

ANALISIS SISTEM UPAH (UJRAH) BURUH TANI KELAPA SAWIT DI DESA PENYELADI KABUPATEN SANGGAU

Dian Islamiati¹

¹ Universitas Tanjungpura, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian untuk menganalisis sistem upah (ujrah) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau berdasarkan tinjauan prinsip syariah. Penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan studi deskriptif dan kuantitatif. Data primer digunakan dengan mengumpulkan hasil wawancara langsung terhadap responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 30 responden. Metode analisis data menggunakan tabulasi, sajian data dalam bentuk distribusi frekuensi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) Sistem upah (*ujrah*) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau menggunakan sistem upah berdasarkan kinerja dan hasil. (2) Sistem upah berdasarkan tinjauan prinsip syariah masih belum sepenuhnya terpenuhi, dimana nilai kelayakan pada sistem upah masih belum terpenuhi karena upah yang ditetapkan belum memenuhi standar upah minimum. Meskipun jika dilihat dari standar harian, pasaran upah yang ditetapkan di daerah tersebut terbilang cukup besar dengan harga sawit yang tidak menentu.

JEL: J3

Kata Kunci: Sistem Upah, *Ujrah*, Buruh Tani, Akad Syariah.

Abstract

The purpose of the study was to analyze the wage system (ujrah) for oil palm farm workers in the Peladi Village, Sanggau Regency based on a review of sharia principles. The research uses the type of field research (field research) with a descriptive and quantitative study approach. Primary data is used to collect the results of direct interviews with respondents. The sampling technique used purposive sampling for as many as 30 respondents. The data analysis method uses tabulation, data presentation in the form of frequency distribution, and drawing conclusions. The results of the study concluded that (1) The wage system (ujrah) for oil palm farm workers in Peladi Village, Sanggau Regency uses a wage system based on performance and results. (2) The wage system based on sharia principles is still not fully fulfilled, where the feasibility value of the wage system is still not fulfilled because the wages set do not meet the minimum wage standards. Even if viewed from daily standards, the wage market set in the area is quite large with the price of palm oil being uncertain

JEL: J3

Keywords: Wage System, *Ujrah*, Farmer-Labor, Sharia contract.

¹ Email: dslm@student.untan.ac.id

DOI: <http://dx.doi.org/10.26418/jmi.v2i2.58181>

I. PENDAHULUAN

Buruh tani ialah seorang pekerja harian lepas yang dipekerjakan oleh pemilik kebun atau lahan serta mendapatkan imbalan atau upah atas jasa manfaat dan tenaga yang dikeluarkan baik harian, mingguan maupun bulanan oleh kedua belah pihak, terhadap perjanjian yang telah disepakati (Husni, 2019). Berdasarkan pra survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan oleh buruh tani kelapa sawit, enam jenis pekerjaan tersebut memiliki perhitungan upah yang berbeda-beda, besaran upah dihitung berdasarkan kondisi dan hasil kerja.

Upah dalam fiqh muamalah masuk dalam kajian ijarah. *Ujrah* (upah) ialah suatu hak bagi mereka yang bekerja dan kewajiban bagi mereka yang mempekerjakan dalam bentuk imbalan berupa uang atas pemanfaatan tenaga yang dikeluarkan (Al-Hadi, 2017). Dilihat dari jenisnya *ujrah* (upah) dibedakan menjadi dua yaitu Pertama, *ujrah al-misli* (upah setara) merupakan upah yang setara dengan kerja dan profesi kerja (kondisi pekerjaan) dan berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya; Kedua, *ujrah al musamma* (upah yang telah diketahui) disebutkan diawal perjanjian saat transaksi berlangsung, dengan syarat pada saat upah itu telah di sebutkan maka harus disertai niat (penerimaan) dari pihak yang bertransaksi sehubungan dengan upah tersebut (An-Nabhani, 2013).

Dalam ilmu ekonomi, upah ialah suatu bayaran atau gaji yang diterima atas jasa dan tenaga yang digunakan pada sebuah proses produksi (Ghofur, 2020). Berdasarkan teori substansi Ricardo menyatakan jika tingkat upah sebagai penentu tingkat harga suatu produk, hal ini terjadi karena biaya bahan mentah relatif stabil sedangkan tingkat upah lebih berfluktuatif menyesuaikan standar minimum biaya hidup (Priyono & Ismail, 2012). Indonesia memiliki kebijakan upah minimum yang berdasarkan pada persyaratan (KHL) kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi yang diatur melalui pasal 88 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Mashari, 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai sistem pengupahan pada buruh bahwa penerapan upah yang dilakukan telah sesuai dengan syariah dimana dalam penetapan upah telah melaksanakan perjanjian di awal serta tidak adanya penundaan dalam pemberian upah, sudah memenuhi nilai keadilan. Namun belum memenuhi nilai kelayakan, dimana upah yang didapatkan di bawah standar Upah Minimum Kabupaten Indragiri Hilir (Soleha & Saiin, 2020).

Oleh karenanya, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis sistem upah (*ujrah*) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau berdasarkan tinjauan prinsip syariah. Dengan melibatkan 30 orang pemilik kebun kelapa sawit sebagai sampel. Penelitian ini akan menyajikan tentang sistem upah buruh tani kelapa sawit berdasarkan tinjauan prinsip syariah..

II. LANDASAN TEORI

Secara istilah, Al - Ijarah (al-ajr)/*Ujrah* ialah akad mengambil manfaat tenaga diganti dengan imbalan (Ghofur, 2020). Upah (*ujrah*) termasuk dalam kaidah sewa-menyewa yang melibatkan ajir atau penyewa dan mutajir atau yang menyewakan (Muhajir et al., 2021). Al-Maliki berpendapat bahwa upah ialah suatu kompensasi

atau imbalan dari manfaat jasa disesuaikan dengan nilai atas upah di pasar umum (Waliam, 2017). Habsi Ash-Shiddiqie berpendapat bahwa ijarah merupakan akad dimana objeknya berupa penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan harta dengan imbalan, atau dengan kata lain menjual manfaat (Hudafi et al., 2021).

Dasar hukum pengupahan terdapat pada Al - Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233:

وَكَسَوْتُهُنَّ رُزُقُهُنَّ لَهُ الْمَوْلُودِ وَعَلَى ۖ الرِّضَاعَةَ يُبَيِّنُ أَنْ أَرَادَ لِمَنْ كَامِلَيْنِ حَوْلَيْنِ أَوْلَادَهُنَّ يُرْضِعْنَ وَالْوَالِدَاتُ فَإِنَّ ۖ ذَلِكَ مِثْلَ الْوَارِثِ وَعَلَى ۖ يَوْلَدِهِ ۖ لَهُ مَوْلُودٌ وَلَا يَوْلَدُهَا ۖ وَالْوَالِدَةُ تَضَارُّ لَا ۖ وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسُ تُكَافِ لَا ۖ بِالْمَعْرُوفِ أُنْتَبِهْ مَا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيْكُمْ جَنَاحٌ فَلَا أَوْلَادَكُمْ تَسْتَرْضِعُوا أَنْ أَرَدْتُمْ وَإِنَّ ۖ عَلَيْهِمَا جَنَاحٌ فَلَا وَتَشَاوُرَ مِنْهُمَا تَرَاضٍ عَنْ فَصْلًا أَرَادَا ۖ بَصِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا اللَّهُ أَنْ وَاعْلَمُوا اللَّهَ وَاتَّقُوا ۖ بِالْمَعْرُوفِ (البقرة /2: 233-233)

Terjemah dari Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (2022): “Dan ibu - ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

Pada tafsir Al Misbah menjelaskan sesungguhnya wanita yang bukan ibu kandungnya kemudian menyusui anak orang lain dibolehkan dengan diberikan imbalan berupa upah atau hadiah yang pantas sesuai dengan yang dikerjakan (Shihab, 2012). Hal ini berarti upah akan diberikan kepada orang yang telah bekerja, walaupun bekerja untuk menyusui anak orang lain. Hadis riwayat Ibn Majah menjelaskan mengenai batasan waktu dalam pemberian upah, sebagaimana dalam hadis berikut yang artinya “Dari Abdullah bin 'Umar, ia berkata: "Telah bersabda Rasulullah:"Berikan lah upah pekerja sebelum keringatnya kering". Hadis tersebut menjelaskan bahwa ketika mempekerjakan seseorang hendaklah segera memberikan mereka upah pada waktu yang telah ditentukan (waktu berakhirnya pekerjaan) dan tidak menundanya.

Terdapat beberapa tokoh penting yang menjelaskan mengenai teori pengupahan dalam Islam antara lain; Teori Ibnu Khaldun, dalam teori ini Ibnu khaldun dalam muqaddima memaparkan bahwa laba yang dihasilkan merupakan nilai terealisasi dari tenaga yang dikeluarkan. Kekayaan tidak ditentukan oleh jumlah uang melainkan dari produksi barang dan jasa. Teori Ibnu Taimiyah, memaparkan bahwa upah yang adil ialah upah yang setara (*ujrah al mithili*). Upah yang setara ini ditentukan oleh upah yang diketahui (*ujrah al musamma*). Upah yang setara ialah seperti harga yang setara, yaitu jumlah yang ditentukan dalam kontrak serta dapat berubah berdasarkan faktor-faktor tertentu yang membentuk pertemuan antara permintaan dan penawaran (Karim, 2017). Dalam teori ini Ibn Taimiyah menjelaskan bahwa *ujrah al mithili* dan *ujrah al musamma* saling berkaitan satu sama lain guna menciptakan sistem pengupahan yang adil.

Teori pengupahan Adam Smith menjelaskan bahwa pengupahan didasarkan pada hukum permintaan dan penawaran pada pasar dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna (Sofyandi, 2013). Teori upah ini berdasarkan kebutuhan hidup minimum pekerja. Teori pengupahan David Ricardo menjelaskan bahwa tingkat upah sebagai penentu tingkat harga suatu produk, hal ini terjadi karena biaya bahan mentah relatif konstan sedangkan tingkat upah lebih berfluktuatif menyesuaikan standar minimum biaya hidup (Sofyandi, 2013).

Dalam konsep pengupahan Islam, tidak batasan cara dalam pemberian upah. Hal ini didasarkan pada perbedaan situasi dan faktor yang mempengaruhi seperti jenis pekerjaan, harga barang, waktu serta tarap hidup seseorang. Oleh karena itu pakar hukum Islam menyamakan dengan upah setara (*ujrah al-misli*). Menurut Martoyo dalam Siswadi (2014), Indikator dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut : 1) Upah Berdasarkan Lama Kerja, sistem upah ini disebut juga sebagai upah waktu. Besaran upah ditentukan berdasarkan lamanya seorang pekerja melakukan. Besaran upah ini dihitung berdasarkan jam, harian, mingguan, atau bulanan. Tergantung kesepakatan antara pihak yang berakad dan disesuaikan dengan kondisi kerja. 2) Upah Berdasarkan Prestasi Kerja, sistem upah besaran upah langsung berkaitan dengan prestasi kerja. besaran upah yang diperoleh tergantung pada kinerja atau produksi yang dicapai selama jam kerja. 3) Upah Berdasarkan Masa Kerja, sistem upah ini didasarkan pada senioritas atau masa kerja seorang pekerja dari suatu perusahaan atau organisasi. Pemikiran ini didasarkan pada semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi maka dapat meningkatkan output perusahaan hal ini mengakibatkan tinggi pula pendapatan yang diterima. 4) Upah Berdasarkan Kebutuhan, sistem upah ini menyatakan bahwa upah berdasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Pekerja memanfaatkan upah yang dibayar secara adil dan layak untuk menjalani kehidupan sehari-hari yang bermartabat. Semakin tingginya biaya hidup seseorang menyebabkan upah cenderung lebih tinggi.

Pengupah tidak dapat dipisahkan dari prinsip-prinsip dasar dalam kegiatan ekonomi (muamalah), prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yaitu: upah dalam prinsip keadilan, pengupahan dalam Islam menekankan prinsip keadilan paling utama, pengupahan dalam prinsip keadilan memiliki dua makna yaitu adil yang memiliki makna jelas dan transparan dan adil memiliki makna proporsional (Siswadi, 2014). Adil bermakna jelas dan transparan yaitu kejelasan akad (transaksi) merupakan prinsip utama keadilan, dimana upah ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara pemberi upah dan yang menerima upah. Adil bermakna proporsional yaitu menunjukkan bahwa dalam penentuan upah buruh, upah yang diberikan tidaklah berlebihan dan tidaklah terlalu sedikit. Artinya upah yang diberikan haruslah seimbang dan sesuai dengan kadar kerja dari para pekerja/buruh. Upah dalam prinsip kelayakan menuntut upah yang diterima mampu mencukupi kebutuhan hidup minimum pekerja secara layak, baik dari sandang, pangan, papan dan sesuai dengan standar pasar. Firman Allah SWT menjelaskan dalam Qs. Asy-Syuara:183

﴿الشعراء﴾ 26:183 (۱۸۳ ۞ مُفْسِدِينَ الْأَرْضِ فِي تَعْتُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّأ □ تَبَخَّسُوا وَلَا

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi.” Pada dasarnya prinsip hubungan antar manusia menurut Islam adalah tidak boleh menzalimi dan tidak boleh dizalimi dengan cara apa pun dan dalam bidang apa pun. (*Asy-Syu'ara'*/26:183) (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2022).

Beberapa kajian empiris yang berkaitan dengan sistem upah (*ujrah*) buruh yaitu: Penelitian Nisa' & Al-Asy'ari (2019) menunjukkan bahwa terdapat empat konsep pengupahan yang diterapkan namun masyarakat cenderung memilih konsep konkrit karena sistem konkrit sudah diturunkan dari nenek moyang dan dari segi manfaat yang dapat diterima antara kedua belah pihak. Penelitian Soleha & Saiin (2020) menyatakan bahwa sistem pengupahan kebun sawit telah sesuai dengan kaidah ekonomi Islam, adanya kesepakatan antar dua belah pihak mengenai besaran upah, nilai keadilan sudah terpenuhi.

Penelitian Hasanah (2020) menunjukkan bahwa sistem pengupahan telah sesuai dengan prinsip syariah. Pengupahan menggunakan sistem perolehan, upah yang didapatkan tergantung dari banyaknya barang yang diangkut dan upah buruh diterapkan secara adil. Penelitian Masrunik (2020) menunjukkan hasil bahwa metode pembayaran upah buruh panen kopi menggunakan beberapa metode yaitu (1) rinjing, (2) kilon, (3) upah harian dan (4) nyewu. Metode ini berdasarkan atas kebiasaan masyarakat, dengan menjunjung nilai kearifan lokal dan saling menolong. Penelitian Novitasari et al. (2022) menyatakan bahwa dalam prakteknya masih terdapat sistem pengupahan yang menyalahi syara. Dimana dalam pengupahan masih terdapat beberapa masyarakat yang memberikan upah tidak sesuai dengan akad, tidak transparan dan proporsional.

Penelitian Saputra (2021) menyatakan bahwa jika menggunakan sistem upah bulanan, sistem pengupahan yang diterapkan belum sesuai dengan prinsip syariah dimana terdapat ketidakadilan bagi buruh, terdapat penambahan jam kerja di luar kesepakatan yang dilakukan di awal dan tidak adanya tambahan upah bagi para buruh. Selanjutnya, riset Faqih & Nafila (2021) menunjukkan bahwa praktik sistem *ujrah* atau upah pekerja pada PT. Putra Garam Perkasa sesuai dengan prinsip syariah, upah diberikan sesuai dengan perjanjian yang telah disebutkan di awal kontrak. Namun, Prinsip kemerdekaan belum maksimal, karena waktu pemberian *ujrah* sering terjadi keterlambatan dari waktu jatuh tempo. Prinsip keadilan *ujrah* masih belum berjalan sebagaimana mestinya, karena upah yang diterima oleh seluruh karyawan kontrak besarnya sama, sedangkan bidang pekerjaan dan tanggungjawab pekerja berbeda-beda. Kemudian konsep kelayakan juga kurang terpenuhi karena *ujrah* yang diterima pekerja masih dibawah rata-rata standard *ujrah* minimum Kabupaten Sampang.

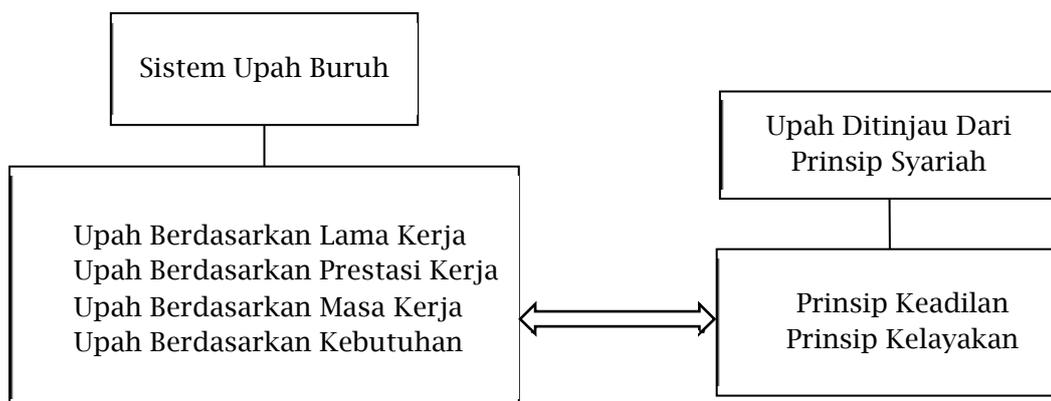
Penelitian Firdayanti & Oktafia (2020) menunjukkan bahwa penerapan sewa lahan pertanian di Desa Garung sesuai dengan hukum Islam dan terdapat perbedaan informasi tentang nominal biaya *ujrah*, tahun dan berakhirnya perjanjian sewa lahan pertanian. Lebih lanjut penelitian ini menyatakan dampak bagi petani pemilik lahan tidak dapat meningkatkan kesejahteraan dari indikator agama dan jiwa tetapi bagi penyewa lahan dapat meningkatkan kesejahteraan dari

indikator agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Lebih lanjut Wahyuni (2016) mendeskripsikan sistem pengupahan “Bawon” pada pertanian dimana buruh tani mendapatkan upah yang berupa gabah sebesar 20% dari total hasil panen dan akan didapatkan ketika selesai memanen hasil tanamnya nanti, sedangkan 80% menjadi bagian dari pemilik lahan.

Penelitian Ismail & Maloko (2021) mendeskripsikan jika sistem pengupahan buruh cetak batu bata diberikan sama dengan jumlah batu bata yang dapat dicetak oleh buruh dalam satu hari kerja dikalikan dengan harga yang telah ditetapkan oleh pemilik usaha. Berdasarkan tinjauan dalam fikih muamalah sistem pengupahan tersebut sesuai dengan hukum Islam karena telah memenuhi semua rukun dan syarat dalam ijarah. Riset Nuraini et al. (2020) mengamati jika sistem *ujrah* yang dipakai ialah sistem upah harian dan ada kesenjangan syariah terhadap praktik pemberian upah kepada buruh tani. Hal ini terjadi jika musim menanam padi adanya penundaan pemberian upah dan ketika musim mengangkut padi (seumangkee padee) adanya ketidaksesuaian pemberian upah kepada buruh tani dengan hasil kerja keras buruh upah.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan studi deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Tempat dilakukan penelitian yaitu di Desa Penyeladi Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau. Penelitian ini menggunakan data primer dengan wawancara langsung terhadap narasumber yaitu pemilik kebun kelapa sawit. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang didapatkan menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria pemilik kebun sawit pada penelitian ini ialah: Pemilik kebun sawit yang menggunakan tenaga buruh; Pemilik serta buruh merupakan seorang muslim; Pemilik kebun sawit yang berdomisili di Desa Penyeladi; Perkebunan sawit yang terletak di Dusun Penyeladi Hilir dan kebun sawit milik pribadi. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa tabulasi, sajian data dalam bentuk distribusi frekuensi dan penarikan kesimpulan.

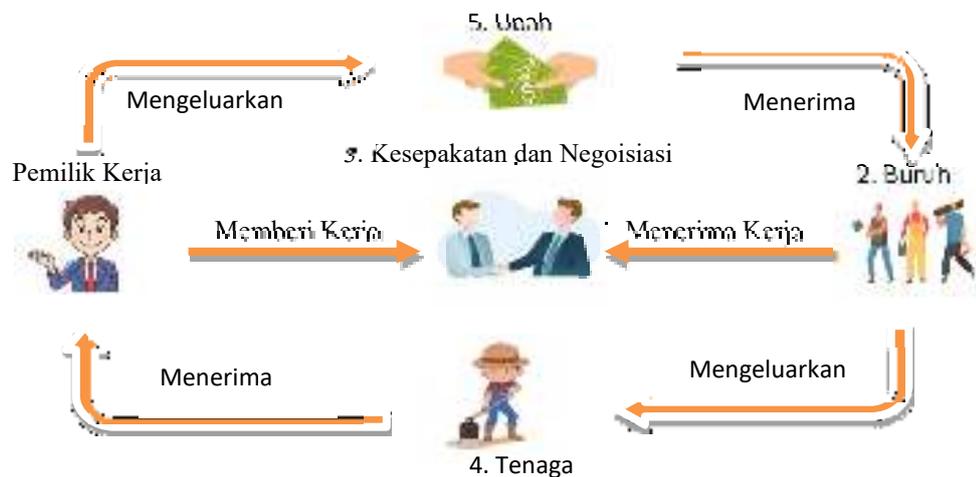


Gambar 1: Kerangka Konseptual

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sistem Upah (*Ujrah*) Buruh Tani Kelapa Sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau

Sejalan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis sistem upah buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau disini peneliti memberikan gambaran mengenai proses terjadinya sistem upah buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau yang dapat dilihat pada gambar 2. Pada gambar 2 menunjukkan bahwa sistem upah buruh tani sawit di desa penyeladi kabupaten sanggau yang terjadi yaitu berawal dari pemilik kebun yang melakukan perjanjian kepada buruh mengenai pekerjaan dan kesepakatan upah di awal akad, selanjutnya setelah melakukan terjadinya perjanjian buruh melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Pemilik kebun menerima hasil dari pekerjaan buruh selanjutnya pemilik kebun memberikan upah sesuai kesepakatan yang telah terjadi di awal perjanjian dengan perhitungan upah yang berdasarkan hasil kerja atau jumlah produksi yang didapatkan buruh dalam sekali kerja. Upah diberikan di akhir perjanjian atau pada saat pekerjaan itu telah selesai dengan adanya bukti pembiayaan berupa nota/slip gaji.



Gambar 2: Sistem Upah Buruh Tani Kelapa Sawit Di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau

Selanjutnya pada tabel 1 menjelaskan bahwa sistem upah (*ujrah*) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau menggunakan sistem upah berdasarkan kinerja dan hasil. Berdasarkan hasil data pada tabel menunjukkan bahwa variabel upah berdasarkan prestasi kerja menunjukkan hasil sebesar 81% telah terpenuhi. Pada indikator tambahan menunjukkan bahwa masing- masing indikator tersebut memberikan pengaruh positif pada setiap variabel. Pada indikator disiplin kerja menunjukkan sebesar 100%. selain itu untuk menghindari hal - hal yang tidak diinginkan karena tidak adanya jam kerja yang tetap, maka pemilik kebun menetapkan adanya sanksi bagi buruh yang tidak disiplin dimana 87% responden memilih menerapkan sanksi bagi para buruh yang tidak disiplin berupa peringatan lisan sebanyak dua kali (2x), pemotongan gaji hingga

konsekuensi terbesar yaitu tidak digunakannya kembali tenaga buruh tersebut. Pengalaman dan keterampilan menyatakan responden memilih pengalaman kerja dapat mempengaruhi besaran upah. Hal ini selaras dengan pengamatan Antarawan & Indraja (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas pekerja dan produktifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah tenaga kerja.

Tabel 1: Sistem Upah (*Ujrah*) Buruh Tani Kelapa Sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau

Variabel penelitian	Indikator penelitian	Jumlah responden		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
Upah Berdasarkan Lama Kerja	Jam Kerja	4	26	13%	87%
Upah Berdasarkan Prestasi Kerja	Disiplin Kerja	30	0	100%	0%
Upah Berdasarkan Masa Kerja	Kinerja	26	4	87%	13%
Upah Berdasarkan Masa Kerja	Kemampuan	24	6	80%	20%
Upah Berdasarkan Masa Kerja	Masa Kerja	5	25	17%	83%
Upah Berdasarkan Masa Kerja	Pengalaman	30	0	100%	0%
Upah Berdasarkan Masa Kerja	Keterampilan	25	5	83%	17%
Upah Berdasarkan Kebutuhan	Kebutuhan	4	26	13%	87%
Upah Berdasarkan Kebutuhan	Tunjangan	27	3	90%	10%

Sumber : Data Hasil Penelitian (2022)

Pada indikator keterampilan kerja dalam persentase menyatakan bahwa 83% responden memilih keterampilan kerja mempengaruhi besaran upah, karena dalam pekerjaan lapangan pemilik kebun memerlukan buruh yang serba bisa, sehingga dapat meminimalkan tenaga kerja yang dibutuhkan, serta dapat meminimalkan pengeluaran dalam pengupahan. Serta pada indikator menyatakan bahwa tunjangan bonus/tunjangan menyatakan bahwa 90% responden menilai pentingnya bonus/tunjangan kepada buruh. Hal ini dinyatakan bahwa pentingnya memberikan bonus/tunjangan dipercaya mampu meningkatkan semangat kerja buruh. Etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja buruh sehingga akan berdampak pada hasil kerja. Kualitas kerja yang baik tentu akan mempengaruhi besaran upah yang diperoleh.

2. Sistem Upah (*Ujrah*) Buruh Tani Kelapa Sawit Di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau Berdasarkan Tinjauan Prinsip Syariah

Tabel 2 menjelaskan bahwa sistem upah (*ujrah*) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau berdasarkan tinjauan prinsip syariah menunjukkan bahwa pada variabel prinsip keadilan pada indikator jelas dan transparan dan indikator proporsional menyatakan bahwa 100% indikator ini telah terpenuhi. Namun dalam variabel prinsip kelayakan pada indikator sesuai UMK menyatakan bahwa 100% indikator ini tidak terpenuhi, dalam indikator mencukupi pangan harian 83% terpenuhi. Sejalan dengan teori upah Ibnu Taimiyah yang menyatakan bahwa upah yang adil ialah upah yang setara (*ujrah al mithili*). Upah yang setara ialah seperti harga yang setara, yaitu jumlah yang ditentukan dalam kontrak serta dapat berubah berdasarkan faktor-faktor tertentu yang membentuk pertemuan antara permintaan dan penawaran (Karim, 2017). Selain itu

pengupahan dalam prinsip keadilan menekankan pada adil yang bermakna jelas, transparan dan proporsional.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, menyimpulkan bahwa sistem upah berdasarkan tinjauan prinsip keadilan telah terpenuhi. Dimana pada penelitian menunjukkan bahwa dalam perjanjian telah terjadi kesepakatan antar dua belah pihak yang berakad yaitu pemilik kebun dan buruh mengenai upah serta transparannya transaksi antar kedua belah pihak yang berakad dengan adanya bukti pembayaran upah berupa nota/slip gaji. Selain itu, upah yang diterima buruh telah sesuai dengan pekerjaan serta tenaga yang dikeluarkan dalam bekerja di kebun kelapa sawit. Besaran upah yang diberikan bergantung pada perolehan hasil yang dikerjakan oleh buruh, dengan perhitungan upah berdasarkan jumlah hasil yang dikerjakan buruh dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan dan telah disepakati di awal perjanjian.

Tabel 2: Sistem Upah Buruh Tani Berdasarkan Tinjauan Prinsip Syariah

Variabel penelitian	Indikator penelitian	Jumlah responden		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
Prinsip Keadilan	Jelas dan Transparan	30	0	100%	0%
	Proporsional	30	0	100%	0%
Prinsip Kelayakan	Sesuai UMR	0	30	0%	100%
	Mencukupi Pangan Harian	25	5	83%	17%

Sumber : Data Hasil Penelitian (2022)

Selanjutnya hasil pada sistem upah buruh berdasarkan tinjauan prinsip syariah dalam variabel prinsip kelayakan pada indikator sesuai UMK menyatakan bahwa 100% responden tidak menetapkan upah yang sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK). Sebab upah minimum kabupaten (UMK) menggunakan hitungan upah per bulan yang diterima oleh pekerja dengan jam kerja sebanyak 40 jam/minggu atau 7 jam/hari. Dimana untuk upah minimum kabupaten Sanggau pada tahun 2022 sebesar Rp. 2.547.405,69. Pada praktik lapangan pemilik kebun tidak menetapkan adanya jam kerja bagi para buruh dan hanya menggunakan tenaga buruh dengan sekali pekerjaan. Hal ini dilihat dari jenis pekerjaan yang dapat dilakukan buruh dimana memiliki rentan waktu yang cukup lama, seperti proses panen buah dimana hanya dapat dilakukan 15 - 20 hari sekali dalam sebulan, perawatan seperti (penyemprotan, pupuk dan penebasan) hanya dapat dilakukan setiap 3 - 5 bulan sekali. Untuk rata - rata upah yang ditetapkan oleh pemilik kebun sebagai berikut: Pemanen Rp 150.000 - 250.000,- per tonase (Ton) atau Rp 3.500.- per TBS (tandan buah segar) / Rp 150 - Rp 250,- Kg, Brondol Rp 15.000 - Rp 17.000,- per karung, Perawatan Rp 100.000.- per HK (harian kerja), Angkutan Rp 145.000,- per ton.

Jika dihitung untuk rata - rata upah yang diperoleh buruh dalam satu kali pekerjaan dengan minimal buruh tersebut dapat mengerjakan dua jenis pekerjaan seperti panen dan brondol maka dapat dihitung sebagai berikut: Misalnya, setiap

panen buruh dapat memperoleh; 1 ton buah sawit dalam sekali panen dengan perhitungan upah panen Rp 150 – Rp 250, maka upah yang didapatkan: $1.000 \text{ kg} \times \text{Rp } 150 - \text{Rp } 250 = \text{Rp } 150.000 - \text{Rp } 250.000$ sekali panen. 2 ton buah sawit dalam sekali panen dengan perhitungan upah panen Rp 150 – Rp 250, maka upah yang didapatkan: $2.000 \text{ kg} \times \text{Rp } 150 - \text{Rp } 250 = \text{Rp } 300.000 - \text{Rp } 500.000$ sekali panen. Untuk brondolan, misalnya buruh dalam sekali pekerjaan dapat memperoleh; 5 karung dengan perhitungan upah brondol Rp 15.000 – 17.000 per karung, maka upah yang dapat didapatkan: $5 \text{ karung} \times \text{Rp } 15.000 - \text{Rp } 17.000 = \text{Rp } 75.000 - \text{Rp } 85.000$ sekali brondol. 10 karung dengan perhitungan upah brondol Rp 15.000 – 17.000 per karung, maka upah yang dapat didapatkan: $10 \text{ karung} \times \text{Rp } 15.000 - \text{Rp } 17.000 = \text{Rp } 150.000 - \text{Rp } 170.000$ sekali brondol. Jika ditotalkan maka rata – rata upah yang bisa didapatkan buruh apabila mengerjakan dua jenis pekerjaan tersebut yaitu sebesar Rp 350.000 – Rp 600.000 pada sekali kerja dalam sebulan. Apabila dilihat dari perkiraan hitungan rata – rata upah buruh diatas maka pendapatan buruh masih belum memenuhi standar upah minimum kabupaten (UMK).

V. KESIMPULAN

Sistem upah (*ujrah*) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau menggunakan sistem upah berdasarkan kinerja dan hasil. Hal ini dapat dilihat dari variabel upah berdasarkan prestasi kerja menunjukkan hasil sebesar 81% telah terpenuhi berdasarkan kinerja dan hasil. Sistem upah (*ujrah*) buruh tani kelapa sawit di Desa Penyeladi Kabupaten Sanggau berdasarkan tinjauan prinsip syariah masih belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini dikarenakan nilai kelayakan pada sistem upah masih belum terpenuhi. Upah yang ditetapkan belum mencapai standar upah minimum Kabupaten Sanggau, meskipun jika dilihat dari standar harian, pasaran upah yang ditetapkan di daerah tersebut terbilang cukup besar dengan harga sawit yang tidak menentu. Untuk itu diperlukan pertimbangan dari pemilik kebun dalam penetapan upah yang layak sesuai dengan kebutuhan minimum buruh dimana upah yang ditetapkan dapat menyesuaikan dengan standar upah minimum kabupaten yang berlaku serta selalu menanamkan prinsip – prinsip syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hadi, A. A. (2017). *Fikih Muamalah Kontemporer*. Rajawali Pers.
- An-Nabhani, T. (2013). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Kencana Prenadamedia Group.
- Antarawan, N. Y., & Indrajaya, I. G. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Tenaga Kerja dan Modal Terhadap Produktivitas Industri Kecil Konveksi di Kota Denpasar. *E-Jurnal EP Unud*, 9(11), 2557–2586.
- Faqih, & Nafila, A. (2021). Analisis Sistem Ujrah Perspektif Prinsip Syariah (Kajian di PT. Putra Garam Perkasa Kabupaten Sampang). *Iqtisodina Jurnal Ekonomi Syariah & Hukum Islam*, 4(2), 1–21.
- Firdayanti, N., & Oktafia, R. (2020). Implementation of Ijarah in Efforts To Improve Farmer Welfare. *Laa Maisyir: Jurnal Ekonomi Islam*, 7(2), 66–81.

<https://doi.org/10.24252/lamaisyir.v7i2.16083>

- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. CV. Arjasa Pratama.
- Hasanah, N. (2020). Analisis Al-Ujrah Bagi Buruh Pikul Hasil Laut Dalam Perspektif Ekonomi Islam Niswatun. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, 6(1), 32–58.
- Hudafi, H., Lakuanine, A. B., & Devianita. (2021). Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo*, 2(1), 43–55.
- Husni, L. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Rajawali Pers.
- Ismail, N. P., & Maloko, M. T. (2021). Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Penerapan Upah Buruh Cetak Batu Bata. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah*, 3(1), 54–60.
- Karim, A. A. (2017). *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Raja Grafindo Persada.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. (2022). *Qur'an*. Kementerian Agama. <https://quran.kemenag.go.id/>
- Mashari. (2015). Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum Menuju Kebutuhan Hidup Layak Bagi Pekerja Di Jawa Tengah. *Jurnal Spektrum*, 12(1), 47–60.
- Masrunik, E. (2020). Metode Pengupahan Buruh Petik Kopi (Studi Kasus Pada Buruh Petik Kopi Di Desa Resapombo). *Competence : Journal of Management Studies*, 14(2), 164–172. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v14i2.8956>
- Muhajir, Mukaromah, H., Sudarmaji, W., & Ulfa, L. (2021). Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari dalam Perspektif Hukum Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(03), 1931–1936. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Nisa', Y. H., & Al-Asy'ari, M. K. H. (2019). Analisis Konsep Islam Tradisi Upah Buruh Tani (Studi Kasus Dusun Mandigu Desa Suco Kabupaten Jember). *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi, Dan Bisnis*, 5(1), 83–100. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v5i1.344>
- Novitasari, H., Hidayat, A. R., & Rojak, E. A. (2022). Tinjauan Akad Ijarah terhadap Sistem Upah Buruh Tani yang Ditanggguhkan di Desa Cibuaya Kabupaten Karawang. *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law*, 2(1), 252–258. <https://doi.org/10.29313/bcssel.v2i1.389>
- Nuraini, Fithriady, & Desiana, R. (2020). Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh besar). *EKOBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*, 4(2), 22–32.
- Priyono, & Ismail, Z. (2012). *Teori Ekonomi*. Dharma Ilmu.
- Saputra, A. (2021). Penetapan Ujrah Pada Buruh Tani Kelapa Sawit Di Desa Air Buluh Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Falah Perbankan Syariah*, 3(1), 43–51.
- Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir Al-Misbah: Vol. V*. Lentera Hati.
- Siswadi. (2014). Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan. *Ummul Quro*, 4(2), 105–116. <http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/qura/issue/view/531>
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

- Soleha, S., & Saiin, S. (2020). Sistem Pengupahan Kebun Sawit dalam Perspektif Ekonomi Islam. *AL-Muqayyad*, 3(2), 169-179. <https://doi.org/10.46963/jam.v3i2.281>
- Wahyuni, D. (2016). Analisis Sistem Pengupahan “Bawon” Pada Pertanian Padi (Studi Kasus Pada Petani di Desa Gambar Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121-140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Waliam, A. (2017). Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(2), 265-292.