

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha/majikan di UD Rosok Salam Makarti kepada buruh harian tetap menggunakan sistem harian, mingguan dan bulanan. Sedangkan untuk buruh borongan menggunakan sitem borongan.
2. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai sistem pengupahan buruh di UD Rosok Salam Makarti, bahwa pelatihan kerja yang dilakukan oleh buruh harian tetap yang ditentukan oleh majikan sudah sesuai dengan Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mengenai hubungan kerja telah dilakukan oleh majikan dan buruh harian tetap dengan mennggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam hal waktu kerja untuk buruh harian tetap bertentangan dengan Pasal 77 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan karena majikan memberikan waktu kerja melebihi dengan ketentuan Undang-Undang tersebut. Mengenai istirahat dan cuti yang diberikan majikan kepada buruh harian tetap sudah sesuai dengan Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk buruh borongan tidak ditetapkan waktu kerjanya oleh majikan hal ini tidak sesuai dengan Pasal 77 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, mengenai pemberian upah kepada buruh harian tetap laki-laki untuk satu bulan

antara Rp.1.800.000,- sampai Rp.2.100.000 telah sesuai dengan UMR Kabupaten Trenggalek yaitu pada tahun 2017 sebesar Rp.1.388.847,- dan pada tahun 2018 meningkat sebesar Rp.1.509.816,12,-. Hal ini juga sesuai dengan Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan upah yang diterima buruh harian tetap perempuan untuk satu bulan sebesar Rp.1.500.000,-. Jika dibandingkan dengan UMR Kabupaten Trenggalek tahun 2017 tersebut lebih besar dengan upah yang diterima oleh buruh harian tetap perempuan. Tetapi, untuk buruh borongan setiap bulannya mendapatkan upah Rp.150.000,- sampai Rp.160.000,- untuk dua kali timbangan dalam satu bulan sangatlah jauh dengan UMR Kabupaten Trenggalek dan juga tidak ada bonus dari majikan.

3. Berdasarkan Hukum Islam mengenai sistem pengupahan buruh di UD Rosok Salam Makarti, bahwa pengusaha/majikan telah menerapkan prinsip keadilan antara buruh harian tetap laki-laki dan perempuan. Sedangkan untuk buruh borongan, majikan belum menerapkan prinsip keadilan karena buruh borongan tidak pernah mendapatkan upah bonus seperti buruh harian tetap. Akad yang dilakukan antara majikan dengan buruh harian tetap sudah sesuai dengan Hukum Islam, karena semua buruh harian tetap tidak memperlmasalahkan mengenai upah yang tidak disebutkan di awal oleh majikan. Sedangkan untuk buruh borongan adanya ketidakjelasan mengenai hasil timbangan yang tidak diketahui sendiri oleh buruh borongan. Hal ini tidak sesuai dengan aturan kerjasama dalam ruang lingkup Islam.

B. Saran

Setelah peneliti mengadakan penelitian di UD Rosok Salam Makarti tentang sistem pengupahan buruh rosok, maka peneliti memberikan saran-saran terkait dengan situasi dan kondisi pada saat ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Pengusaha

Dengan melihat fakta di lapangan, banyak buruh yang belum mendapatkan haknya salah satunya dalam hal upah. Para pengusaha hendaknya mempunyai pedoman mengenai UMK sebagai acuan dalam memberikan upah kepada para buruh. Karena dengan merencanakan pengupahan yang sesuai UMK dapat meningkatkan kelayakan hidup para buruh dan menimbulkan suatu kesetaraan dalam hal pengupahan yang diterima oleh buruh rosok secara adil. Sehingga tidak ada diskriminasi antara majikan dan buruh.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki, maka bagi peneliti yang akan datang dengan tema yang sama, hendaknya dapat melakukan suatu penelitian lebih mendalam dengan metode analisis yang berbeda mengenai upah buruh dalam bidang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.