

**IMPLEMENTASI MODEL PENGUPAHAN BURUH KARET DI
PTPN XII SUMBER TENGAH KECAMATAN SILO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

Firdausi Nurbayana Putri
NIM : E20152010

Dosen Pembimbing

Siti Masrohatin, S.E., M.M
NIP. 19780612 200912 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
SEPTEMBER 2019**



**IMPLEMENTASI MODEL PENGUPAHAN BURUH KARET DI
PTPN XII SUMBER TENGAH KECAMATAN SILO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Firdausi Nurbayana Putri
NIM : E20152010

Disetujui Pembimbing



Siti Masrohatin, S.E., M.M
NIP. 19780612 200912 2 001

IMPLEMENTASI MODEL PENGUPAHAN BURUH KARET DI PTPN XII SUMBER TENGAH KEC. SILO KAB. JEMBER

SKRIPSI


Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jember Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari: Kamis

Tanggal: 24 Oktober 2019

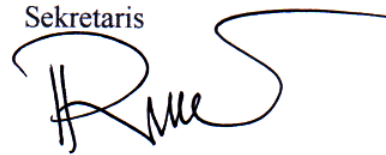
Tim Penguji

Ketua



Daru Anondo, S.E., M.S.I
NIP. 19750303200911009

Sekretaris



Rini Puji Astuti, S. Kom., M.Si.
NUP. 201708174

Anggota:

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag, M.E.I
2. Siti Marohatin, S.E., M.M



()



()

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

1/10-19



Dr. Khamdan Rifai, SE., M.Si
NIP. 19680807 200003 1 001

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kabajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.¹(Q.S An-Nahl: 97).

IAIN JEMBER

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemah* (Bandung: CV Mikhraj Khazanah Ilmu, ttp), 278.

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang telah memberikan arti bagi hidup saya dengan pengorbanan, kasih sayang dan ketulusan, yaitu:

1. Kepada Orang tua saya, Ayahanda (Buyung Andi Pribadi) dan Ibunda (Sundusiyah) tercinta yang tak pernah lelah membesarkan dengan kasih sayang, serta memberikan dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini. Terimakasih atas doa yang tak kunjung henti di panjatkan.
2. Teruntuk adik satu-satunya dalam keluarga (Iftitah Maulana Dwi Putri) yang selalu memberikan dukungan dan semangat dan selalu mengisi hari-hari dengan pertengkaran dan kasih sayang.
3. Teruntuk saudari-saudariku Sely Rahayu Oktavianti, Pricylia Wulanda Alifianti dan Gita Sabrina Gayatri yang selalu memberikan semangat dan dorongan selama mengerjakan skripsi ini.
4. Seluruh keluarga besar yang senantiasa menjadi penyemangat dalam setiap proses, sehingga saya menjadi pribadi yang baik.
5. Teruntuk teman-teman ES 1 (Ekonomi Syariah) seperjuangan angkatan 2015 yang selalu memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu optimis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Almamater IAIN Jember dan seluruh dosen IAIN Jember khususnya dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan ilmu kepada saya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segenap puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan taufik serta hidayah-Nya sehingga perencanaan, pelaksanaan dan penyusun skripsi yang berjudul “Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember” dapat terselesaikan dengan lancar. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Rasulullah SAW. Semoga kita dapat syafa’at-Nya di hari kiamat kelak. Penulis skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana (S-1) Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Jember.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari semua pihak, skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM. Selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifai, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Ibu Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah, dan Dosen Penasehat Akademik.
4. Ibu Siti Masrohatin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu dan pemikiran untuk memberikan ilmu dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Segenap penguji yang telah berkenan menguji skripsi ini.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat mengetahui apa yang tidak diketahui.
7. Segenap PT. Perkebunan Nusantara XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember yang sudah bersedia memberikan tempat untuk penelitian dan sudah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis ucapkan semoga Allah SWT, memberikan balasan kebaikan atas semua jasa yang telah di berikan. Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mempunyai banyak kekurangan, sehingga masih perlu tahap penyempurnaan. Terakhir, harapan peneliti semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak. Amin..

Penulis

Firdausi Nurbayana Putri
NIM. E20152010

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Firdausi Nurbayana Putri, Siti Masrohatin, S.E., M.M. 2019: Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Di Indonesia istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan. Dalam hal ini, peneliti akan berbicara mengenai upah. Upah menjadi tolak ukur dan patokan sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktifitas barang yang diproduksi. Model pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan ada yang sama dan ada yang berbeda. Model pengupahan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Dan untuk membayar upah para buruh perusahaan dalam memberikan upah pasti ada kendala atau yang menghambat pengupahan tersebut.

Fokus penelitian dalam penulisan ini adalah : 1) Bagaimana Implementasi model pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember? 2) Faktor-faktor yang menghambat pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember?

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan 1) Untuk mengetahui bagaimana implementasi model pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember 2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis penelitian menggunakan *field research*. Penentuan data dari penelitian ini berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji validitas data menggunakan triangulasi sumber. Analisis data yang digunakan yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini: 1) Menunjukkan bahwa model pengupahan buruh karet yang berada di PTPN XII Sumber Tengah menggunakan dua model pengupahan yaitu model pengupahan harian dan borongan dimana mereka dibayar 15 hari sekali. 2) Faktor yang menghambat pengupahan buruh karet yaitu pertama Terlambatnya pusat mengirim uang ke PTPN XII, yang kedua pimpinan yang seharusnya menandatangani berkas pembayaran upah sedang bertugas diluar kota.

Kata kunci: Model Pengupahan Buruh, PTPN

ABSTRACT

Firdausi Nurbayana Putri. Siti Masrohatin, S.E., MM. 2019. *Implementation of the Rubber Workers Wage Model at PTPN XII Sumber Tengah, Silo District, Jember Regency.*

Labor is all matters relating to labor before, during and after work. In Indonesia the term labor is very popular in the world of labor / employment. In this case, the researcher will talk about wages. Wages become a benchmark and benchmark for a company to increase the productivity of goods produced. There are same and different wage models given by companies. The remuneration model is how companies usually pay their workers. And to pay the wages of company workers in providing wages, there must be constraints or constraints on wages.

The focus of research in this paper are: 1) How the implementation of the model of wage rubber workers in PTPN XII Sumber Tengah Kec. Kab Silo. Jember? 2) Factors that prevent rubber workers from being paid in PTPN XII Sumber Tengah Kec. Kab Silo. Jember?

The purpose of this study is to describe 1) To find out how the implementation of the model of wage rubber workers in PTPN XII Sumber Tengah Kec. Kab Silo. Jember 2) To find out the factors that hinder the wage of rubber workers in PTPN XII Sumber Tengah Kec. Kab Silo. Jember.

The approach used by this researcher is a descriptive qualitative approach. This type of research uses field research. Determination of data from this study in the form of observation, interviews, and documentation. To test the validity of the data using source triangulation. Analysis of the data used is, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study: 1) Show that the model of remuneration for rubber workers who are in PTPN XII Sumber Tengah uses two models of remuneration, namely the daily and contractual wage models for which they are paid every 15 days. 2) Factors that hamper the wage of rubber workers are firstly the late center of sending money to PTPN XII, the second leader who should sign the wage payment file is on duty outside the city.

Keywords: Labor Wage Model, PTPN

IAIN JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori.....	27

1. Pengertian Upah	27
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah	33
3. Jenis-Jenis Upah	35
4. Macam-Macam Upah	38
5. Pengertian Buruh	40
6. Bentuk-Bentuk Buruh	40
7. Hubungan Buruh dan Majikan	41
8. Macam-Macam Buruh	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Subyek Penelitian	45
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Analisis Data	49
F. Keabsahan Data	50
G. Tahap-tahap Penelitian	52
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	54
A. Gambaran Obyek Penelitian	54
1. Sejarah PTPN XII Sumber Tengah	54
2. Visi dan Misi	55
3. Letak Geografis	55
4. Struktur Organisasi PTPN XII Sumber Tengah	57
5. Data Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah	58

B. Penyajian dan Analisi Data	62
1. Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah	62
2. Faktor-Faktor yang Menghambat Pengupahan Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah	68
C. Pembahasan Temuan.....	72
1. Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah	72
2. Faktor-Faktor yang Menghambat Pengupahan Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah	74
BAB V PENUTUP.....	77
D. Kesimpulan.....	77
E. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

IAIN JEMBER

Daftar Tabel

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
2. Tabel 4.1 Data Buruh Penyadap Karet.....	59



Daftar Gambar

1. **Gambar 1.1** Struktur Organisasi PTPN XII Sumber Tengah 58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu upaya manusia dalam memenuhi kehidupannya. Kebutuhan ekonomi juga menimbulkan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Hal ini di karenakan berbagai pihak, mulai dari subjek itu sendiri hingga pihak-pihak lain ikut ambil bagian.

Di Indonesia istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, Istilah ini sudah digunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Setelah merdeka kita tidak mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemburuan yakni Buruh adalah

¹ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (t.tp: PT Citra Aditya Bakti, 2006)1.

“barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1 ayat a).²

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depanaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.³ Dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah “serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan.”⁴

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab 1 pasal 1 angka 30 menyatakan Upah adalah 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), 33.

³ *Ibid.*, 34.

⁴ Zaeni Asyadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Kerja* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 53.

⁵ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak atas Gaji, Iuaran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 2.

Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.⁶

Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.⁷

Seorang buruh untuk mendapatkan upah harus bekerja keras agar keinginannya terwujud. Bagi Islam, bekerja adalah suatu kewajiban, setiap muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah juga tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri.

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017), 298.

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 299.

Kuatnya dorongan bekerja ini, sehingga bagi mereka yang melakukan suatu pekerjaan, pahalanya sama seperti yang melakukan ibadah.⁸

Dalam Islam sangat dianjurkan untuk bekerja, tetapi harus ada keseimbangan antara pekerjaan dunia dan akhirat. Islam telah mewajibkan bekerja atas setiap manusia yang berkemampuan, dan menganggap pekerjaan adalah fardlu yang mesti dilakukan demi memperoleh ridho Allah SWT dan rizki-Nya yang baik. Dalam ayat Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 telah dijelaskan:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S At-Taubah [10]: 105).⁹

Dalam ayat diatas Allah telah dijelaskan bahwa umat Islam di perintahkan untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan sehari-hari. Allah melihat setiap pekerjaan umatNya dan akan memperlihatkannya kelak diakhirat.

Selama ini, disadari atau tidak, pekerja atau buruh menjadi permasalahan pokok yang diperhatikan, karena maju dan berkembangnya suatu pemerintahan dilihat dari sumber daya yang dimiliki oleh suatu negara. Bagi sebagian besar orang, bekerja sebagai buruh adalah untuk

⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya insani* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011), 4.

⁹ Al-Qur'an, 9:105.

memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian dalam diri setiap buruh pasti terdapat keinginan untuk mengetahui jumlah penghasilannya. Yang dimaksud penghasilan disini ialah jumlah uang yang diterima pada setiap kali gaji. Namun pada saat ini permasalahan yang sering muncul adalah kurangnya terpenuhi hak tenaga kerja atau buruh oleh pemberi kerja, yaitu untuk mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan waktunya. Buruh selama ini dipersepsikan sebagai kelompok pekerja di pabrik yang berjumlah ratusan hingga ribuan orang.¹⁰

PT Perkebunan Nusantara (PTPN XII) merupakan salah satu lembaga atau instansi dibawah kendali dari BUMN yang mengembangkan sektor perkebunan di Indonesia yang bergerak dalam budidaya kopi, tebu, teh, karet, serta jenis tanaman lainnya. PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah merupakan salah satu perkebunan yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan dengan komoditi utamanya adalah karet. PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah merupakan salah satu perkebunan yang memiliki areal pengolahan yang kecil, namun di Kebun Sumber Tengah ini mampu menghasilkan mutu karet terbaik di Jawa Timur. Kebun Sumber Tengah merupakan salah satu kebun yang termasuk dalam PT. Perkebunan Nusantara XII wilayah II yang bertempat di Desa Silo Kecamatan Silo Kabupaten Jember.¹¹

Di PTPN XII ini model pengupahan buruh karet menggunakan dua model yaitu harian dan borongan, dimana dalam pembayaran upah

¹⁰ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/Buruh> (18 Maret 2019).

¹¹ Dokumentasi, 21 Februari 2019.

dilakukan satu bulan dua kali, buruh harian disini per hari yaitu Rp. 44.300 sedangkan buruh yang borongan per kg dari Rp. 6000 sampai Rp. 6.300 dihitung sesuai dengan hasil yang di dapatkan. Disini dalam pengupahan terkadang telat tapi tidak sering, jam kerja buruh penyadap karet dari jam 12 malam sampai jam 05 pagi. Buruh melakukan pekerjaan malam hari karena getah yang paling bagus itu diambil waktu malam hari.¹²

PT. Perkebunan Nusantara XII Sumber Tengah dalam bekerja menggunakan dua model pengupahan yaitu harian dan borongan. Proses pembayaran upah kadang-kadang mengalami hambatan yang menyebabkan terlambatnya pembayaran upah pada para buruh disana. Upah merupakan hak bagi setiap buruh yang bekerja disana. Terlambatnya pembayaran upah tidak membuat para buruh berhenti bekerja, para buruh tetap bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. PT Perkebunan Nusantara Sumber Tengah ini juga termasuk sebagai perusahaan karet milik BUMN yang ada di Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

Oleh karena itu melihat kenyataan yang terjadi, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang “Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Pace Kec. Silo Kab. Jember”.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian yang muncul berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

¹² Wawancara, bersama bapak Ismed 19 Februari 2019.

1. Bagaimana Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember ?
2. Faktor-faktor yang Menghambat Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian dan harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.¹³ Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec Silo Kab Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Faktor-faktor yang Menghambat Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec Silo Kab Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi, dan masyarakat secara keseluruhan dan manfaat penelitian harus realistis. Diantaranya:

¹³ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi acuan informasi dalam penelitian-penelitian berikutnya dengan permasalahan penelitian yang sama serta menjadi referensi pustaka bagi pemenuhan kebutuhan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai apa saja yang digunakan oleh perusahaan mengenai model pengupahan di PTPN XII Sumber Tengah Kec Silo Kab Jember.

b. Bagi IAIN Jember

Penelitian ini dapat menjadi sarana pembelajaran dan pengetahuan serta wawasan mengenai model pengupahan buruh sebagai bahan referensi bagi teman-teman mahasiswa khususnya jurusan ekonomi yang ingin meneliti pada bidang yang sama yaitu mengenai implementasi model pengupahan buruh.

c. Bagi Lembaga

Informasi mengenai Implementasi Model Pengupahan Buruh di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember dapat digunakan oleh Lembaga terkait sebagai bahan masukan atau acuan dalam merumuskan kebijakan terkait pengupahan dalam memecahkan masalah dan memberikan saran yang bermanfaat bagi

Lembaga, serta memberikan gambaran kepada masyarakat atau peneliti lain sebagai penelitian lebih lanjut.

d. Bagi Masyarakat

Memperoleh pengetahuan dalam penerapan ilmu pengetahuan dan sebagai pengalaman yang dapat dijadikan referensi terkait model pengupahan.

E. Definisi Istilah

Judul penelitian ini adalah “Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember”. Judul ini memiliki beberapa istilah kata yang harus dirumuskan, didefinisikan, dan dijelaskan agar tidak mengalami kekaburan makna sesuai dengan pandangan peneliti sendiri.

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagai mana dimaksud oleh peneliti.¹⁴ Istilah-istilah tersebut adalah:

1. Implementasi

Implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pelaksanaan atau juga penerapan.¹⁵ Kedua kata ini bertujuan untuk mencari bentuk tentang hal yang telah disepakati.

¹⁴ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 45.

¹⁵ Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, (PT Agung Media Mulia, t.t.), 251

2. Model Pengupahan

Model adalah rencana, representasi, atau deskripsi yang menjelaskan suatu objek, sistem, atau konsep, yang seringkali berupa penyederhanaan atau idealisasi.¹⁶

Upah menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab 1 pasal 1 angka 30 menyatakan Upah adalah “hak 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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁷ Jadi model pengupahan adalah sistem upah yang saling berkaitan dalam hal pemberian upah yang dibayarkan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa yang telah diberikan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia.

3. Buruh

Buruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah atau imbalan.¹⁸

Penelitian ini mengangkat judul Implementasi Model Pengupahan Buruh di PTPN XII Sumber Tengah. Maksud dari judul

¹⁶ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/model> (18 Maret 2019).

¹⁷ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak atas Gaji, Iuaran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, 2.

¹⁸ Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, 121.

ini ialah peneliti ingin mengetahui secara mendalam terkait bagaimana model pengupahan buruh dan bagaimana cara mengimplementasikannya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan gambaran singkat tentang skripsi yang dikemukakan secara beraturan dari bab per bab dengan sistematis, dengan tujuan agar pembaca dapat dengan mudah mengetahui gambaran isi skripsi secara global. Adapun sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

BAB I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, kemudian dilanjutkan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II merupakan kajian kepustakaan yang terdiri dari kajian terdahulu yang memuat penelitian-penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan sebagai perspektif oleh peneliti. Bab ini berfungsi untuk landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisis data yang diperoleh.

BAB III merupakan penyajian metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Di dalamnya berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan terakhir adalah tahap-tahap penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti.

BAB IV merupakan penyajian data dan analisis yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian secara empiris yang terdiri dari gambaran

obyek penelitian, penyajian data dan analisis, serta diakhiri dengan pembahasan temuan. Bab ini berfungsi sebagai bahan kajian untuk memaparkan data yang diperoleh guna menemukan kesimpulan.

BAB V merupakan bab terakhir atau penutup yang di dalamnya berisi kesimpulan dan saran-saran. Bab ini untuk memperoleh gambaran dari hasil penelitian berupa kesimpulan, dengan kesimpulan ini akan dapat membantu makna dari penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Kajian kepustakaan adalah penelusuran terhadap karya-karya ilmiah atau studi-studi terdahulu sebagai pedoman penelitian lebih lanjut dan untuk mendapatkan data yang valid serta untuk menghindari duplikasi, plagiasi dan repitasi serta menjamin orisinilitas dan legalitas penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti melihat hasil penelitian peneliti lain tentang Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember. Berikut akan dijelaskan perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang lain:

1. Penelitian dilakukan oleh Dewi Lestari (2015) dengan judul “Sistem

Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal).” Fokus penelitian ini adalah mengetahui proses penetapan upah yang dilakukan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal dan mengetahui keselarasan praktik bisnis yang dijalankan pada produksi Ikan Teri dengan aturan Ekonomi Islam dalam sistem pengupahan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan apakah sudah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai

pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan diperoleh pekerjanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.¹⁹

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan membahas tentang pengupahan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada sistem penetapan upah karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam.

2. Penelitian dilakukan oleh Siti Hadianti dan Andri Ikhwana (2016) dengan judul “ Penetapan Model Upah Yang Akan Dibayarkan Pada Karyawan di Industri Rumahan Produksi Jacket”. Sekolah Tinggi Teknologi Garut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai

¹⁹ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*, (Semarang: UIN Walisongo, 2015).

dengan kemampuan karyawan, tapi berdasarkan upah mingguan, maka seharusnya perusahaan memberikan upah berdasarkan unit produksi yang dihasilkan karyawan.²⁰

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu yaitu sama-sama membahas tentang model pengupahan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada penetapan model upah pada karyawan industri rumahan produksi jaket.

3. Penelitian dilakukan oleh Anwarul Sholihin (2017) dengan judul “Analisis Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan Perspektif BKKBN dan MAQA ID ASY-SYARIAH (Studi Kasus Buruh Perusahaan Jasa Pencucian Sarang Walet CV Kausar Jaya desa Kediren Kecamatan Kalitengah Kabupaten Lamongan)”. Fokus penelitian ini adalah mengetahui dan mengukur tingkat kesejahteraan buruh perempuan berdasarkan perspektif maqa id *asy-syar ah* dan mengetahui tingkat kesejahteraan keluarga buruh perempuan yang bekerja di CV Kausar Jaya dalam perspektif BKKBN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa buruh CV Kausar Jaya diberikan tempat dan waktu shalat, upah tepat waktu, dan liburan. Tetapi buruh CV Kausar Jaya tidak mendapatkan vitamin untuk mata

²⁰Siti Hadiani dan Andri Ikhwana, *Penetapan Model Upah Yang Akan Dibayarkan Pada Karyawan di Industri Rumahan Produksi Jaket*, (Garut: Sekolah Tinggi Garut, 2016).

dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Buruh CV Kausar Jaya tidak ada yang masuk dalam kategori keluarga pra sejahtera.²¹

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan membahas tentang kesejahteraan buruh. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada kesejahteraan buruh perempuan CV Kausar Jaya Perspektif maqadisyariah dan kesejahteraan keluarga buruh CV Kausar Jaya Perspektif BKKBN.

4. Penelitian dilakukan oleh Engga Nurhardiansah (2017) dengan judul “Sistem Pengupahan Buruh Aneka Camilan UD. Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Fokus penelitian ini adalah bagaimana bentuk akad/perjanjian pengupahan buruh dalam perspektif Ekonomi Islam, bagaimana cara penentuan besar upah buruh aneka camilan dan kapan pelaksanaan pemberian upah buruh UD. Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif melalui *field research* (penelitian lapangan).

²¹ Anwarul Sholihin, *Analisis Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan Perspektif BKKBN dan Maqadisyariah (Studi Kasus Buruh Perusahaan Jasa Pencucian Sarung Walet CV Kausar Jaya Desa Kediren Kecamatan Kalitengah Kabupaten Lamongan)*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kaljaga, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Akad/perjanjian yang digunakan dalam pengupahan buruh aneka camilan UD. Mentari Jaya Putra adalah upah borongan yang berlaku untuk pekerja bagian penggorengan dan pengemasan dan upah kerja tetap yang berlaku untuk pekerja bagian pemasaran. 2) cara penentuan upah buruh aneka camilan dalam perspektif Ekonomi Islam ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan dan satuan hasil produksi.²²

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan buruh. Sedangkan perbedaan dari peneliti ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori dan fokus masalah.

5. Penelitian dilakukan oleh Rafiuddin (2017) dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. Fokus penelitian ini adalah bagaimana sistem pengupahan karyawan pada CV. Fikram Jaya dan bagaimana analisisnya menurut perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan normative dan sosiologis.

Hasil penelitian ini adalah praktek sistem pengupahan karyawan yang dijalankan CV. Fikram Jaya Teknik, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam.

²² Engga Nurhadiansyah, *Sistem Pengupahan Buruh Aneka Camilan UD. Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Jember: IAIN Jember, 2017).

Yang dimana Islam melarang menunda-nunda upah seorang karyawan. Akan tetapi penetapan jumlah upah karyawan sudah sesuai yang dianjurkan di dalam Islam.²³

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan karyawan. Sedangkan perbedaan peneliti ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori dan fokus masalah.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Friska Evi Silviana R. (2017) dengan judul “Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka69 Ditinjau Menurut Konsep *Ijarah Bi Al ‘Amal*”. Fokus penelitian ini adalah (1) bagaimana manajemen Wahana Impian Malaka 69 melihat komitmen, loyalitas, dan dedikasi antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap (2) bagaimana sistem pengupahan karyawan Wahana Impian Malaka 69 (3) bagaimana tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap pembayaran upah karyawan Wahana Impian Malaka 69. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan data dianalisis dengan analisis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan yang dijalankan oleh pihak Wahana Impian Malaka 69 sebagian besar telah sesuai dengan prinsip dan syarat-syarat akad *Ijarah*. Ditinjau dari

²³ Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*, (Makassar: UIN Alauddin Makassar).

segi hukum positif jumlah upah yang dibayarkan belum sesuai dengan UMP yang ditetapkan oleh pemerintah Aceh khususnya.²⁴

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang pengupahan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada fokus penelitian.

7. Penelitian dilakukan oleh Komala Sari (2017) dengan judul “Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya (Di Desa Srikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir). Fokus penelitian ini adalah bagaimana mekanisme upah kebun karet di PT. Bumi Rambang Kramajaya dan bagaimana mekanisme upah kebun karet PT. Bumi Rambang Kramajaya menurut fiqh muamalah. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penetapan upah karyawan mingguan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya yaitu berdasarkan UMP (Upah Minimum Pekerja), kemudian berdasarkan kesepakatan antara perwakilan serikat pekerja Bumi Rambang dan tidak melanggar peraturan daerah. Dengan upah yang telah disepakati dan telah ditetapkan maka dari itu dalam pengupahannya menetapkan upah sebesar Rp. 90.000 per hari, pembayaran seminggu sekali dan sudah sesuai dengan Tinjauan Fiqh Muamalah.²⁵

²⁴ Friska Evi Silviana R, *Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka69 Ditinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al 'Amal*, (Aceh: UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh).

²⁵ Komala Sari, *Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya (Di Desa Srikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir)*.(Palembang: UIN Raden Fatah Palembang).

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang pengupahan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada fokus penelitian.

8. Penelitian dilakukan oleh Muhammad Rizal Irfani (2018) dengan judul “Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015”. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa unit usaha industri berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja dimana nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,013. Upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa unit usaha industri dan upah minimum masing-masing berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Jember.²⁶

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang upah. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada jenis penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan yang akan diteliti menggunakan jenis penelitian kualitatif.

²⁶ Muhammad Rizal Irfani, *Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015*, (Jember: IAIN Jember, 2018).

9. Penelitian dilakukan oleh Luluk Ary Soca (2018) dengan judul “Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam Pada Industri Pia DC Jember. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember. Fokus penelitian ini adalah bagaimana sistem pengupahan menurut perspektif Islam di Industri Pia DC Jember dan bagaimana kinerja karyawan menurut perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang berada di industri Pia Dc sudah sesuai dengan sistem pengupahan ditinjau dari ekonomi Islam yaitu pemberian upah yang adil.²⁷

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan membahas tentang pengupahan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada sistem pengupahan menurut perspektif Islam dan kinerja karyawan menurut perspektif Islam.

10. Penelitian dilakukan oleh Siti Lailatul Khasanah (2018) dengan judul “Tinjauan Ekonomi Islam dalam Keberadilan Sistem Pengupahan Buruh Tani Jeruk di Desa Sidomulyo Kecamatan Semboro Kabupaten

²⁷ Luluk Ary Soca, *Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam Pada Industri Pia Dc Jember*, (Jember: IAIN Jember, 2018).

Jember. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengupahan buruh tani jeruk menurut perspektif ekonomi Islam di Desa Sidomulyo Kecamatan Semboro Kabupaten Jember dan mengetahui model penerapan prinsip keadilan yang dilakukan majikan/juragan jeruk dalam pembagian upah buruh tani menurut Ekonomi Islam dan sesuai dengan ketentuan upah minimum. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Sistem pengupahan yang dilakukan majikan di Desa Sidomulyo Semboro Kabupaten Jember menggunakan sistem upah harian tetapi upah akan diberikan setelah satu minggu bekerja dan upah yang diterima oleh buruh juga sudah sesuai dengan ketentuan ekonomi Islam. (2) dalam pembagian upah yang dilakukan oleh majikan jeruk kepada buruh dengan menerapkan sistem adil, tetapi upah yang diberikan kepada para buruh belum sesuai dengan ketentuan atau dibawah upah minimum Kabupaten Jember.²⁸

Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan membahas tentang pengupahan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih

²⁸ Siti Lailatul Khasanah, *Tinjauan Ekonomi Islam dalam Keberadilan Sistem Pengupahan Buruh Tani Jeruk di Desa Sidomulyo Kecamatan Semboro Kabupaten Jember*, (Jember: IAIN Jember, 2018).

fokus pada penerapan sistem upah buruh tani jeruk di desa Sidomulyo menurut ekonomi islam dan apakah sudah menerapkan prinsip keadilan dalam pembagian upah buruh menurut ekonomi islam dan sesuai dengan ketentuan upah minimum.

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian

NO.	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Dewi Lestari, 2015.	Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal).	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada sistem penetapan upah karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan membahas tentang pengupahan.
2.	Siti Hadianti dan Andri Ikhwana, 2016	Penetapan Model Upah Yang Akan Dibayarkan Pada Karyawan di Industri Rumahan Produksi Jaket.	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada penetapan model upah pada karyawan industri rumahan produksi jaket.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan membahas tentang pengupahan.

3.	Anwarul Sholihin, 2017	Analisis Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan Perspektif BKKBN dan MAQA ID ASY-SYARIAH (Studi Kasus Buruh Perusahaan Jasa Pencucian Sarang Walet CV Kausar Jaya desa Kediren Kecamatan Kalitengah Kabupaten Lamongan)	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada kesejahteraan buruh perempuan CV Kausar Jaya Perspektif maqa id asy-syariah dan kesejahteraan keluarga buruh CV Kausar Jaya Perspektif BKKBN.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan membahas tentang kesejahteraan buruh.
4.	Engga Nurhardiansah, 2017.	Sistem Pengupahan Buruh Aneka Camilan UD. Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam	Perbedaan dari peneliti ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori dan fokus masalah.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan buruh.
5.	Rafiuddin, 2017	Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)	Perbedaan peneliti ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori dan fokus masalah.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan karyawan

6.	Friska Evi Silviana R, 2017.	Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka69 Ditinjau Menurut Konsep <i>Ijarah Bi Al 'Amal'</i> .	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada fokus penelitian.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang pengupahan.
7..	Komala Sari, 2017.	Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya (Di Desa Srikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir).	Perbedaan peneliti ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori dan fokus masalah.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang pengupahan.
8.	Muhammad Rizal Irfani, 2018.	Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada jenis penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan yang akan diteliti menggunakan jenis penelitian kualitatif.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang upah.
9.	Luluk Ary Soca, 2018.	Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam Pada Industri Pia DC Jember.	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada sistem pengupahan menurut perspektif Islam dan kinerja karyawan	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan

			menurut perspektif Islam.	pendekatan deskriptif dan membahas tentang pengupahan.
10.	Siti Lailatul Khasanah, 2018	Tinjauan Ekonomi Islam dalam Keberadilan Sistem Pengupahan Buruh Tani Jeruk di Desa Sidomulyo Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.	Perbedaan dari penelitian ini dengan peneliti yang akan dilakukan yaitu pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian, penelitian ini lebih fokus pada penerapan sistem upah buruh tani jeruk di desa Sidomulyo menurut ekonomi islam dan apakah sudah menerapkan prinsip keadilan dalam pembagian upah buruh menurut ekonomi islam dan sesuai dengan ketentuan upah minimum.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif dan membahas tentang pengupahan.

Sumber Data: diolah dari penelitian terdahulu

Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian serta beberapa variabel, objek dan metode penelitian yang peneliti lakukan terpacu pada bagaimana model pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember dalam hal ini terlihat dari keunikan dari lokasi penelitian. Penelitian ini tertuju kepada buruh karet dan beberapa kegiatan terkait dengan model pengupahan, berapa jam lamanya bekerja maka peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut masalah “Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember”.

B. Kajian Teori

1. Upah

a. Pengertian Upah

Ada beberapa pengertian mengenai upah ini. Di bawah ini dikutipkan beberapa arti upah.²⁹

1) Arti upah menurut Undang-undang Kecelakaan Tahun 1974

No. 33 Pasal 7 ayat a dan b, dimaksudkan dengan upah ialah:

1). a. tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan; b. perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

2) Menurut Edwin B. Flippo, yang dimaksud dengan upah ialah

harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

3) Hadi Poerwono, memberikan definisi upah sebagai berikut:

Upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atas syarat-syarat tertentu.

4) F.J.H.M. Van Ber Van mengartikan upah secara lebih luas yaitu sebagai tujuan obyektif kerja ekonomis.

5) Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi

upah sebagai berikut: Upah ialah suatu penerimaan sebagai

²⁹ Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA), 137.

suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 upah adalah “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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.³⁰

Dari definisi-definisi diatas meskipun berbeda-beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama, yaitu upah menurut pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh pekerja kepada

³⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), 75.

pihak lain atau majikan. Sedang wujud dari upah dapat bermacam-macam.³¹

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Ini merupakan atas pemberian upah sebagaimana yang dinyatakan Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.³²

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah upah yang diterima pekerja.³³

Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.

³¹ Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalialia*, 138.

³² Al-Qur'an, 46:19.

³³ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Bandung: Erlangga, 2012), 202-203.

Dalam perspektif Ekonomi Islam Nabi SAW memerintahkan memberi upah sebelum keringatnya sipekerja kering. Dari Abdullah bin Umar Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْعَمَلَةَ جِزْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah).

Maksud hadis ini adalah bersegeralah menunaikan hak sipekerja setelah selesai pekerjaannya, begitu juga bisa di maksud untuk menghilangkan keraguan para pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkannya. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakannya.

Bagi setiap majikan hendaklah ia tidak mengakhiri upah bawahannya dari waktu yang telah ditentukan, saat pekerjaan itu sempurna atau sesuai dengan kesepakatan. Allah SWT berfirman mengenai anak yang disusukan oleh istri yang telah diceraikan, dalam Al-Qur'an surat Ath-Tholaq: 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ

أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَكَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ^ط وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ^ط وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزْعُ لَهُ^ط أُخْرَى ﴿٦﴾

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”. (Q.S At-Tholaq: 6).³⁴

Dalam Islam sangat dianjurkan untuk bekerja, tetapi harus ada keseimbangan antara pekerjaan dunia dan akhirat. Dalam ayat Al-Qur’an surat At-Taubah ayat 105 telah dijelaskan:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَنَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah: 105).³⁵

Allah berfirman dalam Al-Qur’an surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

³⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemah* (Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, ttp), 559.

³⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemah*, 203.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S An-Nahl: 97).

Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atas jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.³⁶

Dengan demikian, menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut UU No.13 Tahun 2003 BAB II tentang kebijakan pengupahan pasal 3 ayat (2) meliputi:

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada), 298-299

- 1) Upah minimum;
- 2) Upah kerja lembur;
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) Denda dan potongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.³⁷

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah

Di antara berbagai faktor penting yang mempengaruhi tingkat rendahnya tingkat upah adalah:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaganya langka. Maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan

³⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 77-78.

yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung turun.

2) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.

3) Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin Serikat Buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan.

Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4) Produktifitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi

masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5) Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup, di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” dari para karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.³⁸

c. Jenis-jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja dapat dikemukakan sebagai berikut.

1) Upah nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian pekerja.

³⁸ Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, 139-140.

2) Upah nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata dapat diartikan juga sebagai tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.³⁹ Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a) Besar atau kecilnya jumlah uang yang akan diterima;
- b) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3) Upah hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan kehidupannya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4) Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh perusahaannya.

³⁹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Jakarta: RajaWali Pers, 2009), 351

pemerintah (cq. Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

- a) Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja.
- b) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
- c) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- d) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standart hidup secara normal.

Upah minimum terdiri atas:

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

5) Upah wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas

jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a) Kondisi perekonomian Negara.
- b) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada.
- c) Peraturan perpajakan.
- d) Standart hidup para pekerja/buruh itu sendiri.
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.⁴⁰

d. Macam-macam Upah

Di Indonesia sendiri, upah yang diberikan kepada pekerja di Indonesia ada beberapa jenis, tiap jenis upah memiliki cara pembayarannya sendiri, berikut ini adalah macam-macamnya:⁴¹

1) Upah Harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

⁴⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 78-80

⁴¹ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak atas Gaji, Iuaran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, 3.

2) Upah Borongan.

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman.

Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.

3) Upah Tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya.

Pembayaran upah tetap hanya diperuntukkan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bentuk sehari-hari adalah pekerja tetap.

4) Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

Apapun jenis upah tersebut, hak pekerja atau upah tidak boleh diberikan dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku.⁴²

2. Buruh

a. Pengertian buruh

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.⁴³

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.⁴⁴

b. Bentuk-bentuk Buruh

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan

⁴² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak atas Gaji, Iuaran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, 4.

⁴³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 35.

⁴⁴ <http://id.m.wikipedia.org/wiki/Buruh> (18 Maret 2018).

sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Buruh terdiri dari berbagai macam, yaitu:

- 1) Buruh harian, buruh yang menerima upah setiap hari berdasarkan hari masuk kerja.
- 2) Buruh kasar, orang yang bekerja dengan menggunakan tenaganya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.
- 3) Buruh musiman, buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu).
- 4) Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik.
- 5) Buruh tani, buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.⁴⁵

c. Hubungan buruh dan majikan

Hubungan buruh dan majikan merupakan wujud hubungan muamalah yang diatur dalam syariah Islam. Dalam hal ini, baik seorang buruh maupun majikan perlu mengedepankan nilai-nilai luhur Islam dalam bermuamalah, diantaranya nilai tauhid, taqwa, adil, jujur, dan amanah. Nilai luhur tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Tauhid makanya meng-Esakan Allah SWT. Baik buruh maupun majikan haruslah sama beriman kepada Allah SWT,

⁴⁵ Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, 121.

mengesakan Allah SWT, sehingga dalam menjalankan pekerjaan/usaha mereka semua memiliki niat mencari keridhoan Allah SWT semata.

- 2) Baik buruh maupun majikan melaksanakan hubungan kerja dilandasi dengan ketaqwaan kepada Allah SWT, dan tidak akan melakukan pekerjaan yang dilarang syariah Islam.
- 3) Buruh dan majikan melakukan hubungan kerja secara adil dengan mengedepankan kewajiban untuk mendapatkan hak masing-masing.
- 4) Buruh dan majikan melakukan hubungan kerja secara terbuka dari awal mendatangi kontrak/kesepakatan kerja hingga proses pelaksanaan kerja, masing-masing berlaku jujur dan terbuka.
- 5) Keduanya sama-sama memegang amanah, melakukan pekerjaan/usaha sebagai wujud menunaikan amanah Allah SWT dan masing-masing menunaikan amanah dan tanggungjawab yang telah disepakati.

d. Buruh ada 2 (dua) yaitu Tenaga Kerja Harian (Harian Tetap dan Harian Lepas) dan Tenaga Kerja Borongan, yaitu :

1) Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut: pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan

dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh dalam pekerjaan tersebut.

2) Tenaga Kerja Lepas

Pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang di dapat atau Hak Tenaga kerja lepas yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Karena Tenaga Kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai.

3) Tenaga Kerja Borongan

Borongan atau pocokan yaitu hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.⁴⁶

⁴⁶ Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari titik temu antar apa yang tertuang dalam teori dengan realitas yang ada di lapangan, sehingga digunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan Taylor yang dikutip oleh Moleong, metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁷

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif ini karena memudahkan peneliti dalam menggambarkan dan menyimpulkan serta menganalisis sebuah data terlebih penggunaan pendekatan kualitatif ini sesuai dengan sifat masalah yang diteliti yaitu Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif, yaitu untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi. Maka dari itu penulis ingin mendeskripsikan tentang cara pengupahan yang dilakukan pada PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

B. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dijadikan penelitian adalah di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Peneliti memilih lokasi di PTPN

⁴⁷Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2016), 4.

XII Sumber Tengah ini karena disini menggunakan model pengupahan harian dan borongan, dimana upah yang di terima oleh pekerja minim, namun sebagian bisa memenuhi kebutuhan hidup para buruh.

C. Subjek Penelitian

Untuk mendukung terhadap data yang peneliti lakukan, maka dalam penelitian ini pencarian dan pengumpulan data diperoleh dari informan dengan menggunakan teknik *Purposive*. Yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.⁴⁸ Sumber data yang digunakan peneliti yaitu :

1. Sumber data primer

Sumber data primer yaitu sumber data utama yang diperoleh melalui pertanyaan tertulis menggunakan lisan dengan menggunakan metode wawancara, sumber data dalam hal ini adalah informasi atau orang yang dianggap paling tahu tentang informasi yang peneliti butuhkan.

Informan tersebut adalah :

- a) Manajer PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.
- b) Asisten Akuntansi, Keuangan dan Umum PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.
- c) Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)* (Bandung : Alfabeta, 2013), 300.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder yaitu sumber kedua yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun data yang dapat diperoleh diantaranya: dokumentasi, foto-foto, internet dan lain sebagainya.⁴⁹

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵⁰ Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁵¹ Dalam teknik observasi ini peneliti menggunakan teknik observasi partisipan, karena peneliti terlibat secara langsung dengan objek yang akan menjadi kajian peneliti. Data yang dicari dari teknik observasi partisipan ini adalah:

- a) Letak geografis penelitian.
- b) Aktifitas bekerja para buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.

⁴⁹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta :Graha Ilmu, 2006), 16.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 224.

⁵¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 94.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵² Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁵³

Penelitian ini akan menggunakan metode wawancara tidak terstruktur di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 231.

⁵³ *Ibid.*, 140.

untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang di ajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Teknik wawancara yang akan dilakukan peneliti, yaitu:

- a. Mengenai implementasi model pengupahan buruh di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember
 - b. Faktor-faktor yang menghambat pengupahan di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember
 - c. Data buruh di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember
3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebagai data baik fakta yang terkumpul berbentuk surat-surat, catatan harian, laporan, foto dan sebagainya maupun data dalam bentuk yang lainnya, perlu disimpan dalam bentuk dokumentasi. Dokumen bisa berbentuk tulisan gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁴

Adapun data diperoleh dari metode penelitian ini adalah:

- a. Sejarah berdirinya PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.
- b. Visi dan misi PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.
- c. Data buruh karet PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 240

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini, (calon) peneliti akan menggunakan *deskriptif kualitatif* dalam menganalisis data yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian. *Deskriptif kualitatif* adalah suatu metode penelitian yang bermaksud untuk membuat penginderaan (deskripsi) mengenai situasi-situasi dan kejadian-kejadian.⁵⁵

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono, aktivitas dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.⁵⁶ Aktivitas dalam analisis data, yaitu: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti kelapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁵⁷

Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah (calon) peneliti untuk

⁵⁵ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 18

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 246

⁵⁷ *Ibid.*, 247

melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (1984) menyatakan, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.⁵⁸

3. *Conclusion Drawing* (Penarikan Kesimpulan)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.⁵⁹

F. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 249

⁵⁹Ibid., 253

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁶⁰

Menurut Patton dalam bukunya Lexy J. Moleong triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Hal itu dapat dicapai dengan jalan:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.⁶¹

Sedangkan triangulasi dengan metode menurut Patton dalam bukunya

Lexy J. Moleong terdapat dua strategi, yaitu:

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 274.

⁶¹ *Ibid.*, 337.

- a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.
- b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

G. Tahapan-tahapan Penelitian

Untuk mengetahui proses yang dilakukan peneliti hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut :

1. Tahap pra lapangan atau persiapan
 - a. Menyusun rancangan penelitian
 - b. Memilih lapangan penelitian
 - c. Mengurus perizinan
 - d. Menentukan informan
 - e. Menyiapkan mental diri dan perlengkapan penelitian
 - f. Memahami etika penelitian.
2. Tahap pelaksanaan lapangan
 - a. Memahami latar penelitian
 - b. Memasuki lapangan penelitian
 - c. Mengumpulkan data
 - d. Menyempurnakan data yang belum lengkap
3. Tahap paska penelitian
 - a. Menganalisis data yang diperoleh.
 - b. Mengurus perizinan selesai penelitian

- c. Menyajikan data dalam bentuk laporan
- d. Merevisi laporan yang telah disempurnakan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PTPN XII Sumber Tengah

PT Perkebunan Nusantara XII yang selanjutnya disebut PTPN XII, merupakan Badan Usaha Milik Negara dengan status Perseroan Terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. PTPN XII didirikan sebagai penggabungan dari eks PT Perkebunan Nusantara XXIII (Persero), PT Perkebunan XXVI (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara XXIX (Persero), berdasarkan PP nomor 17 tahun 1996, yang dituangkan dalam akte Notaris Harun Kamil, SH dengan nomor 45 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK nomor : C.22-8340 HT.01.01. tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996. Selanjutnya dilakukan perubahan Anggaran Dasar dengan akte perubahan Anggaran Dasar Perusahaan nomor 62 tanggal 24 Mei 2000 yang dibuat oleh Notaris Justisia Soetandio, SH dan disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Perundang-undangan Republik Indonesia dengan SK nomor : C.22950 HT.01.04 tahun 2000 tanggal 23 Oktober 2000. Selanjutnya, Akte Notaris nomor 62 diubah menjadi Akte Nomor 30 Notaris Habib Adjie, SH., M.Hum tanggal 16 Agustus 2008.⁶²

⁶²Dokumentasi (diakses pada tanggal 29 Juli 2019)

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi perusahaan Agraris yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh-kembang berkelanjutan”.

b. Misi

- 1) Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
- 2) Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktifitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
- 3) Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders* dan *stakeholders* lainnya.
- 4) Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*).⁶³

3. Letak Geografis PTPN XII Sumber Tengah

PTPN XII Sumber Tengah ini terletak di daerah dusun Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Lokasinya di pinggir jalan. Berdasarkan pada wilayah desa Silo.

⁶³ <http://www.ptpn12.com> (diakses pada tanggal 29 Juli 2019)

Utara : Desa Kebun Piring Kecamatan Silo

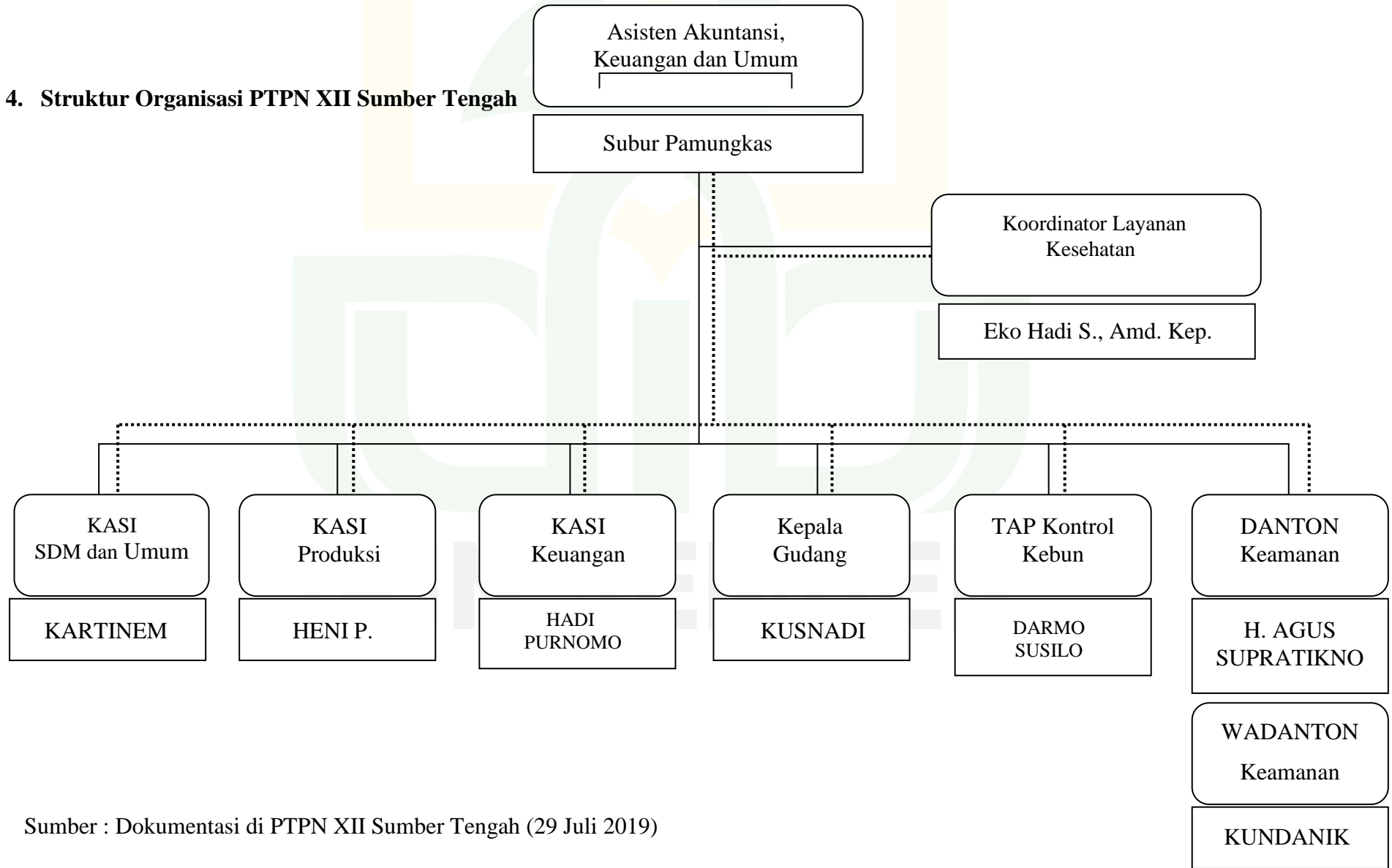
Timur : Berbatasan dengan Perhutani Kecamatan Silo

Selatan : Desa Pace Kecamatan Silo

Barat : Desa Karangharjo Kecamatan Silo



4. Struktur Organisasi PTPN XII Sumber Tengah



Sumber : Dokumentasi di PTPN XII Sumber Tengah (29 Juli 2019)

5. Data Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah

Tabel 4.1

Data Buruh Penyadap Karet PTPN XII Sumber Tengah

NO	NAMA	STATUS BURUH
1.	Matnasir	Borongang
2.	Sunarto	Borongang
3.	Bardi	Borongang
4.	Misran	Borongang
5.	Suriya	Borongang
6.	Senimo	Borongang
7.	Buni	Borongang
8.	Ba'iya	Borongang
9.	Mis	Borongang
10.	Nimo	Borongang
11.	P. Lima	Borongang
12.	P. Jamila	Borongang
13.	Sabuni	Borongang
14.	Mariyatul	Borongang
15.	Nije	Borongang
16.	Saoning	Borongang
17.	Sugi	Borongang
18.	Sulib	Borongang
19.	P. Sukarno	Borongang
20.	Jamal	Borongang
21.	Saima	Borongang
22.	P. Iwan	Borongang
23.	Begini	Borongang
24.	Hartini	Borongang

25.	Bukmina	Borongen
26.	B. Kandi	Borongen
27.	Suminten	Borongen
28.	Saliman	Harian
29.	Suparni	Harian
30.	Ra'is	Harian
31.	Marsaat	Harian
32.	Suparman	Harian
33.	Sa'i	Harian
34.	Halili	Harian
35.	Sulastri	Harian
36.	Tukira	Harian
37.	Maryam	Harian
38.	Sularti	Harian
39.	Sayati	Harian
40.	Bakir	Harian
41.	Hernawati	Harian
42.	Saiful	Harian
43.	Slami	Harian
44.	Edi M	Harian
45.	Yanto	Harian
46.	Wasis	Harian
47.	Salim	Harian
48.	Rofiko	Harian
49.	Wiwik S.	Harian
50.	Suyid	Harian
51.	Titin	Harian
52.	Midin	Harian

53.	Suwarno	Harian
54.	Buri	Harian
55.	Juma'adin	Harian
56.	Rokaiyah	Harian
57.	Mahmudi	Harian
58.	Harsono	Harian
59.	Hawati	Harian
60.	Bukasan	Harian
61.	Slamet	Harian
62.	Asiseh	Harian
63.	Lilik	Harian
64.	Amir	Harian
65.	Satik	Harian
66.	Sujani	Harian
67.	Nasiya	Harian
68.	Siswati	Harian
69.	Busono	Harian
70.	Warsini	Harian
71.	Amyati	Harian
72.	Siyati	Harian
73.	Limagi	Harian
74.	Sideh	Harian
75.	Suryani	Harian
76.	Martiya	Harian
77.	Suliha	Harian
78.	Jamsiya	Harian
79.	Sapua	Harian
80.	Musappak	Harian

81.	Suwardi	Harian
82.	Tuki	Harian
83.	Ega	Harian
84.	Lisa	Harian
85.	Usna	Harian
86.	Haerudin	Harian
87.	Suwati	Harian
88.	Sulia	Harian
89.	Riski	Harian
90.	Hanan	Harian
91.	Yudi	Harian
92.	Muhammad	Harian
93.	Hanib	Harian
94.	Fauzi	Harian
95.	Misnaya	Harian
96.	Suryani	Harian
97.	Sunami	Harian
98.	Jauhari	Harian
99.	Tekno	Harian
100.	Samina	Harian
101.	Pipin	Harian
102.	Supandi	Harian
103.	Nurhadi	Harian
104.	Slamin	Harian
105.	Sahriye	Harian
106.	Yasin	Harian
107.	Deipah	Harian

Sumber data: dokumentasi, 03 Agustus 2019

B. Penyajian dan Analisis Data

Penyajian data merupakan bagian yang mengungkapkan data yang dihasilkan dalam penelitian sesuai dengan metode dan prosedur penelitian yang digunakan dengan sistematis yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan analisa data.

Menurut buku *Pedoman Karya Ilmiah (Makalah, Proposal, dan Skripsi) IAIN Jember* disebutkan bahwa dalam bab ini harus dikemukakan secara rinci bukti-bukti yang diperoleh dan merupakan hasil penelitian. Dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember

Setelah dipahami mengenai model pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah ini ternyata model pengupahan yang digunakan adalah model pengupahan harian dan borongan dimana buruh karet digaji selama dua minggu satu kali dan mereka mendapat upah basis apabila mereka mencapai melebihi target.

Model pengupahan sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara oleh Bapak Purwijadi selaku manajer PTPN XII Sumber Tengah pada tanggal 30 Juli 2019, menyatakan bahwa:

“Model pengupahan buruh penyadap yang dipakai oleh perusahaan yaitu model pengupahan harian dan borongan *mbak*, kenapa dibuat harian karena untuk konsumsi kulit biar tidak boros, tapi kalau untuk tanaman tua tahun 1982-1985 itu borongan murni karena pohonnya sudah bebas *mbak* kulitnya rusak itu tidak apa-apa. Penyadap borongan per kg kering itu beda-beda mulai dari Rp. 6.300 sampai Rp. 7000. Nanti ini juga ditarget misalkan targetnya 10kg tapi dapat hasil 12kg, yang 2kg

ini ada istilahnya over basis. Over basis ini nanti upahnya beda lagi. Sedangkan untuk tanaman 2005-2009 itu dibayar *skill* (keahlian) *mbak* yaitu per hari dibayar Rp. 44.300, ini ada jatahnya misalnya dijatah 7kg terus dia dapat 9kg, yang 2kg ini ada istilahnya over basis dan dihitung harga satuannya berbeda. Lebih dari prestasi itu nanti ada nilainya sendiri *mbak* 1-6kg berapa, lebih dari 6kg itu berapa, sesuai dengan kelas penyadap juga. Untuk harian biasa ini kerjanya hanya 5 jam. Buruh harian dibayar 2 minggu 1 kali. Jadi untuk melengkapi supaya bisa menjadi UMK yaitu ada premi (tambahan diluar upah) yaitu premi hadir dan premi tangga.”⁶⁴

Dari hasil wawancara oleh Bapak Purwijadi menyatakan bahwa model penerapan upah yang digunakan oleh PTPN XII Sumber Tengah menggunakan model harian dan borongan. Dimana buruh harian ini dibayar *skill* yaitu sehari diupah sebesar Rp. 44.300 dan ini harus mencapai target. Sedangkan buruh borongan dibayar sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan yaitu per kg beda-beda mulai dari Rp. 6.300 sampai 7.000. Apabila buruh melebihi target maka nanti ada istilahnya over basis yaitu upahnya beda lagi sesuai dengan kelas penyadap, kelas penyadap disini ada tiga yaitu A B dan C. Para buruh di upah setiap dua minggu sekali. Untuk melengkapi upah mencapai UMK (Upah Minimum Kabupaten) perusahaan memberikan premi yaitu premi hadir dan premi tangga.

Penerapan model pengupahan sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara oleh Bapak Subur Pamungkas selaku Asisten Akuntansi dan Keuangan pada tanggal 01 Agustus 2019 menyatakan bahwa:

⁶⁴ Purwijadi, *Wawancara*, Silo, 30 Juli 2019.

“Penerapan model pengupahan yang digunakan oleh perusahaan yaitu harian dan borongan. Borongan itu upahnya tergantung jumlah yang dihasilkan yaitu per kg mulai dari Rp. 6.300 sampai 7.000 sedangkan yang harian yaitu per hari dibayar Rp. 44.300 kalau tergetnya terpenuhi, kalau tergetnya tidak terpenuhi yaitu dibayar Rp. 35.500. Sistem pengupahan dibayar dua minggu sekali. Jam kerja penyadap yaitu normalnya jam 1 pagi, tapi disini penyadap itu hasilnya biar tambah banyak ada yang kerja mulai dari jam 21.00. Upah yang diterima para buruh berbeda-beda, kalau mereka rajin dan melebihi target maka upah yang diterima semakin banyak.”⁶⁵

Dari hasil wawancara dengan Bapak Subur Pamungkas menyatakan bahwa model pengupahan buruh di PTPN XII Sumber Tengah menggunakan model harian dan borongan. Dimana buruh borongan itu di upah sesuai jumlah yang di dapatkan per kg dibayar mulai dari Rp. 6.300 sampai 7.000. Sedangkan buruh harian diupah sebesar Rp. 44.300 per hari apabila buruh memenuhi target, kalau targetnya tidak terpenuhi maka buruh diupah sebesar Rp. 35.500. Pembayaran upah yaitu dua minggu sekali dan upah yang diterima oleh masing-masing buruh berbeda-beda sesuai dengan hasil yang buruh dapatkan, jadi kalau mereka rajin dan melebihi target maka upah yang diterima semakin banyak.

Pernyataan model pengupahan oleh Bapak Suyid selaku buruh karet harian di PTPN XII Sumber Tengah pada tanggal 03 Agustus 2019.

“Disini model pengupahannya menggunakan harian dan borongan. Disini saya buruh harian, upah per harinya dibayar Rp. 44.300 tapi disini ada sistem basis atau target. Apabila dalam satu hari melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan maka

⁶⁵ Subur Pamungkas, *Wawancara*, Silo, 01 Agustus 2019.

lebihnya itu dibayar lain yaitu per kg Rp. 3000-6000 sesuai kelas penyadap. Berangkat kerja itu tidak tentu *mbak* kadang dari jam 01.00 pagi itu sudah mulai menyadap sekitar 400 pohon sampai jam 04.00 pagi. Setelah itu mengambil getahnya sampai jam 07.00 pagi. Upah dibayar dua minggu satu kali biasanya tanggal 5 sama tanggal 15. Upah yang diterima kadang cukup kadang tidak cukup *mbak* sesuai dengan pemakaian dan kebutuhan.”⁶⁶

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Bapak Suyid menyatakan bahwa model upah yang digunakan oleh perusahaan yaitu harian dan borongan. Dimana buruh harian ini per harinya diupah sebesar Rp. 44.300, di PTPN XII Sumber Tengah ini dalam mengupah buruh ada sistem basis atau target, target disini yaitu apabila buruh melebihi target maka upah dihitung berbeda dan harga satuannya pun berbeda yaitu mulai dari Rp. 3000 sampai 6000 sesuai kelas penyadap. Upah dibayar dua minggu satu kali biasanya tanggal 5 sama tanggal 15, upah yang diterima oleh buruh kadang cukup kadang tidak cukup sesuai dengan kebutuhan.

Pernyataan model pengupahan di PTPN XII Sumber Tengah oleh Bapak Buri selaku buruh karet harian pada tanggal 03 Agustus 2019.

“Model pengupahan penyadap karet disini ada 2 (dua) *mbak* harian dan borongan, saya sendiri penyadap harian. Mulai menyadap itu waktunya tidak tentu *mbak* kadang jam 12 malam kadang jam 1 malam. Saya kerja per hari itu dibayar Rp. 44.300, upahnya diambil setiap dua minggu satu kali. Upah yang saya terima kadang cukup kadang tidak cukup sesuai dengan kebutuhan. Kerja dalam satu minggu itu *full* (penuh) *mbak* dari hari senin sampai hari minggu, kalau tanggal merah itu terserah

⁶⁶ Suyid, *Wawancara*, Silo, 03 Agustus 2019.

mau kerja atau tidak, kalau kerja ya dibayar, kalau libur kerja ya libur sendiri *mbk* dan nanti itu tidak dibayar.”⁶⁷

Hasil wawancara dari Bapak Buri menyatakan bahwa model pengupahan yang digunakan oleh PTPN XII Sumber Tengah menggunakan harian dan borongan. Bapak Buri mulai kerjanya itu tidak tentu kadang dari jam 24.00 WIB kadang dari jam 01.00 WIB. Upah yang diberikan per harinya yaitu diupah sebesar Rp. 44.300. Upah diberikan setiap 15 hari sekali, upah yang diterima kadang cukup kadang tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya pernyataan model pengupahan di PTPN XII Sumber Tengah oleh Bapak Amir selaku buruh karet harian pada tanggal 05 Agustus 2019.

“Modelnya upah ada dua harian dan borongan, harian itu per hari dibayar Rp. 44.300 belum termasuk premi. Kalau borongan dibayar sesuai hasil yang di dapatkan, kalau getahnya banyak ya upahnya juga banyak. Saya mulai kerja tadi jam 12 malam sampai jam 7 pagi. Upahnya itu dibayar setiap dua minggu satu kali, saya kerja dalam satu minggu itu penuh, kalau tanggal merah tetap masuk, tergantung penyadapnya juga mau kerja atau libur, kalau kerja ya dibayar kalau libur tidak dibayar.”⁶⁸

Hasil wawancara dari Bapak Amir menyatakan bahwa model upah yang ada di PTPN XII Sumber Tengah ada dua yaitu harian dan borongan. Dimana buruh harian itu per harinya diupah sebesar Rp. 44.300 belum termasuk premi. Premi disini yaitu premi hadir apabila buruh bekerja sebanyak lebih dari 26 hari dalam 1 bulan maka dapat

⁶⁷ Buri, *Wawancara*, Silo, 03 Agustus 2019.

⁶⁸ Amir, *Wawancara*, Silo, 05 Agustus 2019.

premi hadir/ketekunan sebesar Rp. 50.000 per bulan. Dan pembayaran upah setiap dua minggu sekali.

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Buni pada saat wawancara pada tanggal 15 Agustus 2019 menyatakan bahwa:

“Saya disini kerja sebagai panyadap borongan *nduk*, panyadap borongan ini dibayar sesuai dengan hasil banyaknya getah per kg itu dibayar Rp. 6.300 kalau getahnya banyak ya upahnya banyak, kalau dapatnya sedikit ya bayarannya sedikit. Kadang kalau lembur cuma dapat Rp. 15.000. Upah dibayar setiap setengah bulan sekali. Berangkat kerja tidak pasti *nduk* kadang jam 12 kadang jam 1 malam.”⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Buni menyatakan bahwa buruh borongan dibayar sesuai hasil yang mereka dapatkan per kg nya diupah sebesar Rp. 6.300. upah dibayar setiap dua minggu sekali, dan berangkat kerjanya tidak pasti kadang jam 24.00 WIB kadang jam 01.00 WIB.

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Dwi pada saat wawancara pada tanggal 16 Agustus 2019 menyatakan bahwa:

“Saya mulai kerja tadi jam 12 malam sampai jam setengah 7 pagi, saya panyadap borongan upahnya dihitung dari hasil dapatnya getah, getah per kg Rp 6.300 dibayar setengah bulan satu kali. Kalau lemburan gini biasanya langsung diupah setelah selesai kerja.”⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dwi menyatakan bahwa upah borongan dilihat dari hasil getah yang buruh dapatkan, getah per kg diupah sebesar Rp. 6.300 dan dibayar setiap dua minggu sekali. Upah lembur biasanya langsung dibayar setelah selesai bekerja.

⁶⁹ Buni, *Wawancara*, Silo, 15 Agustus 2019.

⁷⁰ Dwi, *Wawancara*, Silo, 16 Agustus 2019.

Kesimpulan dari hasil wawancara diatas mengenai model pengupahan buruh karet yang ada di PTPN XII yaitu menggunakan model pengupahan harian dan borongan, dimana proses pembayaran upah setiap dua minggu sekali. Setiap penyadap mulai bekerja tidak tentu ada yang mulai habis shalat magrib, jam 24.00 WIB bahkan jam 01.00 pagi WIB. Upah yang diterima oleh buruh selama sebulan itu berbeda-beda ada yang mencapai UMK (Upah Minimum Kabupaten) ada yang masih jauh dari UMK (Upah Minimum Kabupaten) sesuai dengan hasil yang di dapatkan dan ketekunan dalam bekerja.

2. Faktor-Faktor yang Menghambat Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember

Faktor yang menghambat pengupahan pada saat wawancara dengan Bapak Subur Pamungkas pada tanggal 01 Agustus 2019, menyatakan bahwa:

“Faktor yang menghambat dalam pengupahan itu terkadang yang pertama terlambatnya pusat mengirim uang ke PTPN XII soalnya uang untuk membayar pekerja disini itu di kirim dari pusat, apabila pusat transfernya mundur maka disini pembayaran upahnya juga mundur beberapa hari tapi tidak sering. Yang kedua pimpinan yang seharusnya menandatangani berkas untuk pembayaran upah sedang bertugas diluar kota, seharusnya bayar upah tanggal 5 itu juga mundur beberapa hari di tanggal berikutnya tapi tidak sering.”⁷¹

Hasil wawancara dari Bapak Subur menyatakan bahwa yang menghambat pengupahan yaitu, yang pertama karena terlambatnya pusat mengirim uang ke PTPN XII karena uang untuk membayar

⁷¹ Subur Pamungkas, *Wawancara, Silo, 01 Agustus 2019.*

buruh di transfer dari pusat yang mengakibatkan pembayaran upah ditunda beberapa hari lagi, yang kedua pimpinan yang seharusnya menandatangani berkas untuk pembayaran upah sedang bertugas diluar kota, yang seharusnya upah dibayar sekarang harus ditunda beberapa hari di tanggal berikutnya.

Pernyataan faktor yang menghambat pengupahan oleh Bapak Mahmudi selaku buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah pada tanggal 05 Agustus 2019.

“Disini saya sebagai penyadap harian *mbak*, kalau harian itu upahnya dibayar dua minggu sekali, upah yang saya terima itu kadang tepat waktu kadang telat, tergantung ada tidaknya uang soalnya upah yang diterima itu di transfer dari pusat. Misalnya upah hari sabtu itu ditunda sampai hari senin kayak gitu *mbak*”. Upah belum mencukupi buat sehari-hari *mbak* kalau kayak gitu harus pintar-pintar mengatur keuangan.”⁷²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mahmudi menyatakan bahwa pembayaran upah dibayar 15 hari sekali, pembayarannya kadang tepat waktu kadang mundur tergantung ada tidaknya uang. Upah yang diterima masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari dan harus pintar-pintar mengatur keuangan.

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Nije pada saat wawancara tanggal 13 Agustus 2019 menyatakan bahwa:

“Saya disini kerja sebagai penyadap borongan *nak*, upahnya dibayar dua minggu sekali, kalau getahnya banyak upahnya banyak kalau sedikit ya sedikit. Kalau sudah lembur gini biasanya langsung dibayar, kadang masih nunggu beberapa hari lagi 2

⁷² Mahmudi, *Wawancara*, Silo, 05 Agustus 2019.

sampai 3 hari baru dibayar. Upah yang diterima itu setengah bulan kadang Rp. 70-100 an tidak cukup buat beli beras.”⁷³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nije menyatakan bahwa proses pembayaran upah dibayar 15 hari sekali. Buruh borongan dalam proses pembayaran upah dilihat dari hasil banyaknya getah yang diperoleh, jika hasil getahnya banyak maka upah yang diterima juga banyak. Sedangkan upah lembur biasanya langsung dibayar tap terkadang mengalami keterlambatan dan tidak langsung dibayar masih nunggu beberapa hari lagi. Upah yang diterima selama 15 hari mulai dari Rp. 70.000 sampai Rp. 100.000 jadi belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Misnanten pada saat wawancara pada tanggal 15 Agustus 2019 menyatakan bahwa:

“Saya kerja sebagai penayadap borongan, upahnya dibayar setiap dua minggu sekali, kalau borongan upahnya itu dilihat dari hasil banyaknya getah, kalau getahnya banyak upahnya banyak per kg itu upahnya Rp. 6.300. Kalau lemburan gini upahnya langsung dibayar kadang nunggu sampai 3 hari kalau tidak ada uang. Upahnya itu tidak tentu kadang dapat Rp. 80.000 sampai Rp. 100.000 per setengah bulan.”⁷⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Misnanten menyatakan bahwa upah borongan dilihat dari hasil banyaknya getah, per kg diupah sebesar Rp. 6.300. proses pembayaran upah dibayar setiap 15 hari sekali, sedangkan upah lembur biasanya langsung dibayar dan terkadang pembayaran upahnya mundur beberapa hari. Upah yang

⁷³Nije, *Wawancara*, Silo, 13 Agustus 2019.

⁷⁴Misnanten, *Wawancara*, Silo, 15 Agustus 2019.

diterima oleh Ibu Misnanten tidak tentu 15 hari bisa terima upah sebesar Rp. 80.000 sampai Rp. 100.000.

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Buni pada saat wawancara pada tanggal 15 Agustus 2019 menyatakan bahwa:

“Saya kerja disini sebagai penyadap borongan *nduk*, penyadap borongan ini dibayar sesuai dengan hasil banyaknya getah per kg dibayar Rp. 6.300 kalau getahnya banyak ya upahnya juga banyak, kalau sedikit upahnya juga sedikit. Kadang kalau lembur cuma dapat Rp. 40.000 per hari itupun kalau langsung dibayar, kadang kalau lembur tidak langsung dibayar masih nunggu beberapa hari karena uangnya belum ada. Upah dibayar setiap dua minggu sekali. Berangkat kerja tidak pasti *nduk* kadang jam 12 malam dan jam 01 pagi.”⁷⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Buni menyatakan bahwa buruh borongan dibayar sesuai hasil yang mereka dapatkan, per kg diupah sebesar Rp. 6.300. Upah dibayar setiap 15 hari sekali kalau waktu lembur upah biasanya langsung dibayar, kadang juga mundur beberapa hari soalnya uang yang diterima oleh buruh belum ada.

Selanjutnya pernyataan dari Ibu Dwi pada saat wawancara pada tanggal 16 Agustus 2019.

“Saya mulai bekerja tadi jam 12 malam sampai jam setengah 6 pagi, saya penyadap borongan upahnya dihitung dari hasil dapatnya getah, getah per kg Rp. 6.300 dibayar dua minggu sekali. Kalau lemburan upahnya langsung dibayar setelah selesai kerja, kadang kalau ada rapat atau uangnya belum ada itu biasanya tidak langsung dibayar, mundur beberapa hari biasanya tanggal 5 itu dibayar tanggal 8.”⁷⁶

⁷⁵Buni, *Wawancara*, Silo, 15 Agustus 2019.

⁷⁶Dwi, *Wawancara*, Silo, 16 Agustus 2019.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dwi menyatakan bahwa upah borongan dibayar sesuai dengan hasil getah yang di dapatkan, getah per kg diupah sebesar Rp. 6.300 dan dibayar setiap 15 hari sekali. Sedangkan untuk upah lembur biasanya langsung dibayar setelah buruh selesai melakukan pekerjaan, dan terkadang juga mengalami keterlambatan apabila uang yang diterima oleh buruh belum ada.

C. Pembahasan Temuan

Dalam pembahasan ini peneliti menggunakan hasil temuan data yang diperoleh dari lapangan dan sebelumnya telah disajikan dalam bentuk penyajian data. Data-data tersebut berikutnya dibahas secara mendalam dan dikaitkan dengan teori sesuai dengan fokus penelitian yang ada dalam penelitian. Berikut pembahasannya:

1. Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember

Setelah melakukan penelitian di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember peneliti dapat mengetahui mengenai implementasi model pengupahan buruh karet yang dipakai oleh perusahaan menggunakan model pengupahan harian dan borongan yaitu sudah sesuai dengan teori Adytus Adisu dimana model pengupahan ada empat: upah harian, upah borongan, upah tetap dan upah tidak tetap.

a. Upah Harian

Upah harian yaitu upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pemberi kerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran.⁷⁷ Di PTPN XII Sumber Tengah sendiri dalam pembayaran upah harian dihitung secara harian dan berdasarkan tingkat kehadiran, pembayaran upah dilakukan setiap dua minggu satu kali pada tanggal 5 dan tanggal 18. Upah buruh harian yang diterima per hari sebesar Rp 44.300 (apabila memenuhi target) dan Rp. 35.000 (apabila belum memenuhi target) per dalam sebulan Rp. 1.329.000.- (sebulan penuh tanpa libur) masih belum upah lembur dan premi. Para buruh karet memulai pekerjaannya mulai dari jam 12 malam sampai jam 5 pagi. Pada setiap hari selasa, Kamis dan minggu itu dibuat lembur dengan jam kerja yang sama dari jam 12 sampai jam 5 pagi dengan upah hasil yang mereka peroleh.

b. Upah Borongan

Upah borongan yaitu upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan berdasarkan hasil yang diperoleh.⁷⁸ Di PTPN XII Sumber Tengah sendiri dalam pembayaran upah borongan dihitung berdasarkan hasil yang diperoleh, pembayaran upah dilakukan setiap dua minggu satu kali

⁷⁷ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak atas Gaji, Iuaran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, 3.

⁷⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak atas Gaji, Iuaran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, 3.

pada tanggal 5 dan tanggal 18. Upah buruh borongan yang diterima sesuai dengan hasil getah yang mereka dapatkan yaitu per kg sebesar Rp. 6.300 sampai 7.000. Para buruh karet memulai pekerjaannya mulai dari jam 12 malam sampai jam 5 pagi. Pada setiap hari Selasa, Kamis dan Minggu itu dibuat lembur dengan jam kerja yang sama dari jam 12 sampai jam 5 pagi dengan upah hasil yang mereka peroleh.

Implementasi model pengupahan yang ada di PTPN XII Sumber Tengah ini dikatakan sudah adil sesuai yang diajarkan nabi Muhammad SAW, untuk buruh borongan dikatakan lebih ringan karena sistem kerja mereka dihitung sesuai dengan hasil yang didapatkan jadi sudah wajar jika upah yang diterima relatif rendah dibandingkan dengan upah yang diterima buruh harian.

Fakta yang terjadi dilapangan khususnya di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember dalam penerapan model pengupahan buruh sudah sesuai dengan teori dan sangat berperan penting dalam menentukan upah.

2. Faktor-Faktor yang Menghambat Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember

Setelah melakukan penelitian di PTPN XII Sumber Tengah faktor-faktor yang menghambat pengupahan buruh yaitu:

- a. Terlambatnya pusat mengirim uang ke PTPN XII, sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan pembayaran upah ke para buruh.
- b. Pimpinan yang seharusnya menandatangani berkas untuk pembayaran upah kepada para buruh sedang bertugas diluar kota sehingga harus ditunda beberapa hari.

Oleh karena faktor-faktor tersebut buruh merasa dirugikan oleh perusahaan, tetapi buruh tidak mempunyai pilihan lain selain menunggu sampai perusahaan memberikan mereka upah karena mereka menganggap keterlambatan yang ada masih bisa dikatakan wajar. Dan juga karena mereka menganggap tidak ada pekerjaan lain yang bisa mereka kerjakan.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu oleh Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ratna Artha Windari. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan yaitu pertama adanya pembeli yang pembayarannya tidak langsung secara tunai namun pembayarannya dilakukan secara bertahap atau kredit sehingga tenaga kerja kena imbasnya seharusnya perusahaan mempunyai uang kas atau tabungan tetapi perusahaan tidak bisa mengatur keuangannya. Yang kedua adalah semakin meningkatnya harga bahan baku kayu, kusen dan mebel tersebut. Dan yang terakhir yaitu adanya persaingan usaha dengan perusahaan sejenis sehingga mengalami kesulitan keuangan

sejenak, pengaturan keuangan di dalam perusahaan juga kurang baik.⁷⁹ Jika dilihat dari penelitian terdahulu maka ada perbedaan dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti yaitu faktor yang menghambat pengupahan buruh di PTPN antara lain karena Bank tutup, pimpinan yang seharusnya menandatangani berkas pembayaran upah sekarang mundur beberapa hari.



⁷⁹ Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ratna Artha Windari, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembarayan Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya*”. Vol. 1 No. 2, Tahun 2018.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode penelitian Kualitatif yang menggunakan pendekatan analisis deskriptif dapat ditarik kesimpulan bahwa model pengupahan buruh dan faktor yang menghambat pengupahan di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

Implementasi model pengupahan buruh yang ada di PTPN XII Sumber Tengah ini menggunakan dua model pengupahan yaitu harian dan borongan, dimana buruh karet dibayar setiap 15 hari sekali. Upah harian dibayar sesuai hari kerja sedangkan upah borongan dibayar sesuai hasil kerja yang mereka dapatkan.

2. Faktor-Faktor yang Menghambat Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember

Faktor-faktor yang menghambat pengupahan yaitu (1) terlambatnya pusat mengirim uang ke PTPN XII karena uang untuk membayar upah buruh dikirim dari pusat yang mengakibatkan upah itu telat beberapa hari. (2) pimpinan yang seharusnya menandatangani berkas untuk pembayaran upah sedang bertugas diluar kota

B. Saran

1. Pembayaran upah agar tidak terhambat perusahaan bisa menyediakan uang cadangan atau *saving* agar tidak tergantung pada pusat.
2. Waktu mulai kerja menyadap ditentukan agar pendapatan yang dihasilkan penyadap karet itu sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Lebih ditinjau ulang kembali tentang upah yang dibayarkan kepada para buruh agar bisa mencapai upah minimum kabupaten.
4. Untuk peneliti yang akan datang diharapkan menambah variabel lebih banyak lagi agar tidak tentang model pengupahan dan faktor yang menghambat pengupahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Mengitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bobus-THR, Pajak atas Gaji, Iuaran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Asyadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Asyadie, Zaeni. Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Budiono, Abdul R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Hadianti Siti, dan Andri Ikhwana. 2016. “*Penetapan Model Upah yang Akan Dibayarkan Pada Karyawan di Industri Rumahan Produksi Jacket*”.
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Bandung: Erlangga.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Irfani Muhammad Rizal. 2018. “*Pengaruh Unit Usaha Industri dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Jember Tahun 2009-2015*”. Skripsi. IAIN Jember.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya insane*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. PT Agung Media Mulia.
- Khasanah, Siti Lailatul. 2018. “*Tinjauan Ekonomi Islam dalam Keberadilan Sistem Pengupahan Buruh Tani Jeruk di Desa Sidomulyo Kecamatan Semboro Kabupaten Jember*”. Skripsi. IAIN Jember.
- Lestari, Dewi. 2015. “*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*”. Skripsi. UIN Walisongo.
- Moleong, Lexy J. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya.

- Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Nurhadiansyah, Engga. 2017. “*Sistem Pengupahan Buruh Aneka Camilan UD. Mentari Jaya Putra di Desa Patemon Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dalam Perspektif Ekonomi Islam*”. Skripsi. IAIN Jember.
- Penyusun. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- R. Silviana Friska Evi. 2017. *Sistem Pengupahan Karyawan Wahana Impian Malaka69 Ditinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al ‘Amal*. Skripsi. UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh.
- Rafiuddin. 2017. *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. RamangRuko No. 02 Sudiang Kota Makassar)*. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.
- Ranupandojo, Heidjrachman, Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Sari, Komala. 2017. *Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya (Di Desa Srikembang Kec.Muarakuang Kab. OganIlir)*. Skripsi. UIN Raden Fatah Palembang.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Sholihin, Anwarul. 2017. “*Analisis Kesejahteraan Keluarga Buruh Perempuan Perspektif BKKBN dan Maqa id Asy-Syari ah (Studi Kasus Buruh Perusahaan Jasa Pencucian Sarang Walet CV Kausar Jaya Desa Kediren Kecamatan Kalitengah Kabupaten Lamongan)*”. Skripsi.UIN Sunan Kalijaga.
- Soca, Luluk Ary. 2018. “*Penerapan Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Ekonomi Islam Pada Industri Pia Dc Jember*”. Skripsi. IAIN Jember.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sukirno, Sadono. 2009. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: RajaWali Pers.

Suryabrata, Sumadi. 1995. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

<http://id.m.wikipedia.org/wiki/Buruh> (18Maret 2019).

<http://id.m.wikipedia.org/wiki/Model> (18 Maret 2019).



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firdausi Nurbayana Putri
Nim : E20152010
Prodi/Jurusan : Ekonomi Syari'ah/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini yng berjudul "*Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember*" secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 30 September 2019

Penulis



Firdausi Nurbayana Putri
NIM : E20152010

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub variabel	Sumber data	Metode penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember	1. Pengupahan 2. Buruh	a. Pengertian upah b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah c. Jenis-jenis upah d. Macam-macam upah a. Pengertian buruh b. Bentuk-bentuk buruh c. Hubungan Buruh dan Majikan d. Macam-macam Buruh	1. Primer a. Manajer PTPN XII Sumber Tengah b. Asisten Akuntansi dan Keuangan c. Buruh karet 2. Sekunder a. Buku b. Dokumentasi c. Kepustakaan d. Internet	1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Deskriptif 3. Teknik Pengumpulan Data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Teknik Penentuan Informan: <i>Purposive</i> 5. Analisis Data: a. Reduksi data b. Penyajian data c. Kesimpulan 6. Teknik Keabsahan Data : a. Triangulasi Sumber b. Triangulasi Teknik	1. Bagaimana implementasi model pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember ? 2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pengupahan buruh karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember ?

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA

A. Pedoman Observasi

1. Letak Geografis PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember
2. Kegiatan Sehari-hari Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember

B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana model pengupahan buruh karet yang ada disini?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah?
3. Apakah disini pernah mengalami penghambatan upah ?
4. Apa saja faktor yang menghambat pengupahan ?
5. Berapa jam kerja buruh karet dalam sehari ?
6. Berapa jumlah upah yang diterima buruh dalam sehari ?
7. Apakah tenaga yang di keluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan upah yang diberikan ?
8. Apakah perusahaan dalam memberikan upah selalu tepat waktu yang telah disepakati ?

C. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah PTPN XII Sumber Tengah
2. Struktur Organisasi
3. Data Buruh Karet PTPN XII Sumber Tengah
4. Foto Kegiatan Buruh Karet dalam Bekerja



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

J E M B E R

Nomor : B- **346** /In.20/7.a/PP.00.9/07/2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada

Yth.Pimpinan PTPN XII Sumber Tengah Kec.Silo Kab.Jember

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Di beritahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Firdausi Nurbayana Putri
NIM : E20152010
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
No. Telpon : 082349101472
Dosen Pembimbing : Siti Masrohatin, S.E., M.M
NIP : 19780612 200912 2 001
Judul Penelitian : "Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember"
Waktu : 22 Juli s.d. 22 Agustus 2019

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jember, 02 Juli 2019
a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730630 199903 1 002



PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII

Alamat Kantor : Jalan Rajawali 44 Surabaya 60175
Telepon : (031) 3524893 - 95, 3522360, 3534397
E-mail : kandir@ptpn12.com
Website : www.ptpn12.com

Faksimile : (031) 3534389, 3536925

Nomor : 35/X/924/2019
Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Surabaya, 23 Juli 2019

Kepada
Yth. Dekan Bidang Akademik
Institut Agama Islam Negeri Jember
Jl. Mataram No. 1 Mangli
Jember, 68136

Menunjuk surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember nomor:
B-346/In.20/7.a/PP.00.9/07/2019 tanggal 2 Juli 2019 hal: Permohonan Ijin Penelitian, mahasiswa
Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, atas nama:

No	Nama	NIM
1	Firdausi Nurbayana Putri	E20152010

disetujui melaksanakan penelitian lapang untuk menyelesaikan tugas akhir mahasiswa dengan
judul "Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan
Silo Kabupaten Jember" di Kebun Sumber Tengah PT Perkebunan Nusantara XII pada bulan Juli
s.d. Agustus 2019, dengan catatan:

1. Tidak diperbolehkan mengambil data yang merupakan rahasia Perusahaan.
2. Menyerahkan 1 (satu) buah laporan hasil praktek kerja ke PT Perkebunan Nusantara XII.
3. Segala biaya yang ditimbulkan dari kegiatan ini menjadi tanggungan yang bersangkutan.
4. Mengikuti segala peraturan yang berlaku di Perusahaan.



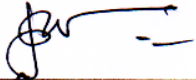
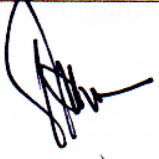
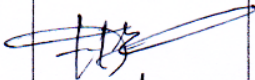
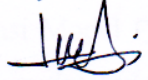
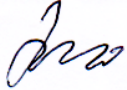

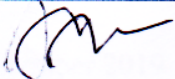
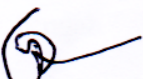
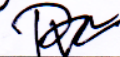
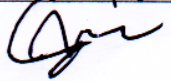

Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT Perkebunan Nusantara XII
Bagian Sumber Daya Manusia, W



Tembusan
Manajer Kebun Sumber Tengah

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	JENIS KEGIATAN PENELITIAN	PARAF
1.	10 Juli 2019	Menyerahkan surat ijin penelitian ke PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember	
2.	29 Juli 2019	Meminta data sejarah PTPN XII	
3.	30 Juli 2019	Wawancara dengan Manajer (Purwijadi, SP)	
4.	01 Agustus 2019	Wawancara dengan Asisten Akuntansi, Keuangan dan Umum (Subur Pamungkas)	
5.	03 Agustus 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara dengan Buruh (Suyid) • Wawancara dengan Buruh (Buri) 	 
6.	05 Agustus 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara dengan Buruh (Amir) • Wawancara dengan Buruh (Mahmudi) 	 
8.	13 Agustus 2019	• Wawancara dengan Buruh (Nije)	
9.	15 Agustus 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara dengan Buruh (Misnanten) • Wawancara dengan Buruh (Buni) 	 
10.	16 Agustus 2019	Wawancara dengan Buruh (Dwi)	
11.	12 September 2019	Meminta surat selesai penelitian	



PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN SUMBER TENGAH

Alamat : Jalan Gajah Mada 249 Jember
Telepon : 0331 - 521129
E-mail : sumbertengah@ptpn12.com

Faksimile : 0331 - 521129
Bank : BRI Unit Sumberjati

SURAT KETERANGAN **TELAH SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN** SBT/SK/001/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Purwijadi, SP
NIK : 20657
Jabatan : Manajer Kebun Sumber Tengah PTPN XII

Menerangkan bahwa mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jember atas nama

Nama : Firdauzi Nurbayana Putri
NIM : E20152010

telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul “Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet” di PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Sumber Tengah mulai bulan Juli s.d. Agustus 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Jember, 14 September 2019
PT Perkebunan Nusantara XII
Kebun Sumber Tengah



Purwijadi, SP
Manajer

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN



Wawancara dengan Bapak Subur Pamungkas



Wawancara dengan Bapak Purwijadi SP.



Wawancara dengan Bapak Suyid



Wawancara dengan Bapak Mahmudi



Wawancara dengan Bapak Buri



Wawancara dengan Bapak Amir



Wawancara dengan Ibu Nije



Wawancara dengan Ibu Misnanten

BIODATA PENULIS



Nama : Firdausi Nurbayana Putri
Alamat : Dsn. Cr. Wungkal RT/RW 05/15 Desa Pace
Kecamatan Silo Kabupaten Jember
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 09 Desember 1997

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK PERWANIDA 06 : Lulus Tahun 2003
2. MI MUQADDIMATUL AKHLAK : Lulus Tahun 2009
3. MTS MUQADDIMATUL AKHLAK : Lulus Tahun 2012
4. MAN 2 JEMBER : Lulus Tahun 2015
5. S1 IAIN JEMBER : Implementasi Model Pengupahan Buruh Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 31 Oktober 2019

Firdausi Nurbayana Putri
NIM. E20152010