

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan tentang Sistem Pemberian Upah Pekerja di Pasar Wage Tulungagung

Berdasarkan teori Afzalur Rahman, upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.⁶⁵

Sistem pengupahan adalah suatu sistem pengupahan yang diberikan oleh majikan kepada buruh yang diberikan berdasarkan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh buruh. Sistem pengupahan terbagi menjadi beberapa macam sebagai berikut : sistem upah jangka waktu, sistem upah potongan, sistem upah permufakatan, sistem skala upah berubah, sistem upah indeks, sistem pembagian keuntungan, sistem upah borongan dan sistem upah premi.⁶⁶ Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan sistem pengupahan di Pasar Wage Tulungagung, berikut ini adalah sistem yang digunakan dalam pemberian upah di pasar Wage Tulungagung.

Sistem pembayaran upah yang dilakukan oleh pemilik toko kepada pekerjanya menggunakan sistem upah jangka waktu yaitu sistem pemberian

⁶⁵Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, terj. Soeroyo (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm. 361

⁶⁶Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2007), hlm. 72-73

upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. 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 disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang memiliki prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih baik tidak ada. Waktu pemberian upah yang dilakukan oleh majikan kepada pekerjanya adalah setiap satu minggu sekali namun ada juga yang diambil setiap bulan tergantung perjanjian sebelum bekerja.

Cara sighat atau ijab qabul yang dilakukan oleh pemilik toko ini menggunakan sistem ijab qabul secara lisan karena menurut pemilik toko itu sistem ijab qabul secara lisan itu dianggap lebih mudah dan sistem tersebut sudah menjadi kebiasaan sejak dahulu sedangkan sistem ijab qabul secara tertulis itu dianggap sulit sehingga jarang digunakan.

Untuk kuli angkut sistem pengupahan yang diterapkan oleh kuli angkut yang melayani pedagang maupun pembeli adalah dengan sistem potongan. Dengan sistem potongan ini barang yang akan diangkut dikira-kira jumlah beratnya kemudian akan ditentukan upah yang harus dibayarkan oleh pemakai jasa angkut.

Sedangkan sistem pengupahan petugas parkir di pasar wage Tulungagung menggunakan sistem upah jangka waktu, dimana upah diberikan secara bulanan. Parkir di pasar wage ini dikelola oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag). Status petugas parkir adalah

honorar daerah. Yang dimaksud tenaga honorar disini adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ini berarti petugas parkir di pasar wage merupakan orang yang bekerja di instansi pemerintah yang gajinya dibayarkan oleh APBD.

B. Pembahasan tentang Sistem Pemberian Upah dalam Perspektif Islam

1. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.⁶⁷

Keadilan dalam penetapan buruh toko, kuli angkut dan petugas parkir di pasar Wage Tulungagung sudah ada. Setiap pekerja mendapatkan

⁶⁷Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Yogyakarta: PT BPF, 1987), hlm. 129.

imbangan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing merasa tidak dirugikan.

Dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjaannya. Dan para majikan di Pasar Wage Tulungagung dalam memberikan upah sudah mempertimbangkan upah pekerjaannya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

2. Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak, adapun layak mempunyai makna cukup pangan, sandang, papan dan sesuai dengan pasaran.⁶⁸

Dari pengamatan yang dilakukan diperoleh jika buruh toko dan kuli angkut sudah mendapatkan upah yang layak. Tetapi untuk petugas parkir masih belum, oleh karenanya mereka harus mempunyai pekerjaan sampingan agar kebutuhan hidup layak dapat terpenuhi.

C. Pembahasan tentang Kaitan Pemberian Upah Dengan Kesejahteraan Pekerja di Pasar Wage Tulungagung

Definisi kesejahteraan dalam konsep dunia modern adalah sebuah kondisi dimana seorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik itu

⁶⁸ Eggy Sudjana, *Bayarlah Upahnya Sebelum Kering Keringatnya*, (Jakarta: PPMI, 2000), hlm. 34

kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga memiliki status sosial yang mengantarkan pada status sosial yang sama terhadap sesama warga lainnya. Kalau menurut HAM, maka definisi kesejahteraan kurang lebih berbunyi bahwa setiap laki laki ataupun perempuan, pemuda dan anak kecil memiliki hak untuk hidup layak baik dari segi kesehatan, makanan, minuman, perumahan, dan jasa sosial, jika tidak maka hal tersebut telah melanggar HAM.

Menurut Undang-undang UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerjas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁶⁹

Lebih lanjut dalam penelitian ini akan menganalisis bagaimana kesejahteraan perkerja di pasar Wage Tulungagung baik pekerja toko, kuli angkut maupun tukang parkir.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data bahwa penghasilan masing-masing pekerja toko dapat mencapai Rp. 750.000,00 - Rp. 900.000,00 / bulan. Sedangkan penghasilan untuk kuli angkut penghasilan masing-masing kuli angkut dapat mencapai Rp 35.000,00 - Rp 60.000,00 / hari, jika

⁶⁹ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta: Visimedia,2015), hlm.20

dikalkulasikan selama sebulan maka penghasilan pekerja dapat di rata-rata Rp. 1.500.000,00. Lain halnya dengan tukang parkir yang mendapat gaji Rp. 500.000,00 setiap bulannya.

Jika dilihat dari sisi jumlah maka hal ini juga belum sesuai dengan kajian kebutuhan hidup oleh Pemerintah di Kabupaten Tulungagung yang tertuang dalam Upah minimum Regional (UMR) Kabupaten Tulungagung tahun 2018 sebesar Rp. 1.671.035,077/bulan. Dalam penetapan upah mungkin masih dibawah UMR namun sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi dari beberapa analisa diatas dapat dikatakan tingkat kesejahteraan pada buruh toko dan kuli angkut di pasar wage ini cukup baik terbukti dari terpenuhinya kebutuhan hidup. Namun berbeda dengan petugas parkir yang kesejahteraannya belum tercapai, terbukti dari mereka yang harus mempunyai pekerjaan tambahan agar dapat mencukupi kebutuhan hidup.