

.....
**PENETAPAN UPAH BURUH SESUAI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PR
 ALFI PUTRA KABUPATEN TRENGGALEK**

Oleh

Ade Ana Saputri¹, Mochamad Chobir Sirad²

^{1,2}Program Studi Ekonomi Syariah, FEBI UIN Syayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email: 1adeanasaputri.01@gmail.com, 2siroj29@gmail.com

Abstrak

Perusahaan Rokok Alfi Putra merupakan usaha dibidang pembuatan rokok yang sangat terkenal di Kabupaten Trenggalek dan memiliki beberapa tempat pabrik di wilayah Trenggalek. Namun Peneliti memfokuskan penelitian perusahaan rokok Alfi Putra yang berada di Kecamatan Kampak Kabupaten Trenggalek. Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui mekanisme Upah buruh PR Ali Putra dalam perspektif Ekonomi Islam, (2) untuk mengetahui Faktor apa saja yang menjadi penghambat buruh mendapatkan upah yang layak dalam perspektif ekonomi Islam di PR Alfi Putra. Adapun Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penentuan informan penelitian menggunakan purposive sampling yang terdiri dari 11 orang informan. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Upah buruh PR Ali Putra dalam perspektif Ekonomi Islam. Upah buruh yang diberikan oleh PR Alfi Putra kepada karyawannya belum bisa di bilang layak karena belum memenuhi pokok-pokok upah dalam perspektif ekonomi Islam. Faktor yang menjadi penghambat buruh mendapatkan upah yang layak dalam perspektif ekonomi Islam di PR Alfi Putra. Pertama, belum ada keputusan dari pimpinan pusat yang akan menaikkan gaji. Kedua, terbatasnya anggaran yang dimiliki oleh pihak usaha. Ketiga, susahya untuk mendapatkan pekerjaan sehingga pihak usaha dengan leluasa memberikan upah. Keempat Belum ada peraturan pemerintah untuk upah yang layak di tingkat Kabupaten.

Kata Kunci: Upah Buruh, Perspekti Ekonomi Islam

PENDAHULUAN

Dalam proses produksi buruh merupakan suatu komponen yang sangat penting. Maka dari itu sudah sepantasnya buruh mendapat tempat yang layak dalam kegiatan produksi disuatu tempat usaha atau perusahaan. Banyak sekali ketimpangan antara buruh dan pengusaha yang membuat ketimpangan yang sangat ketara . Misalnya ketika ratusan buruh Sigaret Kretek Mesin (SKM) di PT Gudang Garam mogok. Perusahaan mengakui bahwa aksi mogok tersebut menjadikan kegiatan produksi berhenti. Hal ini berimbas kepada menurunnya jumlah produk perusahaan yang biasanya berjumlah 160 juta batang per hari menjadi kurang dari target awal. Mogok karyawan sebagai sikap atas ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan akan

berdampak pada lemahnya produktivitas perusahaan.

Kegiatan produksi yang terhambat akan membuat lemahnya jumlah prduksi. Biasanya dalam kondisi tersebut omset perusahaan sering mengalami penurunan. Realitas tersebut menandakan bahwa peran buruh dalam setiap perusahaan sangatlah penting. Maka dari itu perusahaan harus berhati-hati dalam membuat kebijakan menyangkut kesejahteraan buruh karena kesalahan dalam penentuan kebijakan akan menyebabkan ketidak harmonisan antara pengusaha dan buruh.

Seperti halnya dengan upah. Motivasi seseorang dalam bekerja ialah upah. Karena upah merupakan hal yang bisa mewujudkan keinginan seseorang. Upah diartikan pula sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas imbalan

dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR). Selain itu prestasi kerja buruh didorong atas kepuasan yang diterimanya (upah). Dengan kata lain, prestasi kerja buruh bergantung pada kepuasan karyawan. Sedangkan kepuasan karyawan didapat dari seimbangannya upah atau insentif yang dia terima tiap bulannya. Seperti diungkapkan Edward Lawler III dan John Grant Rhode, yang dikutip Garry Dessler dalam bukunya *Personalia Management*, motivasi merupakan hal sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam tata cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran (atau “insentif”). Artinya, kecenderungan orang melakukan sesuatu adalah untuk mendapatkan insentif, kompensasi atau gaji.

Upah merupakan suatu permasalahan yang tidak bisa dianggap remeh karena jika terjadi kesalahan dalam pengambilan kebijakan akan membuat buruh melakukan aksi ujuk rasa atau bahkan mogok kerja. Dalam pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis ataupun ekonomis, akan tetapi juga harus sesuai dengan aspek hukum yang terdapat dalam pemerintah. Maka dari itu pengupahan harus terdapat dalam ketiga aspek tersebut agar berjalan secara komprehensif.

Dalam Islam upah menyangkut ekonomi Islam dengan aspek ketuhanan. Ekonomi Islam bertolak ukur pada perintah Allah dengan tujuan akhirat. Hal inilah yang menjadi pembeda antara sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi yang lain. Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah ijarah yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja. Adapun untuk penentuan upah, yang merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak.

Meskipun merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak akan tetapi tidaklah sepatutnya pihak yang kuat dalam akad kontrak (pengusaha) mengeksploitasi pihak yang lemah (pekerja) dengan memberi upah secara tidak layak. Dalam ayat al-Quran surat at Talaq:6. Pada ayat tersebut memerintahkan tentang membayar kompensasi atas jasa, bahkan atas jasa menyusui, tentang berapakah nominalnya atau besaran upah yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat tersebut. Kemudian dalam Hadis tersebut dijelaskan bahwa seorang harus membayar pekerja secepat mungkin tanpa ditunda tunda dengan berbagai alasan, sistem penyegeraan pembayaran upah adalah termasuk dalam pengupahan yang layak dilihat dari cara pemberiannya, tentu dengan catatan pekerjaan yang telah diamanatkan juga segera ditunaikan dan diselesaikan. Secara umum kedua dalil di atas menjelaskan bagaimana Islam mengatur pengupahan.

Apabila gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan setimpal dengan tenaga yang di keluarkan maka karyawan akan memberikan kinerja yang optimal, begitupun dengan sebaliknya. Demikian pula adanya peraturan atau hukum yang ada membuat perusahaan tidaklah sewenang-wenang atas buruh yang ia pekerjakan. Secara ringkas Islam menekankan tentang sistem pengupahan dengan kontrak antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi Islam dapat terlaksana, semua saling rela tanpa ada paksaan dari salah satu pihak, kemudian Islam juga mengajarkan supaya membayar upah secepat mungkin, karena masing-masing pekerja tidak tahu kebutuhan hidupnya, maka pengusaha agar segera membayar haknya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Buruh

Pengertian buruh saat ini di mata masyarakat awam buruh sama saja dengan pekerja. Padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologi di atas sangat jauh

berbeda. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh. Kalangan buruh itu terdiri dari dua jenis yaitu, para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Yang kedua adalah orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh harian di pertanian, perindustrian dan lain-lain.

Penetapan Upah Buruh Dalam Islam

Pembahasan tentang upah dalam Islam dibahas pada bab *ijarah*, yaitu sewa menyewa. *Ijarah* yang didalamnya terdapat *ijarah* yang menyewakan (buruh) dan *musta'jir* yang menyewa (pengusaha). Sehingga konsep *ijarah* sama dengan konsep upah secara umum. Secara implisit, penjelasan tentang upah tidak begitu banyak dijumpai dalam Al Qur'an dan Hadits, atau bahkan Fiqh.

Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al Ijarah*: upah sebagai imbalan atau jasa kerja. Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Dari dua definisi yang diulas dalam kitab *Bidayatul Mujtahid* dan Fiqh Sunnah dapat kita simpulkan bahwa *ijarah* memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut.

Kesejahteraan Buruh

Kesejahteraan buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang

bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima buruh. Kesejahteraan buruh merupakan salah satu permasalahan yang selalu muncul dari tahun ke tahun. Perbedaan persepsi antara buruh, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan ekonomi yang ideal yang merupakan sumber permasalahan. Upah buruh yang kecil dibandingkan dengan kebutuhan hidup yang besar menyebabkan keinginan buruh untuk memperbaiki kesejahteraannya. Di sisi lain, pengusaha masih menganggap buruh merupakan salah satu faktor produksi yang harus ditekan biayanya untuk memaksimalkan keuntungan dan menghasilkan produk yang mampu bersaing.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif membuka lebih besar terjadinya hubungan langsung antara peneliti dan Informan. Dengan demikian akan menjadi lebih mudah dalam memahami fenomena yang dideskripsikan dibanding dengan hanya didasarkan pada pandangan peneliti sendiri. Penelitian ini dilakukan di PR Alfi Putra Kabupaten Trenggalek. Pengambilan lokasi ini, karena berdasarkan pengamatan peneliti bahwa di usaha tersebut banyak buruh yang mengeluh atas kesejahteraan yang diberikan oleh pihak usaha terutama buruh harian, sehingga menarik untuk diteliti. Dalam kegiatan penelitian yang menjadi sumber informasi adalah para informan yang berkompeten dan mempunyai relevansi dengan penelitian ini secara keseluruhan berjumlah 10 orang buruh harian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: (1) observasi, (2) wawancara. Peneliti, dalam

penelitian ini untuk menganalisis data akan menggunakan analisis model Miles dan Huberman. Setelah data terkumpul kemudian peneliti menganalisis secara diskriptif kualitatif dan disajikan dalam bentuk naratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Informan

Adapun profil yang masuk dalam penelitian ini yang bertujuan untuk dijadikan sumber data sekaligus sumber informasi, data ini diambil dari bulan Oktober – November 2022. Identitas informan dapat dilihat pada tabel 1.

Penelitian ini mengambil sejumlah sebelas informan. Berikut gambaran singkat informan penelitian. Identitas nama informan, usia, alamat dan jabatan dari informan yang diwawancarai sekaligus gaji yang diperoleh perhari/perbulan.

Tabel 1

No	Nama	Umur	Alamat	Jabatan	Gaji
1.	Imam	35 tahun	Bendoagung – Kampak	Satpam	2.000.000/bulan
2.	Erna	39 tahun	Sukorejo Gandusari	Mandor	60.000/hari
3.	Istikah	34 tahun	Karangrejo – Kampak	Mandor	50.000/hari
4.	Wati	42 tahun	Wonoanti Gandusari	Mandor	50.000/hari
5.	Tia	23 tahun	Bendoagung – Kampak	Mandor pengganti / buruh borongan	45.000 – 50.000/hari
6.	Maryati	38 tahun	Karangrejo – Kampak	Buruh borongan	45.000/hari
7.	Siti Nurjanah	39 tahun	Bendoagung – Kampak	Buruh borongan	45.000/hari
8.	Yayah	42 tahun	Bendoagung – Kampak	Buruh borongan	45.000/hari
9.	Hasmawati	37 tahun	Sukorejo Gandusari	Buruh borongan	50.000/hari
10.	Munaroh	39 tahun	Sukorejo Gandusari	Buruh borongan	60.000/hari
11.	Winda	30 tahun	Senden Kampak	Buruh borongan	45.000/hari

Sumber : Data diolah 2022

Sistem Upah Buruh PR Alfi Putra

Dari hasil pengamatan penulis bahwa upah buruh yang diberikan kepada karyawan buruh belum sesuai jika dibandingkan dengan jenis usaha di perusahaan lain yang dekat dengan usaha tersebut. Dari hasil pengamatan penulis bahwa cara dalam memperkerjakan buruh yaitu dengan menyuruh untuk bekerja di usahanya kemudian dijanjikan untuk mendapat gaji setiap tanggal 2,12,22. Namun yang diberikan hanyalah gaji pokok yang didapatkan dari hasil pembuatan rokok dalam seharinya tidak ada tunjangan seperti transportasi dan uang makan sedangkan sebagian buruh bertempat tinggal berjarak 6-7 km dari tempat perusahaan tersebut. Padahal jika dilihat dari lamanya bekerja sebagian besar mereka bekerja lebih dari 4 tahun.

Dari hasil wawancara penulis simpulkan bahwa bahwa buruh masih merasa keberatan jika berangkat bekerja tidak ada jemputan mobil dari pihak perusahaan karena jika berangkat sendiri memakai motor sendiri maka buruh harus punya kendaraan sendiri dan memakai bensin sendiri maka gaji yang dikasih oleh pihak Perusahaan Rp 45.000 – 60.000 kalau dipotong dengan bensin maka akan berkurang lagi. Buruh sangat mengharapkan ada kebijakan lain yang di buat oleh PR Alfi Putra sehingga mereka bisa menggunakan kendaraan yang disediakan oleh pihak perusahaan Untuk antar jemput mereka bekerja sehari-hari atau diberikan uang bensin setiap hari.

Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh PR Alfi Putra

Dari hasil pengamatan penulis bahwa tinjauan ekonomi Islam terhadap upah buruh di Perusahaan Rokok Alfi Putra diantaranya tidak ada badan yang khusus mengelola gaji buruh jika gaji mereka telat dibayar ataupun tidak sesuai dalam hitungan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, kemudian untuk melihat upah yang diberikan oleh pihak usaha. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada buruh Perusahaan Rokok Alfi Putra dapat

disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi buruh mendapatkan upah secara maksimal dalam sudut pandang ekonomi Islam adalah belum ada kebijakan dari atasan Usaha yaitu pemilik usaha dalam hal ini sangat berwenang dalam menaikkan upah para kaum buruh, sehingga tidak merugikan para buruh yang bekerja secara keras dalam membantu kelangsungan usaha berjalan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja. Diantaranya adalah:

1. Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*
 Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk kedalam memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil. Sesuai dengan hasil wawancara di atas bahwa sebelum bekerja mereka sepakat akan gaji yang diperoleh namun berjalannya waktu gaji tersebut tidak lah sebanding dengan kerja keras yang buruh kerjakan.
2. Mencukupi kebutuhan dasar
 Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
 Dari hasil wawancara bahwa pihak PR Alfi Putra memberikan Gaji sekitar 45.000 – 60.000. jika di belikan kebutuhan pokok dalam seharinya maka hanya cukup untuk satu hingga dua orang, dalam hal tersebut belum termasuk katagori yang layak upah dalam pandangan Islam.

3. Proporsional dan transparan
 Kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang. Maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan.
 Jika dilihat para buruh sudah bekerja dengan maksimal namun dalam hal upah belum diberikan secara maksimal, sebenarnya PR Alfi Putra mampu memberikan gaji lebih dari segitu terlihat dari produknya yang selalu laris dipasaran.
4. Partnership relationship
 Dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan partnersip. Dimana keduanya saling melengkapi, dengan hubungan ini maka tidak ada majikan atau atasan yang merasa superior ketika berpapasan dengan bawahannya.
 Dari hasil wawancara untuk hubungan antara perusahaan dengan karyawan bisa dikatakan cukup baik dan jarang terjadi gesekan, hanya ada sebagian kecil karyawan yang merasa keberatan dengan gaji yang diberikan.
5. Tidak menunda hak buruh
 Termasuk hal yang zhalim adalah menunda-nunda pemenuhan hak karyawan dengan cara menahan atau menunda-nunda upahnya tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Penundaan pembayaran Rasulullah SAW menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi.
6. Tidak mengeksploitasi tenaga kerja
 Para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. Akan tetapi,

perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi.

KESIMPULAN

Sistem Upah

Sistem upah buruh yang diberikan oleh PR Alfi Putra kepada karyawannya belum bisa dikatakan layak karena belum memenuhi pokok adapun sistem upah yang diberikan di PR Alfi Putra adalah sebagai berikut:

- a. Gajian diberikan setiap awal bulan yaitu sekitar tanggal 2,12,22
- b. Adapun besaran upah yang diberikan sebesar Rp.45.000 – 60.000 dalam seharinya tergantung dari hasil yang didapat buruh.
- c. Belum ada peraturan pemerintah yang tegas untuk memberikan sanksi jika Usaha Industri UMKM. Tidak memberikan gaji secara maksimal, sanksi tegas tersebut bisa berupa penjabutan Izin usaha.

Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh di PR Alfi Putra

Ditinjau dari ekonomi Islam maka upah buruh yang diberikan oleh pihak PR Alfi Putra masih belum cukup jika di pandang dari perspektif ekonomi Islam karena:

- a. Belum ada keputusan dari pimpinan PR Alfi Putra untuk menaikkan gaji buruh.
- b. Gaji yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan mendasar atau kebutuhan pokok.
- c. Tidak diberikan tranfortasi antar jemput buruh.
- d. Tidak diberikan jaminan kesehatan untuk para buruh.
- e. Belum ada jaminan hari tua.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Beekum, Rafik Issa. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Pustaka Belajar : Yogyakarta
- [2] Chaudry, Muhammad Syarif. 2012. *Sistem Ekonomi Islam: prinsip dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

- [3] Faricca,Dian. 2015. *Peninjauan Upah Hukum Positif Prespektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syyariah*. An-Nisbah, Vol. 02, NO. 01.
- [4] Rasyid ,Sulaiman. 1996. *Fiqh Islam*. Bandung: PT Sinar Baru
- [5] Salam, Burhanuddin. 1997. *Etika Sosial Asas Moral Dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- [6] Sukirno, Sadono. 2003. *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- [7] Shihab, Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah Tafsir Al Mishbah Kesan dan Keserasian Al Qur'an*.Jakarta: Lentera Hati, vol.5