolali

Pasal 30 UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mendefinisikan upah dengan hak pekerja atau buruh diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik usaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja. Sedangkan upah minimum didefinisikan dengan upah bulanan yang terendah terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.¹³⁵ Di mana upah minimum memiliki variasi berdasarkan kawasannya sehingga ada yang disebut dengan upah minimum

¹³⁵ Murtadho Ridwan, “Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam”, (*Jurnal Equilibrium* Vol. 1 No .2, 2013), hlm. 242

regional tingkat I, upah minimum regional tingkat II, upah minimum sektoral regional tingkat I, upah minimum sektoral regional tingkat II, dan upah minimum sektoral (Permen Tenaga Kerja RI No: Per-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum). Besaran upah minimum ini akan selalu disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi yang ada di masing-masing kawasan. Ada dua sifat pokok mengenai upah:¹³⁶

1. Kemampuan kerja pekerja yang akan dibayar berdasarkan pada keinginan majikan selama jangka waktu tertentu
2. Adanya perjanjian di mana jumlah upah yang dibayarkan dan diterima pekerja diterangkan dan dijelaskan di awal perjanjian itu

Dengan demikian upah merupakan biaya produksi yang harus ditanggung perusahaan atau pengusaha dalam suatu proses produksi sehingga proses penentuan upah pekerja akan diberlakukan seperti penentuan harga dan faktor-faktor produksi lainnya yang diatur dalam hukum permintaan dan penawaran. Berikut adalah beberapa teori dalam sistem kapitalis yang menerangkan tentang upah:¹³⁷

1. Subsistence teori of wages, yang menjelaskan bahwa upah dibatasi dengan tingkat kebutuhan dasar yang diperlukan untuk memenuhi biaya hidup seorang pekerja dan keluarganya.

¹³⁶ B. Yahya Hamzaid, "*Ekonomi Mikro*", edisi ke-3, cet ke-9, (Kajang: B & H Enterprise, Sdn. Bhd, 1998), hlm. 393

¹³⁷ Muh. Abdul Mun'im Affar, *Al-Iqtishad al-Islami*, Jilid. 3, (Jeddah: Dar al-Bayan al-Arabi, 1985), hlm. 429

2. Wage fund theory of wages, bahwa upah dapat berubah sesuai dengan unsur yang mempengaruhinya yaitu permintaan dan penawaran buruh
3. Marginal productivity theory of wages, jumlah upah tergantung pada kemampuan buruh dalam memproduksi barang atau jasa
4. Bargaining teori of wage, mengandalkan batasan minimal dan maksimal upah
5. Teori daya beli yang mendasarkan permintaan pasar atas barang dengan upah
6. Teori upah hukum alam, upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk proses produksi.

Teori-teori tersebut menjelaskan bahwa dalam sistem kapitalis upah pekerja dipandang dari segi ekonomi saja tanpa mempertimbangkan keadilan distribusi pendapatan atau kesejahteraan sosial. Dalam sistem ini terjadi krisis dalam pasar tenaga kerja dan banyak pengangguran yang akan berdampak negatif terhadap sistem produksi dan kesejahteraan masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu tidak ada aturan pasti untuk mengatur upah namun upah yang ditetapkan didasarkan pada situasi dan kondisi perekonomian serta perpolitikan sebuah negara yang berkaitan.

Jika kita membandingkan upah untuk kelompok pekerja di berbagai tempat kita tidak bisa hanya melihat pada upah uang itu saja tapi kita harus mempertimbangkan upah dan faktor-faktor lain seperti masa bekerja, insentif

ekonomi, pendapatan tambahan, keadaan pekerja, syarat bekerja, keadaan jasa dan sebagainya. Dengan kata lain tidak hanya melihat pada upah yang harus mempertimbangkan tentang kebaikan dan keburukan namun meliputi biaya hidup yang mempengaruhi nilai riil pendapatan tersebut.

Banyak sebab yang menjadi faktor perbedaan kadar upah untuk berbagai jenis perburuhan yang ada. Pada umumnya upah cenderung ditentukan pada tingkat produktivitas marginal buruh, namun produktivitas tidak selalu sama dalam segala bentuk tenaga kerja. Produktivitas itu akan selalu berbeda sesuai tingkat kekurangan setiap jenis buruh yang berkaitan dengan permintaan atas jenis buruh tersebut.¹³⁸ Perbedaan kadar upah itu bisa disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Perbedaan dalam kemampuan asal, setiap individu dilahirkan dengan kemampuan yang berbeda.
2. Perbedaan dalam kemampuan jasmani, bagi individu yang tidak memiliki kemampuan jasmani yang diinginkan tidak akan mendapatkan kesempatan bekerja sehingga pendapatannya berbeda dengan yang memiliki kemampuan tersebut
3. Perbedaan dalam sifat kemampuan dan kemahiran, sebagai pekerja ada yang mempunyai risiko tinggi berbahaya dan kurang kesejahteraan oleh karena itu pekerja akan mendapatkan upah lebih dibanding yang lain.

¹³⁸ Murtadho Ridwan, "Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam"....., hlm. 247.

Penyebab perbedaan upah yang diterima pekerja semua itu diakibatkan karena permintaan dan penawaran buruh. Banyak orang dalam satu komunitas yang memiliki kemampuan untuk melakukan kerja biasa maka dinilai di pasar buruh lebih rendah dan orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja lebih sukar dan kompleks seperti tugas eksekutif maka nilai mereka sangatlah tinggi.

Dalam praktik pengupahan yang terjadi di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini besaran upah yang telah ditentukan walupun masih jauh dari Upah Minimum Regional diperbolehkan karena bagi pelaku usaha yang merintis usaha mikro dan kecil masih boleh memberikan gaji di bawah standar atas dasar kesepakatan antara pemberi kerja dan karyawan. UMKM dapat memberikan upah kerja dengan ketentuan sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Ketentuan itu diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang-undang (UU) Nomor 11 tentang Cipta Kerja. Ketentuan upah minimum sebagaimana dalam Pasal 23 sampai Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Seperti yang sudah dijelaskan oleh pemilik usaha Rambak Pati Dafa ini bahwa memang penentuan besar upah sebagaimana yang telah disebutkan. Upah tersebut juga dihitung dari besarnya biaya produksi dan biaya lainnya serta terpacu pada industry lain yang ada disekitar lingkungan itu.

Menurut peraturan yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 ayat (25) menyebutkan bahwa perusahaan dilarang memberikan gaji di bawah UMR yang telah ditetapkan pemerintah. Berlandaskan UU tersebut, perusahaan wajib membayar UMR sesuai standar daerah setempat. Namun dikecualikan untuk pengusaha mikro dan kecil. Jadi untuk praktik pengupahan yang dilakukan di rumah industri rambak dafa yang masih jauh dari UMR dan UMK ini diperbolehkan karena industri rambak dafa adalah usaha mikro.

C. Analisis Pandangan Hukum Islam Terhadap Diskriminasi Perbedaan Pemberian upah Buruh Rambak Dafa

Menyewa barang/jasa (mengupah) pekerja diperbolehkan jika manfaatnya dapat diperkirakan dari segi waktu yang digunakan. Berdasarkan pada masalah yang ditemukan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa dalam hal perbedaan upah yang telah dijelaskan pada BAB III dan merujuk pada BAB II tentang dasar hukum upah mengupah dalam Al-Qur'an dan As-sunnah, dapat dipaparkan bahwa pengupahan yang dilakukan tersebut belum sesuai dengan hukum Islam karena apa yang dikerjakan antara buruh laki-laki dan perempuan itu sama dengan sistem gotong-royong. Pemberian perbedaan upah antara buruh laki-laki dan perempuan itu didasarkan pada adat istiadat ('urf) atau kebiasaan yang sudah ada sebelumnya tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang ada, padahal jenis pekerjaan dan beban kerja antara buruh laki-laki dan perempuan itu sama. Maka di dalam hukum Islam tidak diperbolehkan karena Allah SWT telah menciptakan manusia yaitu laki-laki dan perempuan dalam bentuk yang terbaik dan mempunyai kedudukan yang terhormat. Di dalam Al-quran sendiri tidak mengenal perbedaan gender

antara laki-laki dan perempuan karena di hadapan Allah SWT laki-laki dan perempuan memiliki derajat dan kedudukan yang sama.

Ajaran Islam tidak secara sistematis membedakan faktor perbedaan laki-laki dan perempuan tetapi lebih memandang kedua insan tersebut secara utuh antara satu dengan yang lainnya secara biologis dan sosiokultural sehingga saling memerlukan satu sama lain yang masing-masing mempunyai peran tersendiri. Dari pihak yang menentukan peran tersebut secara manusiawi lebih tepat diperankan oleh laki-laki seperti pekerjaan yang memerlukan tenaga ekstra dan otot yang besar. Dengan demikian dalam pandangan hukum Islam hubungan antara laki-laki dan perempuan adalah setara. Tinggi rendahnya kualitas seseorang itu hanya terletak pada rendahnya kualitas pengabdian dan ketaqwaan kepada Allah SWT, dan dapat diberikan penghargaan yang sama serta setimpal dengan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan atas semua amal yang dikerjakannya. Pemberian upah hendaknya adil dan layak antara laki-laki dan perempuan dengan tidak membedakan jenis kelamin. Jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang berkaitan dengan penentuan upah kerja ini terdapat dalam surat An-Nahl ayat 90¹³⁹:

¹³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (CV Assyifa, Semarang, 2001), hal. 654.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ

وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahannya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan*”. (Q.s an-Nahl ayat 90).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan memperhatikan pembahasan yang ada di dalam bab-bab sebelumnya dan berdasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Praktik pengupahan buruh pembuatan rambak pati Dafa yang dilakukan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa ini tidak menggunakan akad/perjanjian kerja apapun dan tidak jelas terkait kontrak kerja serta sistem pengupahannya. Nominal upah yang diberikan sudah dipatok dan ditentukan oleh pemilik usahnya, besarnya nominal juga tidak disebutkan di awal pekerja hanya tau dari pekerja yang lain atau tau saat upah sudah diberikan. Sehingga pekerja tidak dapat melakukan negosiasi atau musyawarah terkait upah yang akan diberikan. Pemberian upahnya pun tidak pasti waktunya hanya sesuai permintaan dari pekerja apabila membutuhkannya. Dengan demikian pelaksanaan praktik pengupahan yang ada di Rumah Industri Dafa ini belum sesuai dengan pandangan Hukum Islam yang ada pada rukun yaitu ijab qabul (shiqat) karena didalamnya tidak ada ijab qabul (shigat) sehingga tidak memenuhi rukunnya, sedangkan syarat Akad *Ijārah* yaitu kedua pihak yang melakukan transaksi memiliki kerelaan dan tidak didasarkan suatu paksaan dari pihak mana pun, Manfaat yang didapatkan harus diinformasikan secara terang dan jelas dalam hal ini rumah industri rambak

dafa belum memenuhi syarat tersebut karena transaksinya hanya ditentukan oleh juragan tanpa negosiasi dengan karyawan sehingga dalam hal itu karyawan hanya menerima saja upahnya bukan dasar kerelaan, sedangkan manfaat tidak diinformasikan secara terang dan jelas.

2. Pemberian upah masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Boyolali dikarenakan mengikuti kebiasaan pengupahan buruh industri rambak yang ada di sekitar lingkungan Desa Kopen. Selain itu pemberian upah ini juga ditentukan dari faktor-faktor produksi dan penentuan harga jual rambak secara keseluruhan. Sedangkan menurut ketentuan peraturan yang ada di dalam Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 81 ayat (25) menyebutkan bahwa perusahaan dilarang memberikan gaji di bawah UMR yang telah ditetapkan pemerintah. Perusahaan yang melanggar atau memberikan gaji di bawah upah minimum yang berlaku akan mendapatkan sanksi. Menurut UU cipta kerja pasal 81 ayat 63 yang berbunyi: “perusahaan yang membayar upah di bawah UMR akan dikenai sanksi pidana minimal 1 tahun kurungan penjara dan maksimal 4 tahun kurungan penjara dan atau denda minimal Rp 100 Juta dan maksimal Rp 400 Juta”. Larangan untuk membayar karyawan di bawah UMR hanya berlaku untuk perusahaan besar saja namun bagi pelaku usaha yang merintis usaha mikro dan kecil masih boleh memberikan gaji di bawah standar atas dasar kesepakatan antara pemberi kerja dan karyawan. UMKM dapat memberikan upah kerja dengan ketentuan sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata

konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik. Ketentuan itu diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari Undang-undang (UU) Nomor 11 tentang Cipta Kerja. Ketentuan upah minimum sebagaimana dalam Pasal 23 sampai Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dalam hal ini pengupahan yang terjadi di rumah industri rambak pati dafa yang masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMK boyolali diperbolehkan karena merupakan industri rumahan atau mikro.

3. Pandangan hukum Islam tentang deskriminasi perbedaan dalam pemberian upah buruh di rumah industri rambak pati dafa, dalam hal pekerjaan antara laki-laki dan perempuan itu sama mereka melakukan pekerjaan secara gotong-royong dan bersama-sama tanpa membedakan jenis pekerjaan yang ada. Jika dalam perbedaan pemberian upah antara buruh laki-laki dan perempuan itu didasarkan pada adat istiadat ('urf) atau kebiasaan yang sudah ada sebelumnya tanpa mempertimbangkan faktor-faktor yang ada, padahal jenis pekerjaan dan beban kerja antara buruh laki-laki dan perempuan itu sama. Maka di dalam hukum Islam juga tidak diperbolehkan karena Allah SWT telah menciptakan manusia yaitu laki-laki dan perempuan dalam bentuk yang terbaik dan mempunyai kedudukan yang terhormat. Di dalam Al-quran sendiri tidak mengenal perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan karena di hadapan Allah SWT laki-laki dan perempuan memiliki

derajat dan kedudukan yang sama. Dengan demikian dalam pandangan hukum Islam hubungan antara laki-laki dan perempuan adalah setara. Tinggi rendahnya kualitas seseorang itu hanya terletak pada rendahnya kualitas pengabdian dan ketaqwaan kepada Allah SWT, dan dapat diberikan penghargaan yang sama serta setimpal dengan tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan atas semua amal yang dikerjakannya. Pemberian upah hendaknya adil dan layak anantara laki-laki dan perempuan dengan tidak membedakan jenis kelamin. Sesuai dengan ketentuan bunyi ayat surat An-Nahl ayat 90. *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan”*.

B. Saran

Adapun saran-saran yang penulis berikan untuk pemilik usaha Rambak Pati Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali dalam hal upah-mengupah Pekerja/ Buruh adalah sebagai berikut:

1. Pemilik usaha hendaknya melakukan kesepakatan kerja melalui kontrak/ perjanjian yang pasti tentang sistem kerja maupun dalam hal pengupahan kepada pekerja. Agar pekerja juga dapat memperoleh haknya secara layak serta dapat menjalankan kewajiban kerjanya sesuai dengan perjanjian yang sudah ditentukan di awal.
2. Pemilik usaha nantinya bisa mempertimbangkan lagi terkait besarnya upah yang diberikan walaupun merupakan perusahaan mikro dengan mengacu pada ketentuan UMR dan UMK yang sudah dijelaskan penulis.

3. Pemilik usaha seharusnya juga mempertimbangkan terkait perbedaan besar upah antara buruh laki-laki dan perempuan yang menyebabkan ketidakadilan dalam pengupahan sehingga menyebabkan terjadinya diskriminasi gender padahal pekerjaan yang dilakukan sama dan dilakukan secara gotong-royong.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Ghofur, Ruslan. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020).
- Abu. Abdilah Muhammad Ibnu Amr Ibnu Ahmad al-Anshari al-Qurtubhi, *al-Jami'Li Ahkam al-Qur'an*, (Beirut: Dar Ihya al-Taurats al-Arabi, t.t) Juz. VII.
- Affar, Muh. Abdul Mun'im. *Al-Iqtishad al-Islami*, Jilid. 3. (Jeddah: Dar al-Bayan al-Arabi, 1985).
- Al Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer*. (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. cet. Ke-13. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).
- Asikin, Z. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2002).
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998).
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an, Terjemah dan Tafsir untuk Wanita*, (Bandung: Jabal, 2010).
- D.Katili, H. Lukman. *Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi (Rujukan utama dosen dan mahasiswa)*, cet. Ke-3. (Gorontalo: Ideals Publishing, 2015).
- Effendi, Rustam. *Produksi dalam Islam*. (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003).
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015).
- Hadiningrum, Lila Pangestu. *Metode Penelitian Sebuah Pengantar Disiplin Keilmuan*. cet.ke-1, (Malang: Ahlimedia Press, 2021).
- Halim, R. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. (Jakarta Timur: Ghalia Indonesia ,(1985).
- Hamzaid, B. Yahya. "Ekonomi Mikro", edisi ke-3, cet ke-9. (Kajang: B & H Enterprise, Sdn. Bhd, 1998).

- Jhon Suprihanto & Lana Prihati Putri. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021).
- Kartasapoetra, A.G. *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*. (Jakarta: Bina Askara, 1986).
- Khera, Harcharan Singh. *Mikroekonomi: Prinsip-prinsip dan Aplikasi*. (terjemahan Moh. Kaus Tajudin). (Petaling Jaya: Khera Sdn. Bhd. 1978).
- Lasiyama, Mayasurru. dkk. *Ekonomi Dan Bisnis Peracikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo*. (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM-Anggota IKAPI) : 2022).
- Moh. Najib, Agus. "Penciptaan Perempuan dari Tulang Rusuk Laki-Laki?" dalam Hamim Ilyas dkk.; *Perempuan Tertindas? Kajian atas Hadis-hadis Misoginis* (Yogyakarta: PSW IAIN Sunan Kalijaga dan The Ford Foundation, 2003).
- Mubarok, Jaih. *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah dan Ju'alah*. (Simbiosis Rekamata Media, Bandung: 2018).
- Mulyapradana, Aria, and M. B. A. Muhammad Hatta. *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. (Visimedia, 2016).
- Nurhayati, Sri. *Akuntansi Syariah di Indonesia*. (Yogyakarta: Salemba, 2009).
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid II. (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).
- SK Gubernur Jawa Tengah, No 561/ 50 tahun 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023.
- S, Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015).
- S. Ruky, Ahmad. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. (Jakarta: Pustaka Utama Gramedia, 2001), hlm. 7; lihat juga Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003.
- Siyoto, Sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*. (Literasi Media Publishing. 2015).
- Soekanto, Soejono. *Penelitian Hukum Normatif*. (Jakarta: Rajawali Pers, 1990).
- Suhartini, Endeh "Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah". (Jawa Barat: PT Raja Grafindo, 2020).

Jurnal

- Fitriyaningsih, P. D. A., & Faizah, F. N. (2020). Relevansi kesetaraan gender dan peran perempuan bekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Indonesia (perspektif ekonomi Islam). *Jurnal Al-Maiyyah*, Vol. 13 No. 1.
- Ghozali, Mohammad, Dkk. "Implementasi Fatwa DSN MUI NO. 09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Ijarah Dalam Sistem Gadai Syariah." (*Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* Vol. 7. No. 3, 2022).
- Ghufron, M. Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia. (Al-Daulah: *Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam: 2011*), Vol. 1 No. (2).
- Hidayati, Ika Novi Nur. "Pengupahan dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif". *Az-Zarqa': Jurnal Hukum Bisnis Islam* Vol. 9 No.2 (2017).
- Jarir at-Tabari, Ibnu. *al-Jami al-Bayan fi Ta'wili Ayati al-Qur'an* (Libanon: Beirut, TT).
- Khariri, Khariri. "Kesetaraan gender dalam perspektif Islam: Reinterpretasi fiqih wanita". (Yinyang: *Jurnal Studi Islam Gender dan Anak* Vol. 4 No.1. 2009).
- Kurniawan, Puji. "Analisis Kontrak Ijarah". (*Jurnal el-Qanuniy: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan dan Pranata Sosial* Vol. 4 No.2. 2018).
- Nabila, A. Dewi, M. S., & Damanik, S. Tafsir Ayat-Ayat tentang Motivasi Kerja. (Cybernetics: *Journal Educational Research and Social Studies: 2021*).
- Noorchasanah, N. "Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an". (*Khazanah Theologia* Vol.2 No.2. 2020).
- Nuraeni, Y., & Suryono, I. L. Analisis Kesetaraan Gender Dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. (*Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 20 No.(1) Tahun 2021).
- Nuraini, N., Ilyas, F., & Desiana, R. Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar). (*EKOBIS SYARIAH: Vol. 4 No. (2)* Tahun 2021).
- Riko Rosandi, Indra. et. al., "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah

Minimum Di Kota Samarinda)". (*eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5, 3, 2017*).

Ridwan, Murtadho. "Standar upah pekerja menurut sistem ekonomi islam". (*Jurnal Equilibrium Vol. 1 No .2. 2013*).

S. D. Yusuf. *Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam. Al-Ulum, Vol. 10 No. (2), Tahun (2010)*.

Syarifa, Mahila. "Kebutuhan Hidup Layak dan Pengaruhnya terhadap Penetapan Upah Minimum Provinsi Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 14 No.2. 2017*.

Skripsi

D.K, Sabdantari. Skripsi. *Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau dari Akad Ijarah (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar)*. (Surakarta: IAIN Surakarta, 2019).

Fitria, Helen. Skripsi. *praktik pembayaran upah penggilingan padi dalam perspektif ekonomi Islam (Pabrik Penggilingan Padi di Desa Suka Baru Kecamatan Marga Sakti Sebelat Kabupaten Bengkulu Utara)*. (Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2020).

Fri Ambodo, Diky. Skripsi, "Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Tinjauan Fiqh Muamalah dan UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Trans Cemerlang Tour and Travel Sukoharjo)", (Surakarta: IAIN Surakarta, 2020).

Frengki, Redo. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Sebelum Pekerjaan Dilaksanakan Di Desa Sungai Petai Kecamatan Talo Kecil Kabupaten Seluma*. (Diss. IAIN Bengkulu. 2019).

Ramadhani, Susi. Skripsi. *Pemberian Upah Buruh Tani Sistem Bawon Di Desa Jatiroyo Jatipuro Karanganyar*. (Surakarta: UMS Surakarta, 2021).

Ramadhani. Filma. *ANALISIS TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENJADI PERTIMBANGAN UTAMA DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM PROVINSI DI PULAU JAWA TAHUN 2017-2019*. (Diss. IAIN Purwokerto, 2020).

Trianto, Wahyu. Skripsi. *“Sistem Pengupahan Karyawan di Pizza Hut dalam Perspektif Akad Ijarah (studi kasus di Pizza HUT Solo Square Kota Surakarta).* (Surakarta: IAIN Surakarta, 2020).

Wawancara

Astuti, Inti. Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali. Wawancara Pribadi. 12 Maret 2022. Jam 11.00- 11.50 WIB.

Astuti, Inti. Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa. Wawancara Pribadi. Senin 9 Januari 2023. Jam 11.00-12.00 WIB.

Istamar. Pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa, Wawancara Pribadi. Senin 9 Januari 2023. Jam 11.00-12.00 WIB.

Komsiyatun. Karyawan. Wawancara Pribadi. 11 Januari 2023. Jam 16.30-17.00 WIB.

Mamat, Karyawan, Wawancara Pribadi. 13 Januari 2023. Jam 16.00-16.30 WIB.

Kaffi, Muhammad. & Suhendro. Karyawan Karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa. Wawancara langsung. 12 Maret 2022 pukul 11.50-12.30.

Kaffi, Muhammad. Karyawan. Wawancara Pribadi. 15 Januari 2023. Jam 10.30-12.00 WIB.

Rizky. Karyawan. Wawancara Pribadi. 13 Januari 2023. Jam 10.00-11.00 WIB.

Ryan. Karyawan. Wawancara Pribadi. 14 Januari 2023. Jam 16.30-17.00 WIB.

Sri Suprapti. Karyawan. Wawancara Pribadi. 10 Januari 2023. Jam 15.30-16.00 WIB.

Sri Suprapti, Komsiyatun, Suliyem, & Muh. Kafi. Karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa. Wawancara langsung. 12 Maret 2022 pukul 11.50-12.30.

Suhendro. Karyawan. Wawancara Pribadi. 14 Januari 2023. Jam 15.00-16.00 WIB.

Suliyem. Karyawan. Wawancara Pribadi. 10 Januari 2023. Jam 16.00-16.30 WIB.

Web

Candrawardhani, Shirley. *UMK Boyolali 2023 Disahkan Naik 7,32% Berlaku mulai 1 Januari*, DKI Jakarta: PT Kita Lulus Internasional, <https://www.kitalulus.com/seputar-kerja/umr-boyolali> diakses pada tanggal 5 Januari 2023

Data *Badan Pusat Statistik* Kabupaten Boyolali Tahun 2023.

Data *Badan Pusat Statistik* Provinsi Jawa Tengah Tahun 2023

Data *Badan Pusat Statistik* UMK Jawa Tengah Tahun 2022

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. 2018. Kesetaraan Gender Perlu Sinergi Antar Kementerian/ Lembaga Pemerintah Daerah Dan Masyarakat, <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1667/kesetaraan-genderperlu-sinergi-antar-kementerian-lembaga-pemerintah-daerah-dan-masyarakat> , diakses pada 27 April 2021.

Lampiran 1

DAFTAR INFORMAN

A. Pemilik Usaha Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen

No	Nama	Umur	Pekerjaan	Alamat
1	Istamar	38 th	Swasta	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali
2	Inti Astuti	42 th	Swasta	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

B. Pekerja/ Buruh di Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen

No	Nama	Umur	Pekerjaan	Alamat
1	Sri Suprapti	50 th	Buruh	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali
2	Komsiyatun	40 th	Buruh	Banjarmulyo Rt 01 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

3	Suliyem	37 th	Buruh	Rogoboyo Rt 02 Rw 08 Kadireso Teras Boyolali
4	Muhammad Kaffi	28 th	Buruh	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali
5	Suhendro	20 th	Pelajar	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali
6	Rizky Agung	26 th	Swasta	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali
7	Aldi Ryan	18 th	Pelajar	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali
8	Mamat Thohari	23th	Buruh	Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pertanyaan untuk pemilik usaha Rumah Industri Rambak Pati Dafa

1. Sudah berapa lama Anda membuka usaha rambak pati ini?
2. Bagaimana sejarah berdirinya Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
3. Mengapa Anda memilih usaha ini?
4. Berapa jumlah karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
5. Apa saja jenis pekerjaan yang dilakukan pada Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
6. Bagaimana pembagian kerja untuk karyawan atau buruh di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
7. Apa saja kendala melakukan usaha ini?
8. Bagaimana sistem perjanjian kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
9. Bagaimana penentuan upah di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
10. Mengapa besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan berbeda ?
11. Mengapa upah yang di berikan masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Boyolali?
12. Apakah ada konflik tentang perbedaan upah tersebut?
13. Adakah bonus gaji upah karyawan?
14. Apakah dalam menentukan upah dilakukan negosiasi dan musyawarah kepada karyawan/ buruh?

15. Bagaimana sistem pembayaran upahnya?
16. Bagaimana dengan jam kerja karyawan? Apakah ada tambahan jam lembur?
17. Apabila ada lemburan apakah gajinya ditambah?

B. Pertanyaan untuk karyawan/ buruh Rumah Industri Rambak Pati Dafa

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
2. Mengapa anda memilih bekerja disini?
3. Apakah ada kendala saat anda bekerja disini?
4. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?
5. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
6. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
7. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?
8. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
9. Berapa jumlah gaji yang anda terima?
10. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?
11. Apakah anda pernah di berikan bonus selama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

12. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?
13. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?
Apakah anda puas?
14. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?
15. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?
16. Apakah anda tau tentang deskriminasi gender dalam perbedaan pemberian upah kepada pekerja/ buruh?
17. Apakah anda tau bahwa upah tersebut masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMP kabupateb Boyolali?
18. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Lampiran 3

HASIL WAWANCARA

Informan

Nama : Istamar

Pekerjaan : Swasta

Umur : 48 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Industri Rambak Dafa

Hari, tanggal : Senin, 9 Januari 2023

Waktu : 11.00-12.00 WIB

1. Sudah berapa lama Anda membuka usaha rambak pati ini?

Jawab: 12 Tahun

2. Bagaimana sejarah berdirinya Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: Sejarah berdirinya Rumah Industri rambak Dafa ini karena memang meneruskan usaha turun-temurun dari orang tua dan dimodalin orang tua untuk melanjutkan bisnis keluarga

3. Mengapa Anda memilih usaha ini?

Jawab: Karena memang meneruskan usaha orang tua

4. Berapa jumlah karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: karyawan tetap berjumlah 5 dan karyawan panggilan (pocokan) berjumlah 3

5. Apa saja jenis pekerjaan yang dilakukan pada Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: Pekerjaannya dari mulai membuat adonan rambak, memasak (ngedang), Memotong, menjemur, membungkus, angkat bahan, angkat kayu dll.

6. Bagaimana pembagian kerja untuk karyawan atau buruh di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada pembagian kerja disini semua dilakukan secara gotong-royong, jika sudah ada yang selesai pekerjaannya membantu tugas yang lain atau mengisi pekerjaan yang kosong

7. Apa saja kendala melakukan usaha ini?

Jawab: Cuaca dan modal yang kadang uangnya masih dihutang pelanggan

8. Bagaimana sistem perjanjian kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada sistem perjanjian kerja apapun ya Cuma kalo mau kerja disini siap dan sanggup bekerja dipersilahkan. Tidak perlu syarat apapun untuk bekerja disini yang penting sehat jasmani dan rohani sehingga tidak ada kontrak kerja diawal

9. Bagaimana penentuan upah di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: upahnya sudah dipatok besarnya dari kami jadi buruh hanya menerima upah yang diberikan selama bekerja, bisa diminta harian, mingguan, atau bulanan tapi kalau besarnya upah tidak bisa berubah

10. Mengapa besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan berbeda ?

Jawab: memang pada dasarnya semua industri yang ada di Desa Kopen atau sekitarnya upah buruh rambak segitu

11. Mengapa upah yang di berikan masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Boyolali?

Jawab: ya karna memang sudah segitu upahnya dihitung dari biaya pengeluaran dan untung rugi, kami hanya mampu juga memberikan upah seperti itu karna industry rumahan bukan perusahaan besar

12. Apakah ada konflik tentang perbedaan upah tersebut?

Jawab: tidak ada selama ini mereka menerima saja, tapi saya tidak tau kalau karyawan mengeluh dibelakang

13. Adakah bonus gaji upah karyawan?

Jawab: ada hanya THR hari raya, bonus makan siang setiap harinya, dan jaminan keselamatan kerja kalo ada yang kecelakaan ditempat kerja kami yang menanggung semua biaya pengobatan

14. Apakah dalam menentukan upah dilakukan negosiasi dan musyawarah kepada karyawan/ buruh?

Jawab: tidak ada, musyawarah hanya dengan Istri saja. Karena memang dari awal upahnya sudah kami tentukan besarnya sesuai dengan industry yang lain

15. Bagaimana sistem pembayaran upahnya?

Jawab: dengan cara langsung bisa diminta kapan saja sesuai kebutuhan buruh tidak menggunakan slip gaji atau perjanjian apapun

16. Bagaimana dengan jam kerja karyawan? Apakah ada tambahan jam lembur?

Jawab: jam kerja mulai dari jam 07.00-16.00 WIB, untuk tambahan jam kerja itu fleksibel jika ada lemburan dan banyak pesanan

17. Apabila ada lemburan apakah gajinya ditambah?

Jawab: iya ditambah

Informan

Nama : Inti Astuti

Pekerjaan : Swasta

Umur : 42 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Industri Rambak Dafa

Hari, tanggal : Senin 9 Januari 2023

Waktu : 11.00-12.00 WIB.

1. Sudah berapa lama Anda membuka usaha rambak pati ini?

Jawab: Sudah berjalan kurang lebih 12 Tahun

2. Bagaimana sejarah berdirinya Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: Sejarah berdirinya Rumah Industri rambak Dafa ini karena memang meneruskan usaha turun-temurun dari orang tua

3. Mengapa Anda memilih usaha ini?

Jawab: Karena memang generasi penerus usaha dari orang tua

4. Berapa jumlah karyawan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: karyawan tetap disini berjumlah 5 dan karyawan panggilan (pocokan) berjumlah 3 itu saja kalau banyak pesanan mereka dipanggil atau mereka meminta bekerja sendiri karena butuh uang

5. Apa saja jenis pekerjaan yang dilakukan pada Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: Pekerjaannya dari mulai membuat adonan rambak, memasak(ngedang), Memotong, menjemur, membungkus, angkat bahan, angkat kayu dll.

6. Bagaimana pembagian kerja untuk karyawan atau buruh di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada pembagian kerja disini semua dilakukan secara gotong-royong, jika sudah ada yang selesai pekerjaannya membantu tugas yang lain atau mengisi pekerjaan yang kosong

7. Apa saja kendala melakukan usaha ini?

Jawab: Cuaca dan modal yang kadang uangnya masih dihutang pelanggan

8. Bagaimana sistem perjanjian kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada sistem perjanjian kerja apapun ya Cuma kalo mau kerja disini siap dan sanggup bekerja dipersilahkan. Tidak perlu syarat apapun

untuk bekerja disini yang penting sehat jasmani dan rohani sehingga tidak ada kontrak kerja diawal

9. Bagaimana penentuan upah di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: upahnya sudah dipatok besarnya dari kami jadi buruh hanya menerima upah yang diberikan selama bekerja, bisa diminta harian, mingguan, atau bulanan tapi kalau besarnya upah tidak bisa berubah

10. Mengapa besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan berbeda ?

Jawab: memang pada dasarnya semua industri yang ada di Desa kopen atau sekitarnya upah buruh rambak segitu

11. Mengapa upah yang di berikan masih jauh dari UMR Jawa Tengah dan UMK Kabupaten Boyolali?

Jawab: ya karna memang sudah segitu upahnya dihitung dari biaya pengeluaran dan untung rugi, kami hanya mampu juga memberikan upah seperti itu karna industry rumahan bukan perusahaan besar

12. Apakah ada konflik tentang perbedaan upah tersebut?

Jawab: tidak ada selama ini mereka menerima saja, tapi saya tidak tau kalau karyawan mengeluh dibelakang

13. Adakah bonus gaji upah karyawan?

Jawab: ada hanya THR hari raya, bonus makan siang setiap harinya, dan jaminan keselamatan kerja kalo ada yang kecelakaan ditempat kerja kami yang menanggung semua biaya pengobatan

14. Apakah dalam menentukan upah dilakukan negosiasi dan musyawarah kepada karyawan/ buruh?

Jawab: tidak ada, musyawarah hanya dengan Suami saja. Karena memang dari awal upahnya sudah kami tentukan besarnya sesuai dengan industry yang lain

15. Bagaimana sistem pembayaran upahnya?

Jawab: dengan cara langsung bisa diminta kapan saja sesuai kebutuhan buruh tidak menggunakan slip gaji atau perjanjian apapun

16. Bagaimana dengan jam kerja karyawan? Apakah ada tambahan jam lembur?

Jawab: jam kerja mulai dari jam 07.00-16.00 WIB, untuk tambahan jam kerja itu fleksibel jika ada lemburan dan banyak pesanan

17. Apabila ada lemburan apakah gajinya ditambah?

Jawab: iya ada tambahan uang lemburan sendiri

Informan

Nama : Sri Suprapti

Pekerjaan : Buruh

Umur : 50 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Industri Rambak Pati Dafa

Hari, tanggal : Selasa, 10 Januari 2023

Waktu : 15.30-16.00 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 10 tahun

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: karena dulu diminta membantu membuat rambak oleh juragannya

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan saya lakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja apapun disini, ya hanya kalau mau bekerja dipersilahkan tanpa syarat apapun dan tidak ada perjanjian kerja apapun

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: sebenarnya tidak tapi hanya menerima saja karena itu sudah keputusan dari pemilik usahanya

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: untuk waktu tidak masalah karena ada waktu istirahat dan bisa kapan saja istirahat jika lelah, tapi untuk upahnya tidak setuju

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 55.000 untuk kerja 1 hari

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: belum cukup karena menurut saya besar upah dan pekerjaannya belum sepadan

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: Upahnya ditambah oleh pemilik usahanya

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: Belum puas karena memang belum cukup memenuhi kebutuhan dan belum sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: ada bonus makan siang dan THR hari raya, serta jaminan kesehatan jika terjadi kecelakaan kerja

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut saya tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama semua tanpa memandang status laki-laki perempuan. Bahkan angkat berat buruh perempuan juga melakukannya

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

Informan

Nama : Komsiyatun

Pekerjaan : Buruh

Umur : 40 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Banjarmulyo Rt 01 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Ibu Komsiyatun

Hari, tanggal : Rabu, 11 Januari 2023

Waktu : 16.30-17.00 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 5 tahun

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: karena dulu diminta untuk jadi pembantu rumah tangga dan mengurus anaknya, tapi setelah itu ikut kerja di industri rambak milik juragannya

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan saya lakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja apapun disini, ya hanya kalau mau bekerja dipersilahkan

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak tapi hanya menerima

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: untuk waktu tidak masalah, tapi untuk upahnya tidak setuju

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 55.000 untuk kerja 1 hari

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: belum cukup karena menurut saya besar upah dan pekerjaannya belum sepadan

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: Upahnya ditambah oleh pemilik usahanya

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: Belum puas karena memang belum cukup memenuhi kebutuhan dan belum sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: ada bonus makan siang dan THR hari raya, dan jaminan saat terjadi kecelakaan kerja

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut saya tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

Informan

Nama : Suliyem

Pekerjaan : Buruh

Umur : 37 tahun

Pendidikan : SMP

Alamat : Rogoboyo Rt 02 Rw 08 Kadireso Teras Boyolali

Tempat : Rumah Industri Rambak Pati Dafa

Hari, tanggal : Selasa, 10 Januari 2023

Waktu : 16.00-16.30 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 3 tahun

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: karena tidak ada pekerjaan lain, selain itu syaratnya tidak ribet

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan saya lakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja apapun, kalau mau bekerja dipersilahkan tanpa syarat apapun dan tidak ada perjanjian kerja apapun diawal kerja

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak setuju tapi hanya menerima saja karena itu sudah keputusan dari pemilik usahanya

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: untuk waktu tidak masalah karena ada waktu istirahat, tapi untuk upahnya tidak setuju

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 55.000/ harinya

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: belum cukup

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: iya ditambah oleh pemilik usahanya

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: Belum puas karena memang belum cukup memenuhi kebutuhan

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: ada bonus makan siang dan THR hari raya, dan kalo terjadi kecelakaan ditempat kerja diobatkan sampai sembuh

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut saya tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama semua dengan sistem gotong-royong, tanpa memandang status laki-laki perempuan

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

Informan

Nama : Muhammad Kaffi

Pekerjaan : Buruh

Umur : 28 tahun

Pendidikan : SMP

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Bapak Kaffi

Hari, tanggal : Minggu, 15 Januari 2023

Waktu : 10.30-12.00 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 6 tahun

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: dulunya kerja menjaga kandang ayam milik juragan rambak dafa ini, lalu diminta bantu di industry rambaknya karena usaha ayamnya bangkrut

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan dilakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja apapun, tidak ada perjanjian kerja apapun diawal kerja

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: setuju dan menerima saja karena itu sudah keputusan dari pemilik usahanya

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: untuk waktu tidak masalah karena ada waktu istirahat yang fleksibel, untuk upahnya setuju-setuju saja

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 60.000/ harinya

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: ya cukup ga cukup

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: dapat tambahan upah oleh pemilik usahanya

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: puas ga puas karena memang segitu upah yang dikasih

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: bonus makan siang setiap harinya dan THR hari raya

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut saya tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama semua dengan sistem gotong-royong

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

Informan

Nama : Suhendro

Pekerjaan : Pelajar

Umur : 20 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Saudara Suhendro

Hari, tanggal : Sabtu, 14 Januari 2023

Waktu : 15.00 – 16.00 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 4 tahun

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: karena kondisi ekonomi keluarga ingin meringankan beban orang tua dan membayar uang sekolah sendiri

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan dilakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja dan tidak ada perjanjian kerja, kalau mau kerja disini dipersilahkan yang penting tidak mengganggu sekolahnya

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menerima saja karena itu sudah keputusan dari pemilik usahanya

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: setuju dan menerima saja

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 60.000/ harinya

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: dicukupkan karena tidak ada pekerjaan lain yang bisa dilakukan dan juragannya murah hati

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: dapat tambahan upah kalo lembur

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: di syukuri alhamdulillah puas karena memang segitu upah yang dikasih

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: bonus makan siang setiap harinya, THR hari raya dan dijamin kesehatannya kalau terjadi kecelakaan kerja

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut pendapat saya hal itu tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama semua dengan sistem gotong-royong

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

Informan

Nama : Rizky Agung

Pekerjaan : Buruh

Umur : 26 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Bapak Rizky

Hari, tanggal : Jumat, 13 Januari 2023

Waktu : 10.00-11.00 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 3 tahun menjadi buruh panggilan

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: disuruh juragan untuk bantu-bantu semisal kekurangan tenaga

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan dilakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja apapun karena yang minta juragannya untuk membantu

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: setuju dan menerima saja karena itu sudah keputusan dari pemilik usahanya

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: tidak masalah sama sekali

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 60.000/ harinya

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: cukup ga cukup

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: dapat tambahan upah oleh pemilik usahanya

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: puas ga puas karena memang segitu upah yang dikasih

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: bonus makan siang setiap harinya dan THR

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut saya tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama semua dengan sistem gotong-royong

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

Informan

Nama : Aldy Ryan

Pekerjaan : Pelajar

Umur : 18 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Saudara Ryan

Hari, tanggal : Sabtu, 14 Januari 2023

Waktu : 16.30 – 17.00 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 6 tahun menjadi buruh panggilan

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: disuruh juragan untuk bantu-bantu semisal kekurangan tenaga

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan dilakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja apapun karena yang minta juragannya untuk membantu

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: setuju dan menerima saja karena itu sudah keputusan dari pemilik usahanya

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: tidak masalah sama sekali

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 60.000/ harinya

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: cukup ga cukup

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: dapat tambahan upah oleh pemilik usahanya

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: puas ga puas karena memang segitu upah yang dikasih

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: bonus makan siang setiap harinya dan THR

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut saya tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama semua dengan sistem gotong-royong

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

Informan

Nama : Mamat Thohari

Pekerjaan : Buruh

Umur : 23 tahun

Pendidikan : SMA

Alamat : Sidorejo Rt 02 Rw 03 Kopen Teras Boyolali

Tempat : Rumah Saudara Mamat

Hari, tanggal : Jumat, 13 Januari 2023

Waktu : 16.00-16.30 WIB

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: 3 tahun menjadi buruh panggilan

2. Mengapa anda memilih bekerja disini?

Jawab: disuruh juragan untuk bantu-bantu semisal kekurangan tenaga

3. Pekerjaan apa yang anda kerjakan disini?

Jawab: semua jenis pekerjaan dilakukan

4. Bagaimana kesepakatan kerja yang anda lakukan saat masuk kerja di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: tidak ada kesepakatan kerja apapun karena yang minta juragannya untuk membantu

5. Apakah anda menyetujui besarnya gaji yang diberikan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: setuju dan menerima saja karena itu sudah keputusan dari pemilik usahanya

6. Apakah anda setuju dengan waktu kerja yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa dengan besarnya upah yang diberikan?

Jawab: tidak masalah sama sekali

7. Bagaimana sistem pemberian upah yang ada di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: diberikan langsung ketika buruh meminta uang itu tanpa waktu yang ditentukan boleh diminta harian, mingguan, atau bulanan

8. Berapa jumlah gaji yang anda terima?

Jawab: Rp. 60.000/ harinya

9. Menurut Anda apakah gaji tersebut sudah cukup dengan apa yang Anda kerjakan?

Jawab: cukup ga cukup

10. Bagaimana upah yang diberikan saat Anda mengerjakan lembur?

Jawab: dapat tambahan upah oleh pemilik usahanya

11. Bagaimana pendapat anda mengenai pemberian besarnya gaji tersebut?

Apakah anda puas?

Jawab: puas ga puas karena memang segitu upah yang dikasih

12. Apakah ada bonus/ tunjangan lain diluar gaji dari pekerjaan yang anda lakukan?

Jawab: bonus makan siang setiap harinya dan THR

13. Bagaimana menurut anda tentang perbedaan besar upah yang diberikan antara laki-laki dan perempuan di Rumah Industri Rambak Pati Dafa?

Jawab: menurut saya tidak adil karena pekerjaan yang dilakukan itu sama semua dengan sistem gotong-royong

14. Apakah anda setuju dengan perbedaan besar upah tersebut?

Jawab: tidak setuju

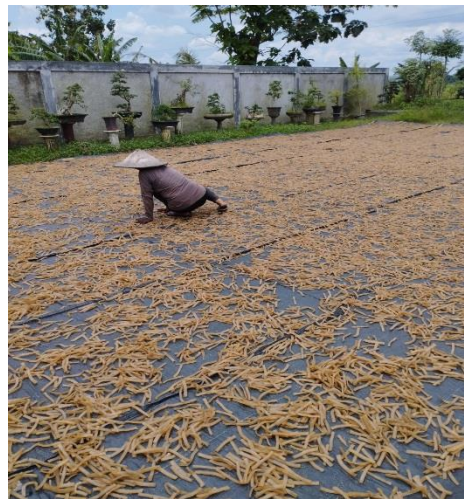
Lampiran 4

DOKUMENTASI

A. Lokasi Penelitian



Rumah Industri Rambak Pat Dafa



Proses Produksi

B. Wawancara dengan pemilik Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen
Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali



Bapak Istamar, Pemilik Industri



Ibu Inti Astuti, Pemilik Industri

C. Wawancara Dengan Karyawan Rumah Industri Rambak Pati Dafa Desa Kopen
Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali



Ibu Sri Suprapti, Karyawan



Ibu Komsiyatun, Karyawan



Ibu Suliyem, Karyawan



Bapak Muhammad Kaffi, Karyawan



Suhendro, Karyawan



Bapak Rizky, Karyawan



Ryan, Karyawan



Mamat Thohari, Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Arum Sekar Wulandari
2. NIM : 19.21.11.159
3. Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 16 April 2001
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Sidorejo RT 02 RW 03, Kopen, Teras, Boyolali
6. Nama Ayah : Sri Gunanto
7. Nama Ibu : Supratmiyatun
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD Negeri 1 Kopen Lulus Tahun 2013
 - b. SMP Negeri 2 Mojosongo Lulus Tahun 2016
 - c. SMA Negeri 1 Banyudono Lulus Tahun 2019
 - d. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta Masuk Tahun 2019

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Surakarta, 11 April 2023

Penulis

Arum Sekar Wulandari

NIM. 19.21.11.159