



## **Polemik Upah Buruh dalam Kerangka Pemikiran Syariah**

**Fiza Hariani<sup>1</sup>, Yuliana<sup>2</sup>, Mhd Reynaldei<sup>3</sup>, Jufendri<sup>4</sup>, Muhammad Dasio<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*e-mail:* <sup>1</sup>22190324827@students.uin-suska.ac.id; <sup>2</sup>22190314701@students.uin-suska.ac.id;

<sup>3</sup>22190314571@students.uin-suska.ac.id; <sup>4</sup>22190314569@students.uin-suska.ac.id;

<sup>5</sup>22190314513@students.uin-suska.ac.id

**Abstrak** : Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sistem pengupahan yang tidak terlepas dari adanya keterkaitan antara pengusaha dengan para buruh. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, jenis penelitian *field research*, pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data pada penelitian ini adalah pengusaha dan para buruh. Analisis data kualitatif dengan reduksi data, penyajian data dan dilakukan penarikan kesimpulan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem upah yang diterapkan di Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis dan mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja menurut perspektif Ekonomi Islam. Hasil penelitian ini adalah Sistem upah buruh bongkar muat Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis dapat dikatakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah didasarkan atas kesepakatan antara pengusaha dan buruh. Tingkat kesejahteraan buruh bongkar muat Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis sebagai implikasi dari sistem upah secara umum belum cukup baik ditinjau dalam perspektif ekonomi Islam, karena ditetapkan tidak sesuai dengan tarif bongkar muat yang di anjuran pemerintah serta pendapatan rata-rata jauh di bawah UMK Bengkalis.

**Kata Kunci:** Buruh Bongkar Muat, Upah, Ekonomi Islam

## PENDAHULUAN

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Sutedi, 2009).

Perjanjian pengupahan antara buruh dan pengusaha juga menjadi sorotan mengenai upah. Selain dari penghitungan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Perjanjian pengupahan antara buruh dan pengusaha sering menjadi probelmatica. Hal tersebut dikarenakan jaring pengaman upah, yaitu upah minimum, dikalahkan dengan kondisi ekonomi buruh yang terpaksa mengambil dan menerima perjanjian pengupahan yang upahnya di bawah standar upah minimum *take it or leave it* adalah kata-kata yang dilontarkan pengusaha kepada buruh.

Serikat pekerja atau buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya. Dalam menggunakan hak tersebut, pekerja atau buruh dituntut bertanggungjawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, penggunaan hak tersebut dilaksanakan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Serikat pekerja atau buruh dianggap perlu dalam rangka dan upaya melindungi pekerja atau buruh terutama dalam hal berhadapan dengan pengusaha untuk secara kolektif memperjuangkan hak dan kewajiban buruh dalam melakukan hubungan kerja.

Di Bengkalis sendiri para buruh bongkar muat ini berada dibawah naungan F-SPTI (Federasi-Serikat Pekerja Transportasi Indonesia) Kabupaten Bengkalis yang saat ini diketuai oleh Mashuri. Para buruh yang ada di Bengkalis tercatat ada sekitar 136 orang buruh yang terdaftar dalam F-SPTI Kecamatan Bengkalis. Selain itu kian lancarnya arus transportasi darat menuju pulau Bengkalis, menimbulkan persoalan tersendiri. Pendapatan mereka dari upah membongkar muatan kapal barang yang singgah di Bengkalis menjadi berkurang, karena sejumlah pengusaha lebih memilih jalur darat. Setiap bulan rata-rata hanya 3 kapal yang singgah di pelabuhan Pelindo Bengkalis. Artinya buruh bongkar muat hanya bekerja dalam satu bulan sekitar 12 sampai 15 hari kerja saja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Upah

Dalam pandangan Islam, upah, yakni dalam pembahasan tentang *ujrah*. Menurut bahasa, *ujrah* berarti upah. Sedangkan menurut tata bahasa, *ujrah* (أجرة) atau *Ijarah* (الإجْر) atau *ajaarah* (الأجر) dan yang fasih adalah *ijarah*, yakni *masdar sami* dari *fiilijara* (أجر) dan ini menurut pendapat yang sah (Al-Jaziri, 1994).

Secara etimologis *al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajrun* yang arti menurut bahasanya ialah *al-Iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesia adalah ganti dan upah. Sedangkan menurut istilahnya upah adalah pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerjanya (Sukirno, 2006).

Dalam kamus bahasa Indonesia (2007) upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan di atas dapat dilihat berbagai redaksi apabila dicermati dapat diambil suatu kesimpulan yang sama tentang masalah upah. Dapat dikatakan upah adalah penerimaan sebagai imbalan dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat dinilai, adanya tunjangan untuk diri dan keluarga, adanya suatu perjanjian dan diterima menurut ketentuan waktunya.

### Dasar Hukum Upah

Adapun dasar hukum upah dalam Islam terdapat dalam surah Al-Baqarah ayat 233 sebagai berikut:

﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنَ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ وَبُيُوتُهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَعَلِمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۚ﴾ ۲۳۳

*Artinya: "Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Baqarah: 233)*

Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah: (Syafe'i, 2004)

اوطعاً مرجأ ريجلاً لبقن أفجيه مقرء  
*Artinya: "Berikanlah upah buruh, sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).*

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan (Husni, 2008).

### Sistem Pembayaran Upah

- Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pembayaran ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, dimana untuk tiap-tiap jam diberikan upah perjam, untuk tiap saat hari bekerja diberika upah harian, untuk upah seminggu bekerja diberikan upah mingguan, untuk setiap bulan diberikan upah bulanan dan sebagainya.
- Sistem upah potongan. Sistem ini, sering dipakai untuk mengganti sistem upah jangka waktu apabila hasil kerja tidak memuaskan, karena upah ini hanya bisa diterapkan bila dapat diukur hasil pekerjaan itu dengan ukuran tertentu, misalnya jumlah banyak, jumlah berat, jumlah luasnya hasil pekerjaan buruh tersebut. Maka sistem pengupahan ini tidak dapat dipakai pada suatu perusahaan.
- Sistem upah pemufakatan. Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan yaitu upah untuk hasil, pekerjaan tertentu, misalnya pada

pembuatan jalan, pekerjaan memuat membongkar dan mengangkut barang-barang dan sebagainya, tapi upah ini bukan diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang telah bersama-sama melakukan pekerjaan itu.

- d. Sistem skala upah buruh. Adanya pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran di luar negeri, upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga barang hasil perusahaan itu.
- e. Upah Indeks. Upah indeks adalah upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, tetapi naik turunnya upah ini tidak akan mempengaruhi nilai riil dari upah.
- f. Sistem upah pembagian keuntungan. Maksudnya disamping upah yang diterima oleh buruh pada waktu tertentu pada sistem ini, maka pada penutupan buku tahunan bila perusahaan mendapat keuntungan yang besar kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.
- g. Upah sistem Hasil (*Output*). Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- h. Upah sistem borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Upah borongan diberikan sesuai

dengan kesepakatan antara pekerja dengan pihak yang memberi pekerjaan sebelum pekerjaan dimulai. (Rivai, 2009).

### **Macam-macam Upah Ijarah**

Adapun macam-macam upah *ijarah* ada 2 (dua) macam yaitu sebagai berikut (Hasan, 2003) :

- a. *Ijarah* yang bersifat manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
- b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian ini objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

Kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut (Huda, 2008) :

- a. Ketentuan kerja, *ijarah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya.
- b. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Didalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajir*.
- c. Waktu kerja, dalam transaksi *ijarah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir*.
- d. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi *ijarah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi *ijarah* boleh tunai, dan boleh juga tidak dengan syarat harus jelas.

Sedangkan hal-hal yang terkait dengan upah itu sendiri yaitu (Depdiknas, 2005) :

- a. Upah bersih adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan potongan keseluruhan
- b. Upah borongan adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan atas dasar satuan barang yang diperoleh
- c. Upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan untuk hasil kerja harian jika yang bersangkutan masuk kerja.
- d. Upah lembur adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi batas waktu jam kerja
- e. Upah minimum adalah satuan upah yang paling rendah menurut Undang-undang.
- f. Upah wajar adalah upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang diberikan karyawan kepada instansi atau perusahaan.

#### **Upah Menurut Islam**

Makna upah dalam Islam memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Makna keadilan dalam pengupahan. Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan *akad* (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha.
- b. Makna layak dalam pengupahan.
  1. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang dan Papan. Hal ini berarti upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar. Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda yang artinya "*Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi*

*pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)"* (HR. Muslim). Hadits di atas menjelaskan bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Hadits tersebut juga menetapkan bahwa: *pertama*, majikan dan pekerja seharusnya saling mengaggap saudara seiman dan bukan sebagai tuan dan budak. *Kedua*, bahwa majikan seharusnya berada pada tingkat yang sama dengan pekerjanya, paling tidak dalam soal kebutuhan mendasar. *Ketiga*, bahwa seorang pekerja tidak boleh dibebani dengan tugas yang terlalu berat atau sulit, yaitu tugas yang melampaui kemampuannya atau mungkin membuatnya berada dalam kesulitan yang besar dalam mengerjakannya

2. Layak bermakna Sesuai Dengan Pasaran. Hal ini dapat dilihat pada makna yang tersirat dalam Q.S As-Syu'ara ayat 183 yang artinya : "*Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak- haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan*". Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya di perolehnya. Komponen Kebutuhan Hidup Layak (KHL) menjadi dasar dalam penentuan standar upah. Standar KHL terdiri dari

beberapa komponen yaitu : makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Dalam konsep upah layak, yang ditawarkan adalah sebuah konsep upah yang memperhatikan kepentingan buruh dan pengusaha serta membagi tanggungjawab antara pemerintah dan pengusaha. Konsep upah layak meliputi : komponen KHL, 3000 kalori perhari untuk komponen makanan, pemenuhan KHL untuk mendukung produktifitas buruh. Dengan kata lain, rumus penentuan upah minimum/standarisasi upah masih berdasarkan pemenuhan standar kalori (Sudjana, 2002).

Tentang cara penentuan upah, Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan kepada kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) akan diperlakukan sebagai harga yang setara (Abdullah, 2010).

Islam menawarkan solusi yang sangat tepat, baik mengenai masalah upah maupun masalah perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja maupun majikan (Rahman, 1997). Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan/manfaat tenaga seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah kepada seorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya dalam batas minimum.

Sistem Ekonomi Islam merupakan bagian dari totalitas sistem Islam yang didasarkan pada al-Quran dan as-Sunnah. Oleh karena itu, paradigma dasar yang digunakan untuk membangun pengaturan urusan rakyat adalah akidah dan hukum syariat. Sistem ekonomi Islam adalah bagaimana cara mendapatkan kekayaan, mengembangkan kekayaan, dan cara mendistribusikan kekayaan. Islam telah menetapkan bahwa masalah mendasar ekonomi adalah bagaimana setiap individu bisa mendapatkan alat pemuas bagi kebutuhannya, cara memproduksi barang dan jasa , peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja dan sebagainya.

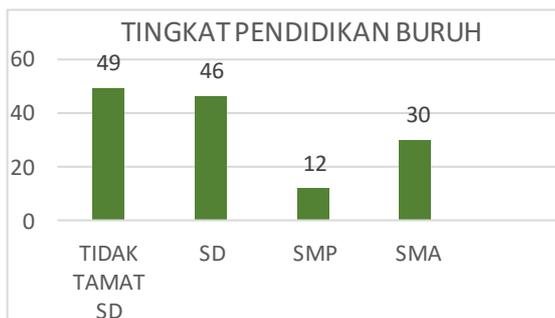
#### **METODE**

Jenis penelitian yang akan digunakan peneliti ini adalah penelitian lapangan (*field research*) (Maulana & Thamrin, 2021). dengan pendekatan normatif untuk meneliti dan menganalisa tentang permasalahan sistem pengupahan buruh bongkar muat di Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pilihan menjadi buruh pelabuhan merupakan alternatif kerja yang tidak mengandalkan *skill* atau keahlian tertentu. Sehingga pendidikan bukan menjadi tolak ukur dalam menjadi buruh.

Gambar 1.  
Tingkat Pendidikan Buruh



Sumber data: Data Olahan, 2022

Dari diagram di atas dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir anggota buruh Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis menunjukkan bahwa 49 orang

atau 35% tidak tamat SD, 46 orang atau 34% yang tamat SD, yang tamat SMP sebanyak 12 orang atau 9% dan yang tamat SMA berjumlah 30 orang atau 22%.

Tabel 1.

Daftar Barang Bongkar Muat Pelabuhan Pelindo 1  
Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis

NO	Klasifikasi	Barang
1	Bahan Makanan	Beras, sayur, makanan kaleng, minuman kaleng, rokok, gula, dll
2.	Peralatan Rumah Tangga dan Elektronik	Sabun, pecah belah, alat elektronik rumah tangga
3.	Bahan Bangunan dan Mesin	Semen, atap, kaca, keramik, batu, dll

Sumber : Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, 2022

Setiap jenis barang yang di bongkar muat memiliki tarif tersendiri juga berdasarkan berapa ton yang akan di kerjakan oleh buruh. Hal ini akan mempengaruhi jumlah upah yang akan

diterima. Semakin banyak barang yang akan di bongkar muat maka akan semakin besar upah yang akan diterima oleh buruh yang bersangkutan.

Gambar 2.  
Kegiatan Bongkar Muat Buruh



Sumber : Data Olahan, 2022

Dari grafik tersebut bahwa setiap tahunnya terjadi penurunan jumlah kapal bongkar muat. Turun 50% dari tahun-tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh jalur darat yang semakin lancar. Setiap bulan rata-rata hanya 3 unit kapal

yang singgah. Hal ini artinya para buruh bongkar muat hanya bekerja sekitar 10 hari dalam sebulan. Dengan upah borong sesuai kesepakatan antara pengusaha dan buruh bongkar muat.

Tabel 2.  
Perhitungan Pendapatan Buruh

No.	Unit Kapal	Estimasi waktu/unit	Upah Bongkar Muat/Unit	Pendapatan/Bulan
1.	3 unit	3 hari	100.000	900.000

*Sumber data: Data Olahan, 2022*

Upah yang di terima adalah upah borongan yang nominalnya sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha. Dan rata-rata pendapatan buruh bongkar muat per bulan berkisar Rp. 900.000.

Dapat disimpulkan bahwa sistem upah yang diterapkan pada buruh bongkar muat di pelabuhan ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2009) mengenai sistem pembayaran upah. Karena secara umum sudah sesuai dengan perjanjian awal meskipun keluar dari peraturan yang telah ditetapkan pemerintah. Hal ini dilakukan pengusaha karena di dasari oleh kegiatan operasional pelabuhan yang mulai sepi. Secara drastis turun hingga 50% setiap tahun dari tahun-tahun sebelumnya.

Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Di Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

- a. Memenuhi karakteristik upah dalam Islam, yaitu:
  1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai
  2. Upah dibayar sebelum keringat kering.
- b. Konsep adil dan layak dalam upah. Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. Karena adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat

pekerjaan yang dikerjakan. Kemudian dalam menentukan besaran upah buruh di pelabuhan ini belum sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Berdasarkan dari data pada tabel 1.2 yaitu perbulan berkisar diangka Rp. 900.000;- sesuai dengan jumlah unit kapal yang beroperasi. Dan hal ini tidak sesuai dengan standar sesuai dengan tarif bongkar muat yang di keluarkan melalui Keputusan Bupati Bengkalis NOMOR: 113/KPTS/III/2009.

## SIMPULAN

Sistem pengupahan buruh bongkar muat di Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai adalah sistem upah borongan per unit kapal yang di bongkar muat. Upah ditetapkan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pihak buruh tanpa memperhatikan standar tarif yang ditetapkan pemerintah. Rata-rata pendapatan buruh sekali bongkar muat adalah Rp. 100.000,-. Dan uang iuran yang mereka kumpulkan sebesar Rp 20.000 per bulan untuk Tunjangan Hari Raya (THR) atau untuk buruh yang sakit. Penghasilan para buruh jauh di bawah standar UMK Bengkalis yang berlaku. Menurut Ekonomi Islam, Sistem pengupahan buruh bongkar muat di

Pelabuhan Pelindo 1 Cabang Dumai Kecamatan Bengkalis sudah sesuai karakteristik pengupahan dalam Islam yaitu upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai dan tidak ada penundaan pembayaran upah sesuai dengan konsep Islam yaitu bayarlah upah sebelum keringatnya kering. Besaran upah buruh di pelabuhan ini belum sesuai dengan kategori upah yang layak karena jauh di bawah standar UMK Bengkalis dan konsep kesejahteraan tidak terpenuhi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, B. (2010). *Peradaban Pemikiran Ekonomi Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Al-Jaziri, A. (1994). *Fikih Empat Mazhab, alih bahasa oleh Drs. H. Moh. Zuhri Dipl. Tafl, et. Al*. Semarang: as-Syifa.
- Bahasa, P. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- DepDikNas, P. B. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Depag, RI, (2010). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Banten: PT. Kalim.
- Hasan, M, A. (2003). *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Huda, N. (2018). *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Husni, L. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindp Persada.
- Maulana, A., & Thamrin, H. (2021). Analisis Literasi Sukuk Bagi Mahasiswa Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 1-12.
- Rahman, A. (1997). *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital Dari Teorike Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana, E. (2002). *Buruh Menggugat Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sukirno, S. (2006). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar, Edisi Ketiga*. Jakarta: RajawaliPers.
- Sutedi, A. (2009). *Implikasi hukum atas sumber pembiayaan daerah: dalam kerangka otonomi daerah*. Jakarta : Sinar Grafika
- Syafe'I, R. (2004). *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.