

BAB IV

ANALISIS TERHADAP PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH SAPU IJUK DI UD SUKRIDANA ABADI SEKUWUNG BABADAN PONOROGO

A. Analisis Terhadap Akad Kerja Buruh Sapu Ijuk di UD Sukridana Abadi

Akad kerja yang berlaku pada buruh borongan dan buruh harian menggunakan musiman¹, karena letaknya didesa dan mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai petani maka di UD Sukridana Abadi pemberlakuan musiman yang lebih memadai. Untuk masalah buruh yang akan bekerja di UD Sukridana Abadi, informasi diperoleh dari orang yang telah bekerja ditempat tersebut bila ada lowongan pekerjaan baik untuk buruh borongan maupun buruh harian. Selanjutnya menemui mandor untuk mulai bekerja dan terlebih dahulu mandor memberikan masa latihan kepada calon buruh selama satu minggu. Apabila dirasa cukup bisa mengerjakan pekerjaan yang dilakukan, buruh dipersilahkan bekerja dan mulai dihitung upahnya ketika mulai bekerja. Tetapi ketika sudah ada perjanjian dan terikat hubungan kerja antara buruh² dan mandor³ tidak diperkenankan ada pekerjaan lain diluar dari perjanjian tersebut. Apabila diketahui secara sengaja ada yang melanggar, maka dengan tidak hormat diberhentikan dan tidak boleh kembali lagi bekerja dengan alasan apapun.

¹ Musiman adalah buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu.

² Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah

³ Mandor adalah orang yang mengepalari beberapa orang atau kelompok dan bertugas mengawasi pekerjaan mereka.

Penentuan waktu bekerja untuk buruh harian⁴ mulai pukul 07.00-16.00 WIB dan pukul 12.00-13.00 WIB diberikan waktu istirahat untuk sholat dan makan siang. Sedangkan untuk buruh borongan itu sendiri tidak ada peraturan khusus sehingga datang maupun pulang sewaktu-waktu. Buruh mengetahui upahnya ketika menerima upah selama akumulasi selama satu minggu tersebut, sehingga ketika menerima upah yang dirasa kurang besok dan seterusnya ada buruh yang tidak kembali lagi bekerja tanpa izin kepada mandor terlebih dahulu apabila ingin keluar.⁵

Dalam ketentuan akad kerja tidak ada peraturan secara tertulis yang terinci baik untuk buruh borongan maupun buruh harian, karena menggunakan sistem musiman sesuai yang dijelaskan di atas. Hal ini terjadi karena adanya rasa saling percaya diantara mandor dengan buruh sapu. Untuk absennya setiap sore hari buruh harian melakukan pengecekan kepada mandor perihal sapu yang dikerjakan dalam sehari. Sapu yang dikerjakan dalam sehari akan dihitung dan kemudian akan diakumulasikan selama satu minggu. Jadi setiap akan pulang buruh absen dengan mencantumkan tanda tangan kepada mandor serta menyetorkan berapa jumlah sapu yang dikerjakan. Begitu juga dengan buruh borongan⁶ harus absen setiap akan pulang, perbedaannya meskipun datangnya tidak sama tetapi setiap hari menjelang pulang harus tetap mengisi absen dan menyetor jumlah sapu yang dikerjakan kepada mandor.

⁴ Buruh harian adalah buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.

⁵ Eka, wawancara, Ponorogo, 08 April 2016.

⁶ Buruh borongan adalah buruh yang upahnya diperhitungkan untuk keseluruhan hasil pekerjaan tersebut.

Terkait ketentuan awal mula bekerja, seorang buruh memperoleh informasi tentang pekerjaan tersebut dari teman yang sudah bekerja terlebih dahulu di UD Sukridana Abadi. Alasan banyak buruh yang akhirnya mulai bekerja salah satu penyebabnya karena membutuhkan pekerjaan sampingan selain sebagai seorang petani yang upahnya hanya cukup untuk keperluan sehari-hari. Yang terpenting mendapat pekerjaan dan tidak menganggur.⁷

Menurut Hukum Islam, salah satu rukun *ijārah* adalah *siġhat* akad. Dimana dalam syaratnya harus berupa ijab dan qabul yang berisi pernyataan kemauan dan niat dari dua pihak yang melakukan akad, baik secara verbal atau dalam bentuk lain.⁸ Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijārah* itu. Apabila salah seorang di antara keduanya terpaksa melakukan akad, maka akadnya tidak sah.⁹ Sebagaimana landasannya adalah firman Allah dalam Q.S al-Nisa ayat 29:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَأْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبٰطِلِ اِلَّا اَنْ
تَكُوْنَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ
رٰحِيْمًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan

⁷ Lina, wawancara, Ponorogo, 04 Januari 2016.

⁸ Dimyauddin Djuwaini, Pengantar Fiqh Muamalah (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 158.

⁹ M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), 231.

perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.¹⁰

Menurut K.H. Ahmad Azhar Basyir perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk *ijārah* dengan objek berupa tenaga manusia, yang ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan khusus bagi seorang atau beberapa orang *musta'jir* tertentu tidak untuk *musta'jir* lain. Ada kalanya merupakan perjanjian dengan orang-orang tertentu untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak khusus bagi seorang atau beberapa *musta'jir* tertentu. Lebih lanjut beliau membedakan pihak dalam suatu perjanjian kerja menjadi dua, yaitu pihak yang melakukan pekerjaan disebut *ājir* dan pihak pemberi kerja disebut *musta'jir*.¹¹

Ijārah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila *ijārah* berhubungan dengan seorang pekerja (*ājir*) maka dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya sekaligus waktu, upah dan tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijārah* yang masih kabur hukumnya adalah fasad (rusak). Upah pekerjaannya juga harus ditetapkan.¹²

¹⁰ Kementerian Urusan Agama Islam Wakaf, Da'wah dan Irsyad Kerajaan Saudi Arabia Mujamma' Malik Fahd Li Thiba'at Al Mush Haf Asyysarif, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 122.

¹¹ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010), 131.

¹² Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, terj. Redaksi al-Azhar Press (Bogor: Al-Azhar Press, 2010), 106.

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

1. Para pihak yang menyelenggarakan akad haruslah berbuat atas kemauan sendiri dengan penuh kerelaan. Dalam konteks ini, tidak boleh dilakukan akad *ijārah* oleh salah satu pihak atau kedua-duanya atas dasar keterpaksaan, baik keterpaksaan itu datangnya dari pihak-pihak yang berakad atau dari pihak lain.¹³
2. Di dalam melakukan akad tidak boleh ada unsure penipuan, baik yang datang dari *ājir* ataupun dari *musta'jir*. Dalam hal ini, kedua belah pihak yang melakukan akad *ijārah* dituntut memiliki pengetahuan yang memadai akad objek yang mereka jadikan sasaran dalam ber*ijārah*, sehingga antara keduanya tidak merasa dirugikan atau tidak mendatangkan perselisihan dikemudian hari.
3. Sesuatu yang diakadkan mestinya sesuatu yang sesuai dengan realitas, bukan sesuatu yang tidak berwujud. Dengan sifat yang seperti ini, maka objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan berikut segala manfaatnya.
4. Manfaat dari sesuatu yang menjadi objek transaksi *ijārah* harus berupa sesuatu yang mudah, bukan sesuatu yang haram.

¹³Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1997), 35.

5. Pemberian upah atau imbalan mestinya berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang maupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku.¹⁴

Berdasarkan temuan penelitian dan teori sebagaimana telah dipaparkan diatas, penulis menyimpulkan bahwa akad kerja yang terjadi di UD Sukridana Abadi tidak sesuai dengan hukum Islam, karena antara mandor dan buruh pada kesepakatan awal tidak dijelaskan secara langsung mengenai berapa upah yang harus diterima oleh buruh selama satu minggu. Sehingga setelah selama satu minggu bekerja dan upah yang diterima tidak sesuai buruh tersebut membatalkan akad kerja dengan mandor secara sepihak. Karena di dalam akad *ijārah* harus ada kesepakatan kedua belah pihak dari awal mula diadakan sebuah perjanjian, dengan adanya ijab dan qabul yang jelas serta harus diketahui jumlah upahnya oleh kedua belah pihak.

B. Analisis Terhadap Mekanisme Pengupahan di UD Sukridana Abadi

Sistem Praktik pengupahan buruh di UD Sukridana Abadi menggunakan dua sistem pengupahan yaitu untuk buruh borongan dan buruh harian. Buruh borongan yang mayoritas dibagian produksi dikerjakan oleh buruh perempuan dan upahnya dihitung Rp 350 perbiji sapu.¹⁵

Menurut penuturan salah satu buruh, perempuan menerima upah perbiji sedangkan laki-laki dihitung perlusin. Karena ada yang sistem

¹⁴ Ibid., 36.

¹⁵ Eka, wawancara, Ponorogo, 22 Desember 2015.

borongan maupun sistem harian tergantung sapu yang dikerjakan, dalam sehari harus mencapai 1000 sapu. Minimal upah sapu yang diterima untuk buruh borongan yakni Rp 350 per biji sapu.¹⁶ Berbeda dengan penuturan ibu Juwariyah sapu yang dikerjakan campuran dari serabut kelapa dan ijuk itu sendiri, ada yang dari sisa ijuk yang sebelumnya di sisir, sehingga pengerjaannya ada yang lebih mudah dan sesuai dengan bahannya tersebut. Untuk sapu yang dikerjakan saat ini bahan macan new, menurut saya mudah pengerjaannya.¹⁷

Berbeda dengan pengerjaan pada buruh harian dibagian finishing, pengerjaan dilakukan oleh buruh laki-laki dengan upahnya Rp 550 per lusin.¹⁸ Sedangkan menurut salah satu buruh laki-laki bagian finishing per lusin Rp 600, serta ada tambahan upah setiap satu minggu sekali jika masuk secara penuh.¹⁹ Ketentuan upah yang terjadi saat ini yang saya ketahui sesuai dengan mandornya Rp 42.000 per hari. Karena saya sudah bekerja selama kurang lebih 3 tahun.²⁰

Menurut penuturan beberapa buruh yang lain, pekerjaan dengan upah yang diterima bagi buruh borongan sudah cukup sesuai untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Terutama dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.²¹ Menurut buruh harian lainnya upahnya juga sudah pas dengan pekerjaannya karena upah tersebut diambil setiap satu minggu sekali

¹⁶ Lina, wawancara, Ponorogo, 04 Januari 2016.

¹⁷ Juwariyah, wawancara, Ponorogo, 08 April 2016.

¹⁸ Eka, wawancara, Ponorogo, 22 Desember 2015.

¹⁹ Siswanto, wawancara, Ponorogo, 26 April 2016.

²⁰ Rizki, wawancara, Ponorogo, 26 April 2016.

²¹ Mislan, wawancara, Ponorogo, 26 April 2016.

dengan akumulasi jumlah pengerjaan sapu yang dibuat selama seminggu tersebut.²²

Terkait upah yang sepadan menurut penuturan salah satu karyawan harian menjelaskan sudah sesuai dengan prinsip keadilan karena dilihat dari tingkat kesulitannya masing-masing. Pengerjaan yang dilakukan buruh berdasarkan keahlian dan keuletan sendiri-sendiri. Tetapi untuk masalah adil itu sendiri disini saya bukan sebagai buruh harian melainkan sebagai karyawan harian yang mengurus perihal bahan-bahan dari pembuatan sapu seperti lakop plastik dan lain sebagainya. Pekerjaan saya lebih ringan namun upah saya disamakan dengan upah buruh harian yang mengerjakan sapu ijuk.²³

Masalah upah adalah masalah yang sangat penting yang mempunyai dampak sangat luas. Seorang pekerja harus mendapat upah secara pantas dan adil. Pada saat akan memperkerjakan orang lain, maka terlebih dahulu harus dijelaskan jenis pekerjaan, jangka waktu serta besarnya upah yang akan diterima pekerja. Hal itu dimaksud agar tidak terjadi eksploitasi terhadap pekerja dengan menyuruh melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kesepakatan atau melakukan pekerjaan di luar kemampuannya.²⁴

Islam pun telah mempunyai ketentuan yang bisa dijadikan pedoman dalam penentuan upah karyawan. Adapun acuan dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:

²² Dedi, wawancara, Pomorogo, 26 April 2016.

²³ Devi, wawancara, Ponorogo, 08 April 2016.

²⁴ Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), 166.

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
4. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama pula (proporsional).
5. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.²⁵

Tuntutan buruh sebenarnya sederhana yaitu pada kepastian atau terjaminnya hak-hak dasar buruh seperti penerimaan upah tepat waktu, jumlah upah sesuai ketentuan pemerintah atau kesepakatan antara buruh dengan pengusaha. Namun hal tersebut justru sering diabaikan oleh perusahaan atau pengusaha sehingga muncul kasus-kasus ujuk rasa dan pemogokan.²⁶

Secara keseluruhan, tuntutan buruh tersebut bertujuan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan keluarga sendiri secara wajar. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya sangat diperlukan sikap adil. Karena keadilan adalah ramuan penting dalam mencapai maqasid asy-syariah, sulit untuk memenuhi sebuah masyarakat muslim tanpa keadilan.

²⁵ Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam* (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), 16.

²⁶ Umar Chapra, *Al-Qur'an Menuju Sistem Moneter yang Adil*, terj. Lukman Hakim (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997), 5.

Islam sangat tegas dalam mengentaskan kezaliman dari masyarakat. Kezaliman merupakan istilah yang menyeluruh mencakup semua bentuk ketidakadilan, eksploitasi, penindasan dan kemungkinan seseorang melupakan hak-hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban-kewajiban pribadi mereka.²⁷

Pembayaran upah juga masih kurang mendapat perhatian karena tidak berdasarkan *ujr āh al-mithli* atau upah yang sepadan. Pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang sama dilakukan oleh para buruh laki-laki maupun buruh perempuan. Hal tersebut bisa saja merugikan para buruh yang menerima upah tidak sepadan dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian tentang upah kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri.²⁸

Upah yang sepadan (*ujr āh al-mithli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.²⁹ Yang menentukan *ujr āh al-mithli* adalah mereka yang mempunyai keahlian atau kemampuan untuk menentukan bukan standar yang ditetapkan Negara, melainkan oleh orang yang ahli menangani upah kerja ataupun pekerja yang

²⁷ Ibid.

²⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, terj. Soeroyo dan Nastangin (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), 363.

²⁹ An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, 129.

hendak diperkirakan upahnya orang yang ahli menentukan besarnya upah upah disebut *khubara'u*.³⁰

Banyak metode pengupahan yang menjadi pertimbangan bagi pengusaha dalam menentukan terhadap karyawannya. Secara umum, ada tiga sistem upah yang diterapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut:³¹

1. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan ini tidak ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

2. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh dari masing-masing karyawan. Kelemahan dari sistem ini, apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah.

³⁰Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, 156.

³¹M. Faruq an-Nabahan, *Sistem Ekonomi Islam*, terj. Muhadi Zainuddin (Yogyakarta: UII Press, 2000), 105.

Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besarnya upah.³²

3. Upah premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan/bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan efisien.

Mekanisme pengupahan karyawan di UD Sukridana Sekuwung Babadan ini menggunakan istilah upah borongan dan upah harian. Di mana para karyawannya di upah berdasarkan hasil dari kegiatan produksi yang dihasilkannya.

Upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai dengan yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti harian, mingguan atau bulanan. Sebagaimana kita ketahui, konsep upah itu sangat tergantung dari

³² Ibid.

aturan-aturan yang ada dalam al-Qur'an dan Hadith. Akan tetapi semua itu tergantung pemahaman kita terhadap dalil-dalil tersebut.³³

Jadi, setelah melihat pemaparan diatas penulis menyimpulkan bahwa, pelaksanaan mekanisme pengupahan di UD Sukridana Abadi Sekuwung Babadan Ponorogo sudah sesuai dengan hukum Islam. Meskipun terdapat perbedaan antara buruh satu dengan yang lain dalam upah, hal tersebut disebabkan karena kemampuan yang dimiliki buruh dalam menghasilkan produksi. Tetapi juga sudah sesuai dengan rukun dan syarat berupa manfaat yang diperoleh dari kedua belah pihak. Bagi *musta'jir* dapat mengambil manfaat jasa dari seorang *mu'jir* dan begitu juga sebaliknya *mu'jir* dapat mengambil upah dari *musta'jir*.

³³ Muhammad, Etika Bisnis Islami, 167.