

ABSTRAK

ALIFAH, 2015 : Pengupahan Buruh diPT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Banjarsari Jember Perspektif Hukum Islam.

Manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang berkodrat hidup dalam masyarakat. Sebagai makhluk sosial, dalam hidupnya manusia memerlukan adanya manusia-manusia lain yang bersama-sama hidup dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak, untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pergaulan hidup tempat setiap orang melakukan kegiatan dalam hubungannya dengan orang lain disebut muamalah.

Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan dipihak lain. Hal demikian dilakukan guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Adanya kesepakatan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan bagi kedua belah pihak. Tetapi pada kenyataannya sangatlah sulit untuk mewujudkan keadaan dimana perusahaan dan buruh mendapatkan semua yang diharapkan.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1) Bagaimana mekanisme penentuan upah buruh pada PTPN XII Kebun Banjarsari dalam perspektif hukum Islam? 2) Sistem apa yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam pengupahan buruh berdasarkan perspektif hukum Islam?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui mekanisme penentuan upah di PTPN XII Kebun Banjarsari dalam perspektif hukum Islam. 2) Untuk mengetahui sistem yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam pengupahan buruh berdasarkan perspektif hukum Islam.

Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, interview dan dokumentasi. Selanjutnya data-data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis data *deskriptif* dan keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian mekanisme penentuan upah buruh pada PTPN XII Kebun Banjarsari, ternyata disesuaikan dengan jenis pekerjaan, kehadiran, dan berpaku pada umur kota jember, tetapi upah tersebut dipotong biaya listrik, rumah dan pengobatan sedangkan pembayaran upahnya diberikan langsung kepada pekerja/buruh pada saat selesai kerja maupun pada saat istirahat. dan dalam penelitian sistem pengupahan buruh pada PTPN XII Kebun Banjarsari, menggunakan sistem harian, satuan hasil, dan sistem borongan. mengenai penentuan upahnya ditentukan oleh perusahaan tanpa ada kesepakatan dengan pekerja/buruh. Hal ini sudah cukup sesuai dengan ketentuan hukum islam, akan tetapi kesepakatan dalam penentuan upahnya belum terlaksana.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang berkodrat hidup dalam masyarakat. Sebagai makhluk sosial, dalam hidupnya manusia memerlukan adanya manusia-manusia lain yang bersama-sama hidup dalam masyarakat. Dalam hidup bermasyarakat, manusia selalu berhubungan satu sama lain, disadari atau tidak, untuk mencukupkan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pergaulan hidup tempat setiap orang melakukan kegiatan dalam hubungannya dengan orang lain disebut muamalat.

Dalam pergaulan hidup ini, tiap-tiap orang mempunyai kepentingan terhadap orang lain. Timbullah dalam pergaulan hidup ini hubungan hak dan kewajiban. Setiap orang mempunyai hak yang wajib selalu diperhatikan orang lain dan dalam waktu sama juga memikul kewajiban yang harus ditunaikan terhadap orang lain. Hubungan hak dan kewajiban itu diatur dengan kaidah-kaidah hukum guna menghindari terjadinya bentrokan antara berbagai kepentingan. Kaidah-kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam hidup bermasyarakat itu disebut hukum muamalat.¹

Sebagaimana sudah dijelaskan di dalam QS. *Asy-Syu'araa'* ayat 183 yang berbunyi,

¹Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*, edisi revisi (Yogyakarta: UII Press, 2000), 11-12.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ

مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan” (QS. Asy-Syu'araa', 183).

Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan dipihak lain. Hal demikian dilakukan guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa upah. Kegiatan itu dalam literatur *fiqh* disebut dengan akad *ijarah al-'af'al* yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.²

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.³

Dalam hadist juga dijelaskan tentang upah yang diantaranya:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

²Abdurrahman Al-Jaziri, *Kitab Al-fiqh 'Ala' al-Mazahib al-Arba'ah* (Beirut: Dar al-Fikr, 2003), III: 73.

³Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 141.

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak sipekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 21, yang disebut dengan perjanjian kerja adalah:

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan perundingan antara serikat pekerja atau serikat buruh atau beberapa serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴

Perjanjian kerja ini juga terjadi di PT Perkebunan Nusantara XII Jember. PT Perkebunan Nusantara XII selanjutnya disebut dengan PTPN XII yang merupakan badan usaha milik negara dengan status perseroan terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia.

PTPN XII didirikan berdasarkan PP nomor 17 tahun 1996, dituangkan dalam akte notaris Harun Kamil, SH. Nomor 45 tanggal 11 maret 1996 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan SK nomor C.2-8340 HT.01.01 tanggal 8 agustus 1996.⁵

⁴Undang-undang ketenagakerjaan lengkap. Cet 2. (Jakarta: Sinar Grafika. 2007), 4.

⁵PTPN12, *Profil*, www.ptpn12.com/index.php/tentang-kami/profil (10 April 2015).

Perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan ini dalam pengelolaannya memerlukan tenaga yang memahami betul tentang ilmu perkebunan agar dapat mengelola sebuah kebun supaya menghasilkan produksi yang baik, namun dalam pelaksanaan kerjanya memerlukan tenaga kerja/buruh yang bekerja dilapangan. Jadi buruh sangat dibutuhkan dan berpengaruh dalam menentukan hasil yang baik.

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dan pekerja adalah hubungan saling membutuhkan, disatu sisi para pekerja memerlukan lapangan pekerjaan untuk mendapatkan upah, sehingga para pekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya, sementara perusahaan membutuhkan para pekerja untuk keberlangsungan produksinya. Adanya hubungan saling membutuhkan tersebut maka perlu kiranya dilakukan kesepakatan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh agar tidak terjadi hal-hal yang merugikan bagi kedua belah pihak. Tetapi pada kenyataannya sangatlah sulit untuk mewujudkan keadaan dimana perusahaan dan buruh mendapatkan semua yang diharapkan. Didalam perjanjian atau kesepakatan kerja tersebut pengusaha memberikan suatu pekerjaan kepada buruh untuk dikerjakan dan buruh tersebut akan menerima upah dari pekerjaan tersebut, dalam Ijarah upah (*ujrah*) harus disebutkan dengan jelas.⁶

Terkait dengan upah yang diberikan pada PTPN XII Kebun Banjarsari apakah sudah seimbang atau tidak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh buruh dan apakah upah tersebut sudah mencukupi kebutuhan para pekerja.

⁶Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 193.

Namun dalam penentuan upah yang diberikan pada buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari berbeda dengan penentuan upah buruh dipabrik atau perusahaan yang lain, dimana upah buruh pabrik atau perusahaan yang lain ditentukan berdasarkan upah minimum regional (UMR) Daerah. Sedangkan upah buruh PTPN XII Kebun Banjarsari tidak mengenal atau tidak menggunakan penentuan upah berdasarkan upah minimum regional (UMR) Daerah melainkan ditentukan sendiri oleh perusahaan.

Apabila dibandingkan dengan UMR di Jember senilai Rp. 1.460.500,- sedangkan upah yang diberikan di PTPN XII Kebun Banjarsari senilai Rp.25.000,-/hari bila dalam satu bulan sebesar Rp. 25000x30 = Rp. 750.000,- upah buruh tersebut sebenarnya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para buruh dan keluarganya.

Dari pemaparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang sistem penentuan upah buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari dengan judul “Sistem Pengupahan Buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari Jemberdalam Perspektif Hukum Islam”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan dan untuk memudahkan penelitian, maka dirumuskan permasalahan meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme penentuan upah buruh pada PTPN XII kebun banjarsari dalam perspektif hukum Islam?

2. Sistem apa yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam pengupahan buruh berdasarkan perspektif hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dan mengacu pada permasalahan.⁷

Adapun tujuan yang ingin penyusun capai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui mekanisme penentuan upah di PTPN XII Kebun Banjarsari dalam perspektif hukum Islam.
2. Untuk mengetahui sistem yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam pengupahan buruh berdasarkan perspektif hukum Islam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah apa yang diharapkan dari hasil penelitian tersebut. Manfaat penelitian mencakup dua hal yaitu: manfaat di bidang teoritis dan manfaat di bidang praktik.⁸

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran tentang sistem pengupahan menurut perspektif hukum Islam.
 - b. Sebagai salah satu cara untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi semua pihak khususnya pihak-pihak yang berkompeten mengenai permasalahan yang diangkat.

⁷M Hariwijaya dan Triton, *Pedoman Penulisan Ilmiah dan Skripsi* (Yogyakarta: Oryza, 2008), 50.

⁸Ibid., 50.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi penelitian yang ilmiah yang memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana starata satu (S1) di Fakultas Syariah Jurusan Muamalah.
- b. Bagi almamater dan mahasiswa dapat menjadi tambahan referensi dalam mengembangkan kajian tentang sistem pengupahan menurut perspektif hukum Islam.
- c. Bagi perusahaan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penetapan upah terhadap pegawainya.

E. Definisi Istilah

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 sebagaimana dimaksud oleh peneliti.⁹

Adapun beberapa istilah dalam judul yang perlu mendapatkan penegasan adalah sebagai berikut:

1. Upah

Upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

⁹Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Press, 2014), 39-40.

undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁰

2. Buruh

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹¹

Buruh, pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Namun dalam kultur Indonesia, buruh berkonotasi sebagai pekerja rendah atau pekerja kasaran.¹²

3. Perspektif

Perspektif adalah pengharapan, peninjauan, tinjauan, pandangan luas.¹³

4. Hukum Islam

Hukum Islam adalah hukum yang bersumber dan menjadi bagian agama Islam. Secara garis besar prinsip-prinsip hukum Islam dijadikan pedoman dalam melaksanakan muamalahnya.¹⁴

5. PTPN XII

¹⁰Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*(Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 107.

¹¹Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 7.

¹²<http://id.m.wikipedia.org/wiki/buruh>(11 April 2015)

¹³Pius A Partanto, M Dahlan Al Barry, *Kamus ilmiah populer*, 600.

¹⁴H. Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000), 37.

PTPN XII adalah badan usaha milik negara yang status perseroan terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Yang bergerak di bidang perkebunan dengan jenis tanaman yang dikelola berupa kopi, kakao, karet, teh dll.

Dari uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa Sistem Pengupahan Buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari Perspektif Hukum Islam menjelaskan tentang cara pemberian upah di PTPN XII Kebun Banjarsari ditinjau dari hukum islam.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara singkat terhadap isi skripsi nantinya, sehingga lebih memudahkan dalam meninjau dan memahami serta menanggapi isi keseluruhan. Agar pembahasannya tersusun secara sistemik, maka disajikan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan: Pada bab ini di bahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan juga tentang sistematika pembahasan.

BAB II: Kajian Kepustakaan: Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori. Pada penelitian terdahulu yang menjadi salah satu referensi peneliti, kemudian pada kajian teori di jelaskan tentang pembahasan teori.

BAB III: Metode Penelitian: Dalam bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik

pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan yang terakhir adalah tahap-tahap penelitian.

BAB IV: Penyajian Data dan Analisis: Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis, serta pembahasan temuan.

BAB V: Penutup atau Kesimpulan dan Saran: Bab ini berisi tentang kesimpulan yang merangkum semua pembahasan yang telah di uraikan pada beberapa bab sebelumnya, dan tentang saran-saran yang di rekomendasikan mengacu atau bersumber dari temuan peneliti, pembahasan, dan kesimpulan akhir hasil penelitian.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Masalah yang terkait dengan sistem pengupahan sebenarnya sudah banyak dibahas atau diteliti, akan tetapi permasalahan yang diteliti tersebut berbeda karena sesuai dengan pendekatan-pendekatan yang digunakan. Adapun penelitian terdahulu diambil dari skripsi misalnya:

Pertama, skripsi dari Hendra Irawan, alumnus STAIN Jember Jurusan Syariah angkatan 2010 yang berjudul “ Sistem Pengupahan Pegawai Kacang Sangrai Dalam Perspektif Ekonomi Islam di CV. Mitra Garuda Desa Galagah Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Dari skripsi tersebut Hendra Irawan membahas tentang bagaimana sistem pengupahan pegawai dan faktor-faktor penentuan upah pegawai tersebut. Untuk persamaannya peneliti Hendra Irawan dan peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang sistem pengupahan, dan dalam perbedaan yang peneliti Hendra Irawan lakukan yaitu tentang faktor-faktor penentuan upah sedangkan pada penelitian ini yaitu metode dalam pengupahan.

Kedua, Heri Setiawan alumnus Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga angkatan 2014 yang berjudul “Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam” dari skripsi tersebut Heri Setiawan membahas tentang upah menurut hukum positif dan hukum islam. Untuk persamaannya peneliti sama-sama meneliti tentang upah buruh. Dan untuk

perbedaannya yang peneliti Heri Setiawan lakukan yaitu mengaplikasikan upah tentang perspektif hukum positif sedangkan pada penelitian ini yaitu membahas tentang Sistem dan Metode penentuan upah yang ada di PTPN XII Kebun Banjarsari.

B. Kajian Teori

1. Pengertian Upah dalam Hukum Islam

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia ini melakukan kegiatan, ada yang bisa dilakukan sendiri, ada juga yang harus dilakukan melalui kegiatan orang lain. Berkaitan dengan kegiatan melalui orang lain inilah yang harus diberi imbalan dalam bentuk upah atau dengan imbalan dalam bentuk lain. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut.¹⁶

a. Pengertian Upah dan Pengupahan

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.¹⁷

Pengupahan (*ju'alah*) menurut bahasa ialah apa yang diberikan kepada seseorang karena sesuatu yang dikerjakannya, sedangkan pengupahan menurut syariah, didalam buku yang ditulis oleh Ismail Nawawi menjelaskan bahwa Al-Jazairi menyebutkan hadiah atau pemberian seseorang dalam jumlah tertentu kepada orang yang

¹⁶ Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer* (Bogor: Gralia Indonesia, 2012), 188

¹⁷ Afzalur Rohman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361.

mengerjakan perbuatan khusus, diketahui atau tidak diketahui. Misalnya seseorang berkata, “Barang siapa membangun tembok ini untukku, ia berhak mendapat uang sekian”. Maka, orang yang membangun tembok untuknya berhak atas hadiah (upah) yang ia sediakan, banyak atau sedikit.¹⁸

b. Landasan Hukum (*Ju'alah*)

Pengupahan (*ju'alah*) diperbolehkan berdasarkan dalil-dalil berikut firman Allah swt.:

وَعَدَ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ
تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسْكَنٍ طَيِّبَةٍ فِي جَنَّاتٍ
عَدْنٍ^ج وَرِضْوَانٍ^ج مِّنَ اللَّهِ أَكْبَرَ^ج ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ
الْعَظِيمُ

Artinya : “Allah menjanjikan kepada orang-orang mukmin, lelaki dan perempuan, (akan mendapat) surga yang dibawahnya mengalir sungai-sungai, kekal mereka di dalamnya, dan (mendapat) tempat-tempat yang bagus di surga 'Adn. dan keridhaan Allah adalah lebih besar; itu adalah keberuntungan yang besar”. (QS. At- Taubah [9]: 72)

Sabda Nabi saw. Kepada para sahabat yang mendapatkan *ju'alah* berupa sekawanan kambing karena mengobati orang yang

¹⁸ Nawawi, *Fikih Muamalah*, 188.

tersengat, “*Ambillah ju’alah (upah) dan berikan aku satu bagian bersama kalian*”. (HR. Bukhari).¹⁹

c. Rukun dan Syarat Upah Mengupah

- 1) *Musta’jir* pihak tertentu baik perorangan, perusahaan/kelompok maupun negara sebagai pihak yang mengupah.
- 2) *Ajir*(orang yang diupah). Baik ajir maupun *musta’jir* tidak diharuskan muslim. Islam membolehkan seseorang bekerja untuk orang non muslim atau sebaliknya mempekerjakan orang non muslim.
- 3) *Shighat* (akad) Syarat ijab qabul antara ajir dan *musta’jir* sama dengan ijab qabul yang dilakukan dalam jual beli.
- 4) *Ujrah* (upah)

Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja (*ajir*) tersebut. Bukan didasarkan pada taraf hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun harga barang yang dihasilkan. Upah yang diterima dari jasa yang haram, menjadi rizki yang haram.

5) *Ma’qud alaihi* (barang yang menjadi Obyek)

Sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada pekerjaan yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa yang halal. Dilarang memberikan jasa yang

¹⁹Ibid., 189.

haram seperti keahlian membuat minuman keras atau membuat iklan miras dan sebagainya.²⁰

Asal pekerjaan yang dilakukan itu dibolehkan Islam dan akad atau transaksinya berjalan sesuai aturan Islam. Bila pekerjaan itu haram, sekalipun dilakukan oleh orang non muslim juga tetap tidak diperbolehkan.

Syarat-syarat upah yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- 1) Upah hendaknya jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, maksudnya besar kecilnya upah dan bentuk upah tersebut.
- 2) Upah harus dibayar sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam akad
- 3) Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dengan bentuk uang atau barang dan jasa)²¹

d. Bentuk Upah

Upah dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang. Mengenai upah berupa uang, undang-undang hukum perdatamenetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di

²⁰ Raisa Marceni, "Upah Mengupah Menurut Hukum Perdata Islam", <https://raisamarcen.wordpress.com/2013/11/23/upah-mengupah/> (13 April 2015).

²¹Taqiyuddin An Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (Bogor: Al Azhar Press, 2009), 103.

Indonesia yaitu rupiah, sedangkan upah berupa barang dapat disebut dengan memberi kendaraan, pengobatan serta yang lainnya.²²

Sesuai dengan ‘urfupah bisa berbentuk uang yang bisa dibagi menurut ketentuan yang seimbang. Tetapi upah dapat berbentuk selain itu. Upah dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu,

- 1) Upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan disyaratkan, ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut dan tidak ada unsur paksaan. Upah ini disebut dengan *Ajrun Musamma*.
- 2) Upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun dengan pekerjaannya saja. Upah ini disebut dengan *Ajrun Mitsil*.²³

e. Konsep Upah dalam Islam

Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui kemungkinan terjadinya dikarenakan beberapa sebab, perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan, pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan, mobilitas tenaga yang berbeda.

Selain upah, Islam juga memberi perhatian terhadap hak-hak buruh. Hak-hak buruh yang diakui dalam Islam diantaranya: hak kemerdekaan, yang meliputi kemerdekaan profesi, kemerdekaan melakukan kontrak, dan kemerdekaan bicara; hak pembatasan jam

²²Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta : Sinar Grafika, 1994), 106.

²³An Nabhani, *Sistem Ekonomi*, 102.

kerja, hak mendapatkan perlindungan; hak berserikat; hak beristirahat (cuti), dan hak mendapatkan jaminan sosial.

Hak-hak buruh atau pekerja ini tidak berarti mengurangi kewajibannya untuk menjalankan pekerjaan secara maksimal dan memenuhi kontrak perjanjian. Islam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban manusia.

Di negara-negara maju, konsep pekerja sebagai produksi tidak populer lagi karena kemajuannya telah menggeser tenaga kerja dari sektor buruh ke sektor jasa. Konsep ini masih diterapkan di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Karena itulah, tepat kiranya konsep perburuhan dan upah dalam Islam diperkenalkan untuk menggeser konsep konvensional yang tidak adil.²⁴

f. Dasar Penentuan Upah

Dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan Upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan. Apabila upah ditetapkan berdasarkan tenaga yang dicurahkan, maka upah buruh kasar bangunan akan lebih tinggi daripada arsitek yang merancang bangunan tersebut. Selain itu dalam penetapan upah dapat didasarkan pada tiga aspek yaitu: keadilan, kelayakan dan kebajikan.²⁵

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam

²⁴Yusanto, *Menggagas Bisnis*, 115.

²⁵Yusuf Al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 233.

ketentuan Al-qur'an, maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan Al-qur'an yang ada kaitan dengan penentuan upah kerja adalah.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

“Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang berbuat keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkanmu supaya mengambil pelajaran.”
(QS. An-Nahl (16): 90).

Apabila ayat itu dikaitkan dengan perjanjian kerja maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat itu, dapat diartikan ‘tenaga kerja’, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan kalau bukan karena jerih payah pekerja tidak mungkin usaha si majikan dapat berhasil.

Untuk menentukan upah kerja, setidaknya dapat dipedomani Sunnah Rasulullah yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, “*bahwa ajir khas pembantu rumah tangga, yang berada di bawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangga, diberi pakaian*

*seperti yang dipakai keluarganya, jangan diberi pekerjaan diluar kekuatan yang wajar. Jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankan”.*²⁶

Kalau ketentuan hadis tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi:

- 1) Kebutuhan pangan si pekerja
- 2) Kebutuhan sandang
- 3) Kebutuhan tempat tinggalnya.

Apabila pekerja tersebut kepala keluarga, tentunya masuk kebutuhan anggota keluarganya. Dari uraian yang dikemukakan di atas, dapatlah disimpulkan bahwa upah kerja yang diberikan oleh pemberi kerja minimal harus dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya, sesuai dengan kondisi setempat.²⁷

Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf Al-Qardhawi ada 2 hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.²⁸

²⁶Suhrawardi K Lubis dan Farid Wjdi, *Hukum Ekonomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012) 167.

²⁷Ibid., 168.

²⁸Al-Qardhawi, *Norma dan Etika*, 233.

2. Upah dalam Akad Ijarah

a. Pengertian Ijarah

Secara etimologi, ijarah adalah upah atau sewa-menyewa, dari sebab itulah *ast- Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al- Ajru* / upah.

Adapun secara terminologi, para ulama fiqh berbeda pendapatnya. Menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.²⁹ Untuk lebih jelasnya, di bawah ini akan dikemukakan beberapa definisi ijarah menurut pendapat beberapa ulama fiqh:

a) Ulama Hanafiyah

Ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.

b) Ulama Syafi'iyah

Ijarah adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.

c) Ulama Malikiyah dan Hambaliyah

Ijarah adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti.³⁰

b. Dasar Hukum Ijarah

Hampir semua ulama ahli fiqh sepakat bahwa ijarah disyaratkan dalam islam. Adapun golongan yang tidak

²⁹M. Noor Harisudin, *Fiqh Muamalah 1* (Surabaya: Pena Salsabila, 2014), 49.

³⁰Rachamat Syafe'i, *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 121.

menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail Ibn Aliah, Hasan Al-Bishri, Al-Qasyani, Nahrawi, dan Ibn Kaisan beralasan bahwa ijarah dalam jual-beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikatakan jual-beli.

Dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati ijarah tersebut, Ibn Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).³¹

Jumhur ulama berpendapat bahwa ijarah disyariatkan berdasarkan Al-Quran, As-Sunnah, dan Ijma'.

a) Al-Quran

Dasar hukum ijarah adalah firman Allah Swt.

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ﴿٦﴾

“jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu, maka beritahukanlah mereka upahnya”. (QS. At- Talaq: 6)³²

b) As-Sunnah

Rasulullah Saw. bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya”.

(HR. Ibnu Majah, Shahih).

³¹Ibid., 123.

³²Al-Quran 65:6

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْمَلْ أَجْرَهُ

Artinya: “Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya”.

(HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah)³³

c) Ijma’

Umat islam pada masa sahabat telah berijma’ bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.³⁴

c. Rukun dan Syarat Ijarah

1) Rukun

Menurut ulama Hanafiyah, rukun ijarah adalah ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijarah*, *al-isti’jar*, *al-iktira’*, dan *al-ikra*.

Adapun menurut Jumhur ulama, rukun ijarah ada (4) empat, yaitu:

- a) ‘*Aqid* (orang yang akad).
- b) *Shighat akad*.
- c) *Ujrah* (upah).
- d) Manfaat.³⁵

2) Syarat

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- a) Berupa harta tetap yang diketahui

³³Harisudin, *Fiqh Muamalah*, 49.

³⁴Syafe’i, *fiqh muamalah*, 124.

³⁵Ibid., 125.

- b) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut³⁶

d. Pembagian dan Hukum Ijarah

Ijarah terbagi dua, yaitu ijarah terhadap benda atau sewa-menyewa dan ijarah atas pekerjaan atau upah-mengupah.

1) Hukum Sewa-Menyewa

Dibolehkan ijarah atas barang mubah, seperti rumah, kamar, dan lain-lain, tetapi dilarang ijarah terhadap benda-benda yang diharamkan.³⁷

2) Hukum Upah-Mengupah

Upah mengupah atau ijarah *'ala al-a'mal*, yakni jual-beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahitkan pakaian, membangun rumah, dan lain-lain. Ijarah *'ala al-a'mal* terbagi dua, yaitu:

a) *Ijarah Khusus*

Yaitu ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

³⁶Harisudin, Fiqih Muamalah, 52.

³⁷Syafei, Fiqih Muamalah, 131.

b) *Ijarah Musytarik*

Yaitu ijarah dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.³⁸

3. Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh

Islam telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal - hal tersebut menyangkut³⁹ :

A. Perlindungan Jam Kerja dan Waktu Istirahat

Waktu kerja dan waktu istirahat merupakan jaminan perlindungan pekerja/buruh di tempat kerja, guna menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi atas pekerja/buruh pada jam kerja yang berlebihan, sehingga dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan. Dalam kajian ini pemahaman pada kesehatan dan keselamatan, mencakup fisik dan mental/psikologi, karena keduanya akan berpengaruh terhadap produktifitas/daya kerja pekerja/buruh.

1. Waktu Kerja

Waktu kerja yang diperbolehkan bagi seorang pekerja/buruh ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 77 UUK disebutkan, bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan

³⁸Ibid.,133.

³⁹Setiawan bin Lahuri, “*Perlindungan islam terhadap buruh*”, <http://blogbinlahuri.blogspot.com/2013/11/perlindungan-islam-terhadap-buruh.html>. (25 juni 2015).

ketentuan waktu kerja, apabila dilakukan penyimpangan pada jam kerja tersebut, maka pengusaha harus mengajukan izin dari lembaga yang berwenang dan harus melakukan pembayaran/kompensasi sesuai peraturan tentang kerja lembur dan upah kerja lembur.

Waktu kerja yang ditetapkan oleh UUK meliputi (Pasal 77 ayat (2):

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Penyimpangan atas ketentuan ini oleh Pasal 78 UUK, diatur dengan syarat sebagai berikut.

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b) Waktu kerja lembur paling banyak dilakukan 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu).
- c) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib membayar upah kerja lembur sesuai peraturan.⁴⁰

⁴⁰Midah, *Hukum Ketenagakerjaan*, 71.

2. Waktu Istirahat

Pekerja/buruh dalam jam kerja yang dijalannya berhak untuk mendapatkan waktu istirahat guna memulihkan tenaga dan kebugaran, dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Selain waktu istirahat harian dan mingguan tersebut, pekerja atau buruh juga berhak atas istirahat/cuti untuk tidak melaksanakan pekerjaannya dengan tetap mendapatkan hak semestinya. Waktu cuti yang menjadi hak pekerja/buruh antara lain:⁴¹

- a) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- b) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan

⁴¹ Ibid., 72.

yang sama. Dalam hal ini pekerja/buruh yang menjalani istirahat panjang tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Pelaksanaan ketentuan tentang cuti tahunan dan istirahat panjang oleh UU diserahkan pada kebijakan perusahaan dan kesepakatan dengan serikat pekerja/buruh, ini dibuktikan dengan pernyataan:

“pelaksanaan waktu istirahat tahunan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” (Pasal 79 ayat (3) UUK).

Istirahat panjang tidak berlaku umum, melainkan berlaku bagi perusahaan tertentu. Hal ini sebagaimana tertera dalam pasal 79 ayat 4 UUK, bahwa:

“hak istirahat panjang hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu”

3. Istirahat/Cuti Khusus bagi Pekerja/Buruh Perempuan

Pekerja/buruh perempuan tetap mendapatkan hak upahnya, meski tidak dapat menjalankan kewajibannya karena fungsi biologisnya. Cuti khusus perempuan ini meliputi:⁴²

- a) Hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan

⁴² Ibid., 73.

memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja. (pasal 81 UUK)

- b) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (pasal 82)
- c) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. (pasal 82)
- d) Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (pasal 83)

Pada hari libur resmi, pekerja/buruh tidak wajib bekerja, jika menurut jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.⁴³ Hal ini harus jelas dan transparan, sehingga para karyawan mengetahui akan hak dan kewajiban waktu kerja mereka.

⁴³Ibid., 74.

Sehubungan dengan itu, Rasulullah SAW bersabda :

“Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu”.(HR. Imam Muslim)

Di hadist lain dikatakan : *“Istirahatkanlah hati barang sejenak, karena sesungguhnya jika hati sampai jenuh, ia akan buta”* (HR. al-Baihaqi)

B. Jaminan Penghidupan Bagi Pekerja.

Perusahaan harus menjamin keselamatan jiwa dan raga bagi para karyawan, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan melalui jaminan asuransi, sehingga mereka betul-betul merasa dimiliki oleh perusahaan, tidak justru hal-hal yang terkait dengan dirinya dibebankan pada diri dan keluarganya, selama mereka itu terikat kontrak kerja dengan perusahaan. Perusahaan menyediakan asrama (mess) atau rumah tinggal untuk para karyawan, walau harus menyicil dengan cicilan rendah, sesuai dengan jangkauan gaji yang diperoleh para karyawan serta perlengkapan sarana dan prasarana lainnya, misalnya kendaraan, dan lain sebagainya.

Rasulullah SAW bersabda : *“Barangsiapa bekerja pada kami dan dia tidak memiliki rumah, maka hendaknya dia mau mengambil rumah, jika dia tidak mempunyai istri, maka hendaklah dia dipermudah untuk menikah, atau jika dia tidak mempunyai*

kendaraan, maka hendaklah dia mengambil kendaraan” (HR. An-Nasa’i)⁴⁴

1. Pembayaran terhadap pengupahan pekerja/buruh

Upah yang diberikan haruslah sesuai dengan perjanjian semula antara karyawan dengan perusahaan. Di Indonesia telah ditentukan standar upah minimum bagi karyawan atau disebut UMR, sehingga perusahaan tidak boleh menentukan upah di bawah dari ketentuan UMR tersebut, bahkan pemberian upah harus disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan *skill* dan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Selain itu, perusahaan harus menyiapkan dana bagi karyawannya yang bekerja di luar jam kerja, yang dihitung sebagai upah lembur.

Dalam Islam diajarkan bahwa hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan. Rasulullah SAW bersabda : *“Berikanlah gaji pekerja sebelum kering keringatnya”* (HR. Ibnu Majah)

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan K3 merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan, dan penyakit akibat kerja. UUK menegaskan bahwa perlindungan terhadap pekerja/buruh ditempat kerja, merupakan hak yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang memperkerjakan

⁴⁴Feri Septian, *Gerakan Buruh Islam*, <http://feriseptian.blogspot.com/2013/06/menciptakan-rasa-aman-bagi-buruh-islam.html> (25 juni 2015).

pekerja/buruh. Secara umum perlindungan di tempat kerja (*work place*) mencakup:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴⁵

K3 dimaksudkan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas yang optimal. Oleh karena itu perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁴⁶

3. Sistem Pengupahan

Dalam sistem pengupahan ada kalanya yang berkaitan dengan pekerjaan ibadah dan adakalanya berkaitan dengan aspek ekonomi.⁴⁷ Dan yang dibahas disini berkaitan dengan aspek ekonomi yaitu sistem pengupahan dalam pekerjaan yang bersifat material.

Dalam melakukan pekerjaan dan besarnya pengupahan, seseorang itu ditentukan melalui standar kompetensi yang dimilikinya, yaitu sebagai berikut.⁴⁸

- a. Kompetensi teknis, yaitu pekerjaan yang bersifat keterampilan teknis, contoh, pekerjaan yang berkaitan dengan mekanik perbengkelan,

⁴⁵Midah, *Hukum Ketenagakerjaan*, 74.

⁴⁶Ibid., 75

⁴⁷Nawawi, *Fikih Muamalah*, 189.

⁴⁸Ibid., 190.

pekerjaan di proyek-proyek yang bersifat fisik, dan pekerjaan di bidang industri mekanik lainnya.

- b. Kompetensi sosial, yaitu pekerjaan yang bersifat hubungan kemanusiaan, seperti pemasaran, hubungan kemasyarakatan, dan sebagainya.
- c. Kompetensi manajerial, yaitu pekerjaan yang bersifat penataan dan pengaturan usaha, seperti manajer, sumber daya manusia, manajer produksi, manajer keuangan, dan sebagainya.
- d. Kompetensi intelektual, yaitu tenaga dibidang perencanaan, konsultal, dosen, guru, dan sebagainya

Dalam praktik pemberian upah, mengikuti sistem pengupahan pasar, sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala dan struktur upah, dan sebagainya. Hal tersebut tergantung pada jenis pekerjaan, beban kerja, waktu, dan lainnya.

Penjelasan tentang jenis pekerjaan adalah penting dan diperlukan ketika merekrut tenaga kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan dan pertentangan atau konflik industrial. Tentang batasan waktu sangat tergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Mengenai sistem pengupahan ada sebuah hadis yang memberikan penjelasan, sebagaimana sabda Rasulullah saw.

*“Barang siapa yang memperkerjakan pekerja berikanlah upahnya”.*⁴⁹

⁴⁹Ibid., 191.

Hadis ini diriwayatkan oleh Abdul Ar-Razzq dari Abu Hurairah dan Said Al-Khudri menerangkan keabsahan akad ijarah dibidang ketenagakerjaan dan memberikan cara bagaimana kita melakukan sewa kontrak pekerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja, hal ini untuk mencegah terjadinya perselisihan atau konflik industrial.

Sabda Rasulullah saw. yang lain:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berilah upah sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Hadis ini memerintahkan orang yang memanfaatkan jasa kerja untuk memberikan upah sebelum keringatnya kering. Dalam hadis ini juga menunjukkan etika dalam melakukan akad dalam bidang ketenagakerjaan dengan memberikan upah secepatnya.

Relevansinya dalam kontrak kerja pada saat sekarang ini adalah adanya keharusan untuk melakukan pembayaran yang sesuai dengan sistem pengupahan yang berlaku sesuai dengan standar kompetensinya.⁵⁰

Sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa sanya sistem pengupahan ada dua macam yaitu berkaitan dengan pekerjaan ibadah dan berkaitan dengan aspek ekonomi. Yang dibahas disini berkaitan dengan aspek ekonomi. Sistem pengupahan adalah cara bagaimana pengusaha biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya.

Sistem pengupahan dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut.

⁵⁰Ibid., 192.

1. Sistem Upah dalam Ekonomi

Dalam kajian ilmu ekonomi terdapat beberapa sistem upah yang digunakan dalam menghitung balas jasa pekerja, antara lain sebagai berikut.

1) Sistem upah jangka waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.⁵¹ Dalam sistem ini buruh menerima upah yang tetap.

Karena untuk waktu-waktu yang tertentu buruh akan menerima upah yang tertentu pula, buruh tidak perlu melakukan pekerjaannya secara tergesa-gesa untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan buruh akan bekerja dengan baik dan teliti.

Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini, tidak ada cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari layak dapat diharapkan. Karena itu sistem ini sering kali disertai dengan *sistem premi*. Dari buruh diminta untuk jangka waktu tertentu suatu hasil yang tertentu. Jika ia dapat menghasilkan lebih dari yang ditentukan itu, ia mendapat premi.⁵²

Contohnya apabila seorang tukang bangunan dalam satu hari diberikan upah sebesar Rp 50.000 maka jika tukang tersebut

⁵¹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2008), 80.

⁵²Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), 182.

bekerja selama 10 hari tukang tersebut harus diberi upah sebesar Rp 500.000.

2) Sistem upah potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya. contoh upah pemetik daun teh dihitung perkilogram.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- a. Pekerja/buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat
- b. Produktivitas semakin meningkat
- c. Alat-alat produksi akan digunakan secara intensif

Sementara itu keburukannya adalah:

- a. Pekerja/buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan
- b. Pekerja/buruh kurang menjaga keselamatan dan kesehatannya
- c. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan
- d. Upah tidak tetap tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.⁵³

⁵³Asyhadie, *Hukum Kerja*, 81.

Untuk menampung keburukan sistem upah potongan ini, diciptakanlah sistem upah gabungan, yaitu gabungan antara upah minimum sehari dengan jumlah hasil pekerjaannya sehari.

3) Sistem upah borongan

Sistem upah dimana dalam pemberian upah didasarkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Contohnya, Pak Rahmat ingin membuat rumah dengan ukuran 50m x 20m pembuatan rumah tersebut diserahkan semua kepada pemborong dan telah ada kesepakatan antara pak rahmat dengan pemborong bahwa upah yang akan dibayarkan pak rahmat kepada pemborong sebesar Rp 110.000.000 hingga rumah jadi dan siap dihuni.

4) Sistem upah permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

5) Sistem skala upah berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik jumlah upahnya pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.⁵⁴

⁵⁴Asyhadie, *Hukum Kerja*, 81.

Dalam sistem ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga barang itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan peselisihan.⁵⁵

6) Sistem upah indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

7) Sistem pembagian keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.⁵⁶

Sistem pembagian keuntungan ini pada umumnya tidak disukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi risiko yang menjadi tanggungan majikan. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi.

2. Sistem Upah dalam Islam

Sistem pengupahan dalam Islam ada 2, yakni adil dan layak.⁵⁷

1) Adil

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-

⁵⁵Soepomo, *Pengantar Hukum*, 184.

⁵⁶Asyhadie, *Hukum Kerja*, 82.

⁵⁷Maulana Ihsan, "Upah dan Tenaga Kerja", <http://maulanaihsan49.blogspot.com/> (24 Juni 2015).

orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Qur'an menegaskan :

﴿ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَى ﴾

“Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa”. (QS. Al-Maidah : 8).

Adil bermakna 2 hal :

a. Adil bermakna Jelas dan Transparan

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اَوْفُوا بِالْعُقُودِ ؕ اُحِلَّتْ لَكُمْ
بِهَيْمَةَ الْاَنْعَامِ اِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ
وَ اَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ اِنَّ اللّٰهَ تَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.” (QS. Al-Maidah : 1)⁵⁸

⁵⁸ Al-Maidah (5): 1.

Nabi bersabda :

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”. (HR. Baihaqi).

Dari ayat Al-Qur’an dan hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.⁵⁹

b. Adil bermakna Proporsional

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“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.” (QS. Al-Ahqaf : 19).

⁵⁹ Hendri Tanjung, “Ilmu Manajemen”,
<https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/> (28 Juni 2015).

وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

“Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Yaasin : 54).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

“Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm : 39).

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Siapapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

2) Layak

Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a. Layak bermakna Cukup Pangan, Sandang, Papan

هُمُ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ
تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مِنْ
الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنْهُ عَلَيْهِ

“Para perkerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Muslim).

سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ
مَنْزِلٌ فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ
خَادِمًا أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً وَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ
أَحْمَدُ (غَالٌ)

“Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : “Saya mendengar Nabi bersabda: Barang siapa mengangkat pekerja, jika ia tidak mempunyai rumah harus dibikinkan rumah; jika belum menikah harus dinikahkan; jika tidak mempunyai pembantu harus dicarikan pembantu; jika tidak mempunyai kendaraan harus diberikan kendaraan. Jika Majikan tidak

memberikan hal tersebut, ia adalah pembunuh.(HR Abu Daud).

Dari dua hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencarikan jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan.

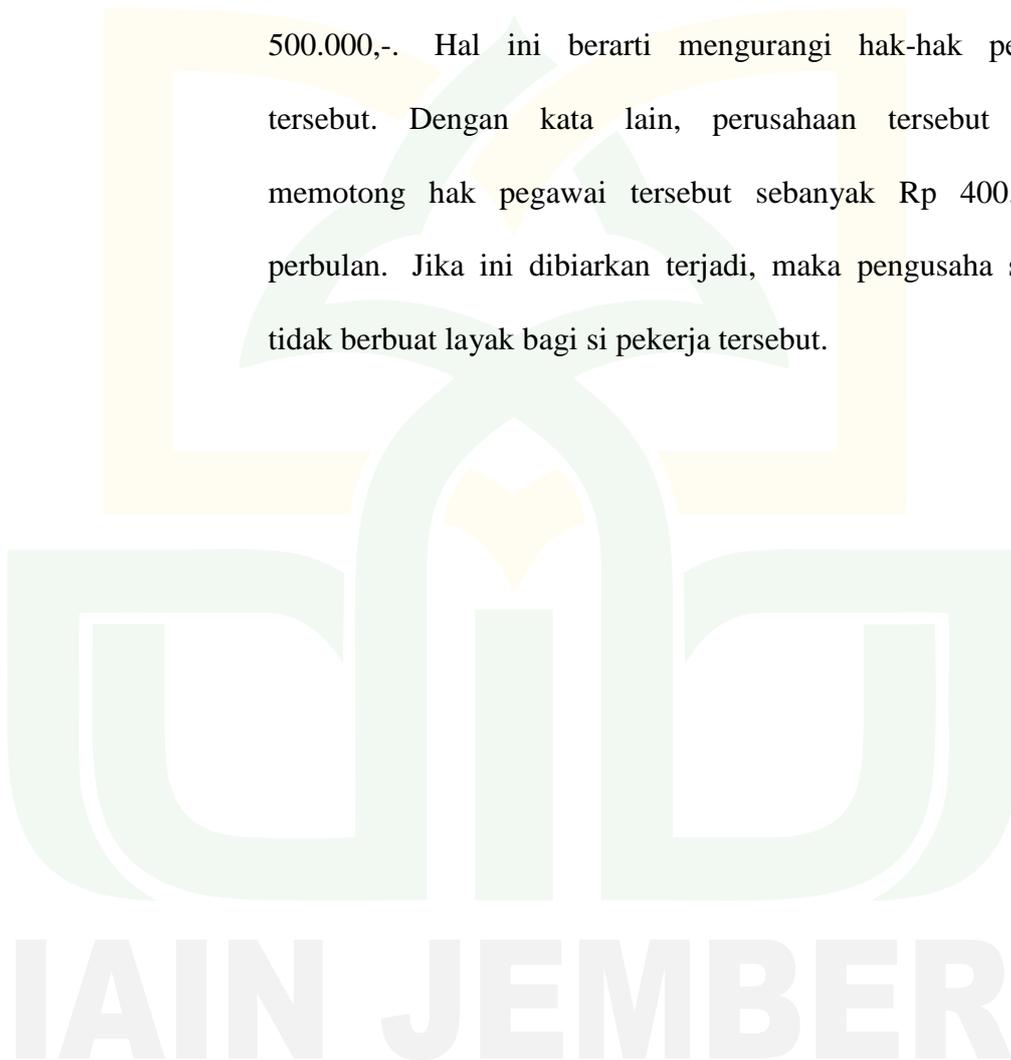
b. Layak bermakna Sesuai dengan Pasaran

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي
الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”(QS. Asy-Syua’ra 26 : 183).

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh,

hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 900.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 500.000,-. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian berintikan uraian tentang pendekatan penelitian yang dipilih, yaitu pendekatan penelitian kualitatif.⁶¹

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu mencari data secara langsung dilapangan dengan melihat dari dekat obyek yang diteliti. Dalam hal ini tentang pelaksanaan upah buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari.

Disamping itu penulis juga menggunakan penelitian pustaka (*library research*) yang artinya sebagai kajian lapangan namun tetap mengacu pada teori dan konsep yang dikaitkan dengan kondisi dilapangan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan di mana penelitian tersebut hendak dilakukan.⁶² Lokasi penelitian ini di lakukan pada PTPN XII Kebun Banjarsari yang berlokasi di Jl. Gajah Mada, 249 Kec. Bangsalsari Kab. Jember. Adapun alasan dalam memilih lokasi yaitu dikarenakan tempat ini terjangkau, selain itu PTPN XII merupakan perusahaan milik negara yang sangat besar dalam bidang perkebunan. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang upah yang ada di PTPN XII Kebun Banjarsari, apakah perusahaan milik negara tersebut dalam pengupahannya sesuai dengan perspektif Islam atau tidak.

⁶¹STAIN, *Pedoman*, 46.

⁶²Ibid., 46.

C. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi yang diteliti.⁶³

Hal ini dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dan terarah sekaligus dapat mewakili keseluruhan subyek dalam penelitian. Adapun data yang di kumpulkan dalam penelitian ini dapat di kelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data.

Data primer ini diperoleh dari informan yang meliputi:

- a. Pimpinan
 - b. Buruh/Pekerja
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, artikel, jurnal, foto, atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pada bagian ini diuraikan teknik pengumpulan data yang akan digunakan, misalnya observasi, interview, dan dokumentasi. Masing-masing

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta,2011), 218-219.

harus dideskripsikan tentang data apa saja yang diperoleh melalui teknik-teknik tersebut.⁶⁴

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.⁶⁵ Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi non partisipan, yaitu peneliti datang ke tempat kegiatan yang di amati yaitu PTPN XII Kebun Banjarsari akan tetapi peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁶⁶ Dengan begitu peneliti bisa mengambil data dari pengamatan tersebut.

2. Interview

Interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁶⁷ Dalam hal ini peneliti melakukan interview dengan pimpinan dan buruh/pekerja untuk mendapatkan data-data mengenai penentuan dan pemberian upah di PTPN XII Kebun Banjarsari.

3. Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat dan sebagainya.⁶⁸

⁶⁴STAIN, Pedoman, 47.

⁶⁵Usman dan Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 54.

⁶⁶Sugiyono, *Metode Penelitian*, 226.

⁶⁷Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: bumi Aksara, 2003), 83.

⁶⁸Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Ed. Rev., cet 14 (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 274.

Adapun dokumentasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

- 1) Sejarah berdirinya PTPN XII Kebun Banjarsari
 - 2) Struktur organisasi PTPN XII Kebun Banjarsari
 - 3) Dan dokumen-dokumen yang diperlukan
4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data *deskriptif*, yaitu memberikan gambaran mengenai proses penerapan tentang *pengupahan yang terjadi pada PTPN XII Kebun Banjarsari*.

Ketika data telah terkumpul dan penggalian data telah selesai, maka kemudian peneliti menganalisis data yang dalam proses ini terbagi menjadi tiga komponen, di antaranya adalah:

- a. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting di cari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas.
- b. Penyajian data, berarti dari hasil rangkuman penelitian, maka data tersebut dapat disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.
- c. Selanjutnya Verification, yaitu penarikan kesimpulan. Dari penyajian data tersebut dapat ditarik kesimpulan dari apa yang dibahas sebelumnya, yaitu menjawab fokus masalah penelitian.

5. Keabsahan Data

Hasil penelitian tersebut tentu harus di pertanggung jawabkan oleh semua pihak, untuk itu perlu di adakan pengecekan tentang ke absahan data. Untuk membuktikan bahwa yang di amati peneliti itu sesuai dengan apa yang terdapat dilapangan.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data.⁶⁹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dengan melakukan wawancara kepada narasumber yang berbeda sampai ditemukan pandangan yang sama dari masing-masing narasumber.

6. Tahap-tahap Penelitian

Terdapat dua tahap dalam penelitian, yaitu:

a. Tahap Pra-lapangan

⁶⁹Ibid., 273 – 274.

- 1) Memilih lapangan penelitian dan menyusun rancangan penelitian.
 - 2) Mengurus perizinan lokasi penelitian di PTPN XII Kebun Banjarsari
 - 3) Menjajaki dan menilai lapangan
 - 4) Memilih dan memanfaatkan informan
 - 5) Menyiapkan perlengkapan penelitian
 - 6) Persoalan etika penelitian
- b. Tahap Pekerjaan Lapangan
- 1) Memahami latar penelitian dan persiapan diri
 - 2) Memasuki lapangan: melakukan wawancara kepada informan yang sudah ditentukan sebelumnya serta melakukan pengamatan terkait tentang judul penelitian.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Lokasi yang di jadikan obyek penelitian ini adalah PTPN XII Kebun Banjarsari Jember. Untuk lebih memahami keadaan yang ada dilokasi penelitian dan untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang gambaran obyek penelitian ini, maka dapat dikemukakan secara sistematis gambaran tentang obyek penelitian sebagai berikut :

1. Sejarah PTPN XII Kebun Banjarsari

Perusahaan PTPN XII (persero) merupakan peleburan dari PT Perkebunan XIII, PT Perkebunan XXVI dan PT Perkebunan XXIX sebagai mana diatur dalam peraturan pemerintahan nomor 17 tahun 1996. Pendirian PTPN XII (persero) dituangkan dalam akte notaris nomor 45 tanggal 11 maret 1996 dan notaries Harun Kamil, SH. di Jakarta. Kebun banjarsari merupakan salah satu kebun atau unit usaha dari PTPN XII (persero), dimana sebelum tahun 1958 adalah perusahaan milik Belanda, kemudian diambil alih oleh pemerintah Republic Indonesia.⁷⁰

Regenerasi pengelolaan PTPN XII (persero) kebun banjarsari dari awal sampai sekarang dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Tahun 1957 Kebun banjarsari dikelola oleh CMD (Cultur Maatchapy Djelboek) sedangkan kebun klatakan oleh LMOD (Land Bouw Maatchapy On Djember)

⁷⁰Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

- b. Tahun 1957 – 1959 kebun banjarsari dan kebun klatakan digabung dan dikelola oleh PRAE unit budidaya B, Surabaya.
- c. Tahun 1960 - 1962 Kebun banjarsari dan kebun kelatakan dikelola oleh kesatuan VIII, Jember.
- d. Tahun 1963 – 1962 kebun banjarsari dikelola oleh PPN ANTAN XII, Surabaya sedangkan kebun kelatakan PNP karet XV Jember.
- e. Tahun 1968 – 1970 kebun banjarsari dan kebun kelatakan dikelola oleh XXIII Surabaya.
- f. Tahun 1971 – 1994 kebun banjarsari dan klatakan digabung dan dikelola oleh Administrator di bawah PTP XII Surabaya.
- g. Tahun 1994 – 1996 kebun banjarsari dikelola oleh PTP Jatim Surabaya.
- h. Tahun 1998 – Sekarang kebun banjarsari dikelola oleh PTPN XII Surabaya.⁷¹

2. Letak Geografis

PTPN XII Kebun Banjarsari, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember terletak di lereng gunung argopuro yang terbagi dalam dua wilayah kecamatan tanggul dan kecamatan bangsalsari kabupaten jember. Jarak dari pusat kota kurang lebih 20 Km sedangkan dari Surabaya 190 Km. Yang berbatasan dengan wilayah antara lain :

- a) Sebelah utara : Desa Badean
- b) Sebelah Timur : Sumber Jajar, Dusun Banjarsari Krajan

⁷¹Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

- c) Sebelah Selatan : PTPN X, Jl. Jember – Surabaya
- d) Sebelah Barat : Desa Kejjingan, Desa Driso, Desa Tugusari

Bila ditinjau dari segi letak PTPN XII Kebun Banjarsari ini memiliki letak yang sangat strategis karena terletak di jalan raya.

3. Visi dan Misi Perusahaan

1. VISI

“Menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan tumbuh kembang secara berkelanjutan”⁷²

Makna dari Visi di atas adalah :

a. Perusahaan Agribisnis :

PTPN XII bergerak di dalam industri agribisnis perkebunan, yang menghasilkan nilai tambah dari berbagai faktor input yang ada, terutama sumber daya alam. Proses bisnis PTPN XII meliputi kegiatan *on – farm* di kebun, dan *off farm* di pabrik pengolahan hingga produk dipasarkan.

b. Berdaya saing tinggi :

PTPN XII secara terus menerus berupaya membangun daya saing relative terhadap kompetitornya dengan cara :

- a) Melaksanakan manajemen mutu secara total
- b) Menciptakan dan mempertahankan keunikan poduk serta diferensi secara keseluruhan
- c) Membangun kepemimpinan biaya untuk menjaga harga jual

⁷²Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

yang tetap bersaing

- d) Tetap menjaga kontinuitas pasokan untuk memenuhi permintaan pasar
- e) Memberikan berbagai pelayanan tambahan untuk memenuhi kepuasan pelanggan

c. Tumbuh berkelanjutan :

PTPN XII berupaya secara terus menerus membangun kompetensi yang diperlukan untuk mengelola bisnis yang digelutinya, dalam rangka meningkatkan produktivitas setiap sumberdaya yang ada, untuk mencapai tingkat kemampulabaan sesuai yang diharapkan.⁷³

2. MISI

Misi PTPN XII adalah :⁷⁴

- 1. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme.

Makna dari misi ini adalah sebagai berikut :

- a. Reformasi bisnis** merupakan penatan ulang bisnis sesuai dengan perkembangan lingkungan bisnis.
- b. Reformasi strategi** merupakan penyesuaian struktur organisasi perusahaan sesuai dengan perkembangan lingkungan bisnis.
- c. Reformasi budaya** perusahaan berarti mengembangkan

⁷³Blog Pekebun, "Visi PTPN XII", Pekebun.com/visi-misi-dan-motto-ptpn-xii/ (5 Mei 2015).

⁷⁴Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

budaya perusahaan untuk mendukung pencapaian visi misi perusahaan.

d. Professionalism merupakan

kemampuan melaksanakan/mengupayakan penyelesaian tugas dengan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil terbaik.

e. Prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik meliputi:

- 1) **Transparency** atau keterbukaan, yaitu memberi akses atas informasi dan proses pengambilan keputusan kepada seluruh stakeholders secara proporsional dan profesional.
- 2) **Accountability** atau akuntabilitas, yaitu membangun kepercayaan publik akan kemampuan perusahaan memberikan nilai dan makna atas keberadaannya.
- 3) **Responsibility** atau pertanggungjawaban, yaitu bertanggung jawab secara penuh dan dengan pembagian yang jelas, atas setiap keputusan dan tindakan perusahaan.
- 4) **Independence** atau kemandirian, yaitu bersikap mandiri dalam setiap pengambilan keputusan baik operasional maupun strategis, dengan selalu berorientasi pada keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan seluruh pemangku kepentingan.

5) Fairness atau keadilan, yaitu memberi kesempatan yang sama kepada setiap anggota organisasi dan anggota masyarakat akses atas sumberdaya perusahaan, dengan dasar dasar profesionalisme, kompetensi dan skala prioritas.

2. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (Competitive advantage) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi⁷⁵.

Makna dari misi ini adalah :

a. Nilai perusahaan (*value of the firm*) merupakan kumpulan “kekayaan” yang secara agregatif mencerminkan nilai total perusahaan, yaitu asset fisik, citra, kepercayaan publik, termasuk berbagai peluang yang ada yang dapat membangun ekspektasi positif publik kepada perusahaan.

b. Daya saing perusahaan merupakan keunggulan dan kemampuan bersaing perusahaan relatif terhadap competitor, dalam hal :

- a. Mutu
- b. keunikan produk (contoh : java cocoa , java coffee, kopi luwak,dll)
- c. kontinyus pasokan

⁷⁵Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

- d. harga (harga pokok/harga jual)
 - e. services/layanan (contoh : big bale, small bale, sesuai dengan permintaan konsumen,dll)
- c. Inovasi** dalam wujud kongkritnya berupa penemuan baru baik berupa metode, alat, bahan, dan sebagainya.
- d. Peningkatan produktivitas**, dalam hal ini produktivitas sumberdaya lahan, tanaman, mesin, dan manusia.
- e. Efisiensi**, dalam hal bukan sekedar pengurangan biaya, namun lebih pada upaya meningkatkan perbandingan antara output (hasil) dengan input (asupan).
3. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang, untuk meningkatkan nilai bagi shareholders dan stakeholders lainnya.⁷⁶

Makna dari misi ini adalah :

- a. Perusahaan tumbuh dan berkembang** mencerminkan kemampuan perusahaan menghasilkan laba yang terus menerus meningkat
- b. Meningkatkan nilai** berarti meningkatkan manfaat dari keberadaan perusahaan.
- c. Shareholders** merupakan pemilik perusahaan.
- d. Stakeholders** merupakan pihak – pihak pemangku kepentingan yang terkait dengan keberadaan perusahaan

⁷⁶Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

4. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (community development).

Makna dari misi ini adalah

- a. **Usaha agribisnis** berarti usaha yang berbasis sumberdaya alam, yang mengelola semua aktivitas mulai dari pengadaan sarana produksi, produksi sampai dengan pemasaran produk yang dihasilkan, yang dilaksanakan secara terintegrasi dan terkait satu sama lain.

Tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (community development) mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap lingkungan/masyarakat di sekitar perusahaan, antara lain melalui PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan)

3. Konsekwensi Visi & Misi Terhadap Strategi

Berdasarkan pernyataan Visi dan Misi di atas, maka baik strategi korporasi, bidang maupun fungsi harus didasarkan pada hal-hal berikut :

- 1) Fokus pada komoditas yang berdaya saing tinggi dan prospektif dalam jangka waktu relatif panjang.
- 2) Penciptaan produk baru, nilai (value) dan keunikan produk, serta diferensiasi secara keseluruhan.
- 3) Pengembangan pasar baru

- 4) Penataan struktur organisasi untuk optimalisasi sumberdaya
- 5) Penyederhanaan proses bisnis , pengurangan birokrasi untuk mempercepat proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan di lapangan, antara lain dalam pengadaan sarana produksi.
- 6) Peningkatan produktivitas sumberdaya yang ada dan mencari potensi-potensi sumberdaya baru dan sumberdaya alternatif.
- 7) Peningkatan kualitas human capital melalui system MSDM yang terintegrasi dan berbasis pada kompetensi.
- 8) Penciptaan sistem imbalan dan jaminan yang memuaskan serta iklim kerja yang mendorong inovasi seluruh anggota organisasi.
- 9) Pengembangan kerjasama dengan mitra-mitra strategis untuk meningkatkan kapabilitas berbisnis perusahaan .
- 10) Pengelolaan dampak bisnis terhadap kelestarian alam dan lingkungan
- 11) Pelaksanaan tanggungjawab sosial perusahaan, melalui program-program kemitraan yang selektif dan efektif, serta bina lingkungan yang sehat dan professional
- 12) Penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance).

MOTTO

“Tumbuh, Lestari dan Bermakna”⁷⁷

⁷⁷Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

Tumbuh artinya bukan hanya berkembang semakin luas/besar tetapi juga statusnya dari perusahaan nasional ke international/global. Demikian juga dalam produk tidak hanya semakin banyak tapi juga semakin bermutu dan bervariasi.

Lestari artinya tumbuh secara berkesinambungan dengan memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan.

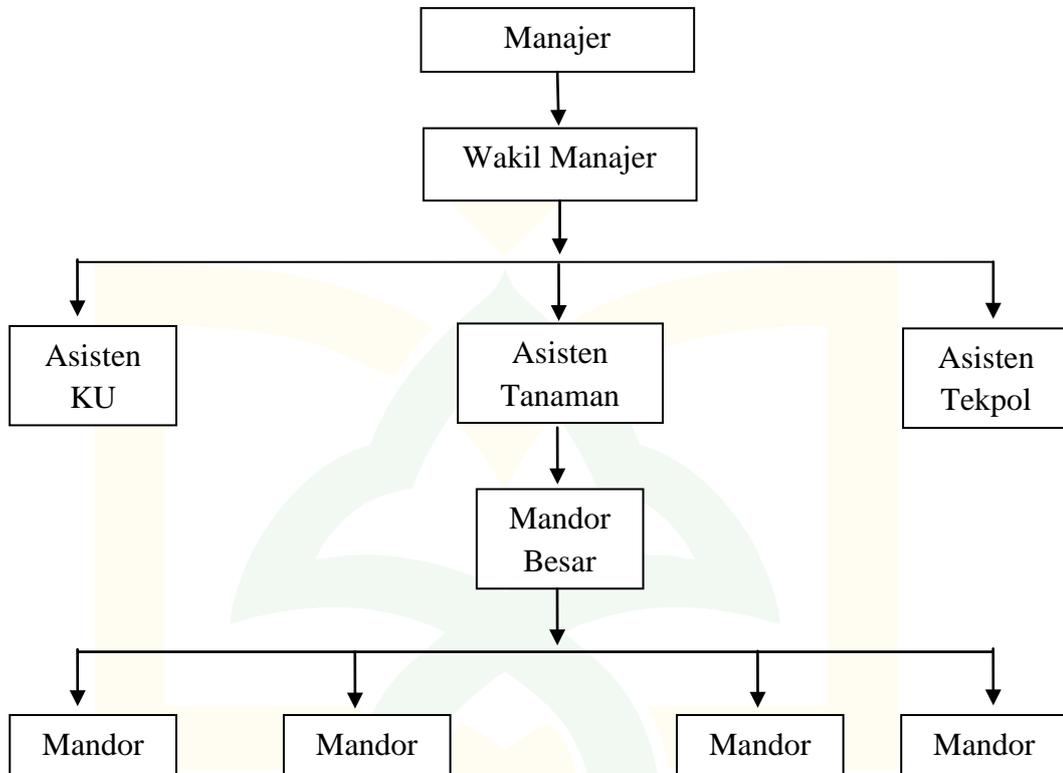
Bermakna artinya pertumbuhan PTPN XII (Persero) mempunyai nilai tambah yang bermanfaat bagi stakeholder maupun shareholder.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Banjarsari pimpinan tertinggi dijabat oleh Manajer yang tugasnya dibantu oleh Wakil Manajer, Asisten Teknologi dan Pengolahan (Astekpol), Asisten Tanaman (Astan), Asisten Akutansi Dan Umum (Asakun), bagian Kesehatan, serta Mandor kebun dibagi pos pekerjaan dan beberapa karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut.

IAIN JEMBER

Stuktur Kebun Banjarsari.⁷⁸



Keterangan:

KU : Keuangan

Tekpol : Teknologi Dan Pengolahan

5. Maksud dan Tujuan Perusahaan

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, maksud dan tujuan pendirian PTPN XII (Persero) adalah melakukan usaha di bidang agrobisnis dan agroindustri serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang

⁷⁸Dokumentasi PTPN XII Kebun Banjarsari.

bermutu tinggi dan berdaya saing kuat serta mendapatkan keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas dan Good Corporate Governance.

6. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan yang telah disahkan pada bulan Agustus 2008, maksud dan tujuan perusahaan adalah melakukan usaha di bidang agro bisnis dan agro industri serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.⁷⁹

Untuk mencapai maksud dan tujuan sebagaimana dimaksud di atas, perseroan menjalankan kegiatan usaha antara lain:

- a. Pengusahaan budidaya tanaman, meliputi pembukaan dan pengolahan lahan, pembibitan, penanaman dan pemeliharaan tanaman pada lahan hgu (hak guna usaha) serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang sehubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut. Adapun luas hgu (hak guna usaha) yang dimiliki adalah 80.927,98 ha.
- b. Produksi, meliputi pemungutan hasil tanaman dan pengolahan hasil dari kebun sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi.

⁷⁹Buletin PTPN XII Kebun Banjarsari.

- c. Perdagangan, meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan barang lainnya yang berhubungan dengan kegiatan perseroan.
- d. Pengembangan usaha bidang perkebunan, aneka kayu, agrowisata, agribisnis dan industri hilir lainnya.
- e. Selain kegiatan tersebut, perusahaan juga melakukan kegiatan usaha dalam rangka optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk trading house, pengembangan kawasan industri, agro industri kompleks, pusat perbelanjaan/mall, perkantoran, pergudangan, pariwisata, perhotelan, resort, olahraga dan rekreasi, rest area, rumah sakit, pendidikan dan penelitian, prasarana telekomunikasi dan sumber daya energi, jasa penyewaan, jasa konsultasi bidang perkebunan, jasa pembangunan kebun, dan pengusahaan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan.⁸⁰

B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah observasi, interview, dan dokumentasi. Peneliti melakukan upaya untuk mengeksplorasi data, memberikan intensifikasi untuk mendapatkan data yang kualitatif dan intensifikasi yang berimbang. Berdasarkan hasil penelitian maka diuraikan

⁸⁰Buletin PTPN XII Kebun Banjarsari.

data-data tentang pengupahan buruh yang ada pada PTPN XII tersebut. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan pada penyajian data berikut ini :

1. Deskripsi Tentang Mekanisme Penentuan Upah di PTPN XII Kebun Banjarsari

Keterangan mengenai mekanisme penentuan upah, bapak Dodi Kurniawan selaku mandor besar, beliau mengatakan:

*“Pengupahan yang ada di PTPN XII Kebun Banjarsari ini, mekanismenya dilihat dari jenis pekerjaan yaitu terdiri dari pengamat hama, pengendali hama, pemeliharaan, penyadap karet, pencari lem, dan petik (panen kakao). Kemudian dilihat dari presensi/kehadirannya, dan dilihat dari upah minimum regional (UMR) kota Jember tetapi upah tersebut dipotong biaya listrik, rumah dan pengobatan. Selain itu ada target yang harus dicapai dalam melakukan pekerjaan yaitu berupa target prestasi kerja, target prestasi kerja disini disesuaikan oleh kinerja buruh itu sendiri. Misalnya pada pemangkasan target prestasi kerja yang harus dicapai sebesar 0,05 (5 buruh untuk 1 ha) penentuan upah tersebut ditentukan oleh perusahaan sendiri”.*⁸¹

Keterangan lain dari bapak Mulyo selaku mandor beliau mengatakan:

“mekanismenya itu, sebelum para buruh bekerja mandor melakukan roll atau absensi, karena absensi itu sebagai penentuan upah para buruh. Setelah upah tersebut ditentukan kemudian upah itu

⁸¹Dodi Kurniawan, wawancara, Jember, 18 Mei 2015.

diberikan langsung kepada buruh entah itu setelah selesai bekerja atau disaat jam istirahat, semua itu tergantung dari mandor masing-masing. Dalam melakukan pekerjaan ada sebuah target yang harus dicapai oleh buruh, apabila buruh tersebut dalam melakukan pekerjaannya tidak mencapai target maka mandor diberi peringatan atas ketidak tercapainya target tersebut. Dari situlah mandor membarikan arahan kepada para buruh agar para buruh dapat mencapai target yang telah ditentukan. Tetapi hal ini tidak mempengaruhi penentuan upah.⁸²

Keterangan dari bapak Hasim selaku buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari, beliau mengatakan:

“Kami melakukan pekerjaan apa kata mandor, terkadang mandor membagi kami dalam kelompok yang terdiri dari 5 orang kadang juga dalam satu kelompok terdiri dari 8/10 orang. Upah yang kami dapatkan Rp. 25.000/hari apabila saya bekerja 10hari dalam dua minggu maka saya akan menerima gaji sebesar Rp.250.000. Masalah cukup tidaknya, bagi kami upah yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sayadan keluarga karena selain upah kita juga mendapatkan tempat tinggal, listrik dan pengobatan dari perusahaan. Sebenarnya saya kerja bukan hanya di PTPN XII tetapi saya juga mempunyai ternak kambing dirumah dan saya

⁸²Mulyo, wawancara, Jember, 21 Mei 2015.

*memanfaatkan rumput-rumput yang ada di perkebunan PTPN XII sebagaimana k kambing-kambing saya”.*⁸³

Keterangan dari ibu Supiyahselaku buruh perempuan di PTPN XII Kebun Banjarsari, beliau mengatakan:

*“Pekerjaan yang kita lakukan sesuai kata mandor, apabila kita tidak menurutinya maka mandor akan menegur kita karena mandor selalu memantau apa yang kita kerjakan. Agar upah yang saya dapatkan banyak, saya bekerja setiap hari, jika saya kerjanya jarang-jarang maka saya akan mendapatkan upah sedikit karena setiap pagi sebelum kerja di absen dulu. Saya merasa beruntung bisa kerja disini karena selain upah yang saya dapatkan, saya juga memperoleh rumah yang terletak di daerah PTPN XII Kebun Banjarsari sehingga dengan begitu saya tidak harus jauh-jauh berangkat ketempat kerja”.*⁸⁴

Berdasarkan wawancara tersebut diatas bahwa mekanisme yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam menentukan upah berdasarkan:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Kehadiran/presensi
- c. UMR (Upah Minimum Regional) kota jember tetapi upah tersebut dipotong biaya listrik, rumah dan pengobatan.

⁸³Hasim, wawancara, Jember, 25 mei 2015.

⁸⁴Supiyah, wawancara, Jember, 26 Mei 2015.

Dalam bekerjatarget yang harus dicapai oleh buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan yaitu berupa target prestasi kerja, target prestasi kerja disini disesuaikan oleh kinerja buruh itu sendiri.

Pembayaran upah diberikan langsung oleh mandor kepada buruh/pekerja, baik itu pada saat selesai melakukan pekerjaan maupun pada saat jam istirahat.

2. Deskripsi Tentang Sistem Pengupaha di PTPN XII Kebun Banjarsari

Mengenai sistem pengupahan yang ada di PTPN XII Kebun Banjarsari, berikut ini keterangan dari bapak Dodi kurniawan selaku mandor, beliau mengatakan:

“Sistem pengupahan disini menggunakan sistem harian, sistem hasil dan sistem borongan. upah yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan sebagaimana yang telah saya jelaskan kemaren. Untuk pengamat hama, pengendali hama dan pemeliharaan upahnya sebesar Rp. 25.000/hari, dan Rp.30.000/hari untuk penyadap karet, untuk petik (panen kakao) upahnya sebesar Rp.2.500/kg, dan Rp. 700/kg untuk pencari lem, 1ha lahan tebu dalam 1hari upahnya sebesar Rp. 500.000/kelompok yang terdiri dari 15 orang. Tidak ada kesepakatan dalam penentuan upah karena disini upahnya ditentukan sendiri oleh perusahaan. Jam kerjanya mulai dari jam 05.00-12.00 wib dan istirahatnya jam 10.00-10.30 wib. Ini bagi buruh pengamat, pengendali, pemeliharaan, petik, dan pencari lem sebagaimana yang telah saya jelaskan kemaren. Sedangkan untuk buruh penyadap karet

*kerjanya dimulai dari jam 02.00-09.00 wib dan jam istirahatnya dari jam 05.00-06.00 wib.*⁸⁵

Keterangan yang lain dari bapak Hendrik selaku mandor, beliau mengatakan:

*“Disini sistem pengupahannya harian yaitu sebesar Rp. 25.000/hari tetapi pembayaran upahnya dibayar setiap satu bulan dua kali. Tidak ada kesepakatan apapun karena apabila ada seseorang yang ingin berkerja maka orang itu langsung melaksanakan pekerjaannya. Untuk jam kerjanya 05.00-12.00wib. jam istirahatnya 30 menit yaitu dari jam 10.00-10.30wib”.*⁸⁶

Keterangan dari ibu Hamidah selaku buruh perempuan, beliau mengatakan:

*“kerjaan yang kami lakukan memelihara tanaman dan kami mendapatkan upah harian yaitu sebesar Rp. 25.000/hari. kesepakatan penentuan upah tidak ada, saya bisa diterima bekerja disini aja sudah senang. Kami bekerja dari jam 05.00-12.00 wib, istirahatnya setengah jam. Liburnya setiap hari minggu dan setiap tanggal merah libur. Saya mendapatkan upah satu bulan dua kali, untungnya upah yang diberikan oleh PTPN XII dua minggu sekali jadi saya tidak perlu menunggu upahnya lama-lama.”*⁸⁷

Keterangan yang lain dari bapak Misnadi selaku buruh di PTPN

XII Kebun Banjarsari, beliau mengatakan:

⁸⁵Dodi kurniawan, wawancara, Jember, 19 Mei 2015.

⁸⁶Hendrik, wawancara, Jember, 23 Mei 2015.

⁸⁷Hamidah, wawancara, Jember, 27 Mei 2015.

*“kerjaan yang saya kerjakan menyadap karet dan upahnya sebesar Rp. 30.000/hari, tidak ada kesepakatan, berapapun upah yang saya terima yang penting bisa mencukupi kebutuhan saya dan keluarga. bekerjanya mulai dari jam 02.00-09.00 wib, istirahatnya setengah jam dari jam 05.00-05.30 wib. tetapi selain upah saya juga mendapatkan THR dan biaya pengobatan”.*⁸⁸

Berdasarkan wawancara tersebut diatas bahwa sistem pengupahan yang ada di PTPN XII Kebun Banjarsari yaitu menggunakan sistem pengupahan sebagai berikut.

- a. Sistem harian: upahnya Rp. 25.000/hari dan Rp. 30.000/hari.
- b. Sistem satuan hasil : upahnya Rp. 2.500/kg dan Rp. 700/kg.
- c. Sistem borongan :upahnya Rp. 500.000/kelompok dalam waktu satu hari 1ha lahan tebu.

No.	Jenis Pekerjaan	Upah
1	Pengamat hama	25.000/hari
2	Pengendali hama	25.000/hari
3	Pemeliharaan	25.000/hari
4	Penyadap	30.000/hari
5	Pencari lem	2.500/kg
6	Petik kakao	700/kg

⁸⁸Misnadi, wawancara, Jember, 28 Mei 2015.

Adapun penentuan upahnya ditentukan oleh perusahaan tanpa ada kesepakatan dengan pekerja/buruh. Pembayaran upahnya diberikan setiap satu bulan dua kali.

Jam kerja dan jam istirahat di PTPN XII Kebun Banjarsari sebagai berikut:

- a. Jam pagi : jam 05.00-12.00 wib jam istirahat : 10.00-10.30 wib.
- b. Jam malam : jam 02.00-09.00 wib jam istirahat : 05.00-05.30 wib.

Selain upah pokok tersebut PTPN XII Kebun Banjarsari juga memberikan tunjangan hari raya.

Hari libur kerja yang ditetapkan PTPN XII Kebun Banjarsari, dalam seminggu diberikan libur hanya satu hari yaitu pada hari minggu.

Selain itu libur hari raya dan libur hari nasional.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan untuk memperkuat hasil dari penelitian. Maka berikut ini akan difokuskan pada pembahasan tentang pengupahan buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari Jember.

Pada bagian ini akan dibahas temuan-temuan penelitian tentang pengupahan buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari Jember yaitu tentang Pengupahan Buruh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam Perspektif Hukum Islam.

Berikut temuan-temuan penelitian pada PTPN XII Kebun Banjarsari:

1. Mekanisme penentuan upah yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari

Pengupahan di PTPN XII Kebun Banjarsari disesuaikan dengan jenis pekerjaan, kehadiran/presensi dan UMR (upah minimum regional).

Hal ini sesuai dengan Islam, mengenai konsep upah dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui kemungkinan terjadinya dikarenakan beberapa sebab, yaitu perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan.

Dasar penentuan upah, dalam Islam secara konseptual yang menjadi dasar penetapan upah adalah dari jasa pekerja, bukan tenaga yang dicurahkan dalam pekerjaan.

Mengenai pembayaran upahnya diberikan oleh mandor secara langsung kepada para buruh disaat selesai bekerja dan juga pada saat jam istirahat.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah, Shahih).

Dengan mekanisme pengupahan yang dilakukan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari, para buruh sudah merasa tercukupi dengan upah yang didapatkan, karena upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup buruh dan keluarganya, selain itu buruh juga mendapatkan tempat tinggal.

Penentuan upah kerja dapat dipedomani, Sunnah Rasulullah swa yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim,

Yang artinya “bahwa *Ajir* khas pembantu rumah tangga, yang berada dibawah kekuasaan kepala rumah tangga hendaklah diberi makan seperti yang dimakan oleh keluarga rumah tangga, diberi pakaian seperti yang dipakai keluarganya, jangan diberi pekerjaan diluar kekuatan yang wajar. Jika dibebani pekerjaan hendaklah dibantu untuk meringankanya”.

Kalau ketentuan hadis tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja pada umumnya, bahwa tingkat upah yang harus diberikan si majikan kepada si pekerja, haruslah dapat memenuhi: kebutuhan pangan si pekerja, kebutuhan sandang, dan kebutuhan tempat tinggal. Hal ini sudah sesuai dengan tingkat upah yang diberikan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari, karena di PTPN XII Kebun Banjarsari sudah memenuhi pangan si pekerja, kebutuhan sandang dan kebutuhan tempat tinggal.

2. Sistem pengupahan yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari

Sistem pengupahan di PTPN XII Kebun Banjarsari ialah menggunakan sistem harian, sistem satuan hasil dan sistem borogan. Hanya saja dalam pembayaran upahnya diberikan setiap satu bulan dua kali. Penentuan upahnya ditentukan oleh perusahaan sendiri tanpa ada kesepakatan dengan pekerja/buruh.

Mengenai sistem pengupahan dalam Islam ada dua yakni adil dan layak. Adil bermakna jelas dan transparan sebagaimana dalam QS. Al-Maidah :1

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةٌ

الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ

اللَّهُ تَحَكُّمٌ مَا يُرِيدُ

“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.” (QS. Al-Maidah : 1)

Nabi bersabda :

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”. (HR. Baihaqi).

Dari ayat Al-Qur’an dan hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Sedangkan di PTPN XII Kebun Banjarsari tidak ada kesepakatan dalam pembayaran upah, melainkan pemberian upahnya ditentukan oleh perusahaan sendiri.

Dalam praktek pemberian upah, mengikuti sistem pengupahan pasar, sistem upah progresif, sistem pengupahan melalui skala dan struktur upah dan sebagainya. Hal tersebut tergantung pada jenis pekerjaan, beban kerja, waktu bekerja.

Islam telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut:

- a. Perlindungan jam kerja dan waktu istirahat
- b. Jaminan penghidupan bagi para pekerja/buruh

Di PTPN XII Kebun Banjarsari sudah memperhatikan perlindungan Jam kerja dan waktu istirahat bagi para pekerja/buruh. Waktu kerja dan waktu istirahat yang telah ditetapkan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari sudah sesuai dengan ketentuan UUK, yaitu Jam pagi dari jam 05.00-12.00wib. 7 jam dalam 1hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja. jam istirahatnya dari jam 10.00-10.30wib.(setengah jam). Jam malam dari jam 02.00-09.00wib. jam istirahatnya dari jam 05.00-05.30wib (setengah jam). Hari libur kerja yang ditetapkan PTPN XII Kebun Banjarsari juga disesuaikan dengan UUK yaitu dalam seminggu

diberikan libur hanya satu hari yaitu pada hari minggu. Selain itu libur hari raya dan libur hari nasional.

Sehubungan dengan perlindungan jam kerja dan waktu istirahat Rasulullah SAW bersabda:

“Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu”.(HR.

Dihadist lain juga dikatakan: “istirahatlah hati barang sejenak, karena sesungguhnya jika hati sampai jenuh, ia akan buta” (HR. Al-Baihaqi).

Dan mengenai jaminan penghidupan bagi pekerja terdiri dari:

- a. Pembayaran terhadap pengupahan pekerja/buruh
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Hal ini sesuai dengan yang ada di PTPN XII Kebun Banjarsari selain upah pokok yang diberikan, buruh juga mendapatkan tunjangan hari raya dan pengobatan.

Dengan demikian, mekanisme dan sistem pengupahan buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari sudah cukup sesuai dengan ketentuan hukum islam dan peraturan pemerintah, akan tetapi kesepakatan dalam penentuan upahnya belum dilaksanakan di PTPN XII Kebun Banjarsari.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan tentang mekanisme penentuan upah dan sistem pengupahan pada PTPN XII Kebun Banjarsari, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme Pengupahan

Mekanisme yang dilakukan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari dalam penentuan upah yaitu disesuaikan dengan

- a. Jenis pekerjaan.
- b. Kehadiran/presensi
- c. UMR (upah minimum regional) kota Jember tetapi upah tersebut dipotong biaya listrik, rumah dan pengobatan.

Dalam bekerja target yang harus dicapai oleh buruh/pekerja dalam melakukan pekerjaan yaitu berupa target prestasi kerja, target prestasi kerja disini disesuaikan oleh kinerja buruh itu sendiri.

Pembayaran upah diberikan langsung oleh mandor kepada buruh/pekerja, baik itu pada saat selesai melakukan pekerjaan maupun pada saat jam istirahat.

2. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan di PTPN XII Kebun Banjarsari ialah menggunakan:

- a. Sistem harian: upahnya Rp. 25.000/hari untuk buruh pemeliharaan, pengendali hama, pengamat hama dan Rp. 30.000/hari untuk penyadap.
- b. Sistem satuan hasil : upahnya Rp. 2.500/kg untuk pencari Lem dan Rp. 700/kg untuk buruh petik kakao.
- c. Sistem borongan :upahnya Rp. 500.000/kelompok dalam waktu satu hari 1ha lahan tebu.

Penentuan upahnya ditentukan oleh perusahaan tanpa ada kesepakatan dengan pekerja/buruh. Pembayaran upahnya diberikan setiap satu bulan dua kali.

Jam kerja dan jam istirahat di PTPN XII Kebun Banjarsari sebagai berikut:

- a. Jam pagi : jam 05.00-12.00 wib jam istirahat : 10.00-10.30 wib.

Bagi pekerja/buruh pemeliharaan, pengamat hama, pengendali hama, petik kakao, dan pencari lem.

- b. Jam malam : jam 02.00-09.00 wib jam istirahat : 05.00-05.30 wib.

Bagi pekerja/buruh penyadap.

Selain upah pokok tersebut PTPN XII Kebun Banjarsari juga memberikan tunjangan hari raya.

Hari libur kerja yang ditetapkan PTPN XII Kebun Banjarsari, dalam seminggu diberikan libur hanya satu hari yaitu pada hari minggu.

Selain itu libur hari raya dan libur hari nasional.

Mekanisme dan sistem pengupahan buruh di PTPN XII Kebun Banjarsari sudah cukup sesuai dengan ketentuan hukum islam dan peraturan pemerintah, akan tetapi kesepakatan dalam penentuan upahnya belum dilaksanakan di PTPN XII Kebun Banjarsari.

B. Saran-saran

Bertitik tolak dari keseluruhan pembahasan di atas dan berpijak pada hal-hal yang telah dianalisis di PTPN XII Kebun Banjarsari, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. PTPN XII diharapkan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan para pekerja/buruh.
2. Perlu adanya kesepakatan atau kontrak antara perusahaan dengan pekerja/buruh dalam menentukan upah, sehingga perusahaan dan pekerja/buruh tidak ada yang merasa dirugikan.

IAIN JEMBER

DAFTAR ISI

Halaman judul	i
Persetujuan Pembimbing.....	ii
Pengesahan Tim Penguji.....	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Daftar Isi	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Istilah.....	7
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	12
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Subyek Penelitian.....	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45
E. Analisis Data	47
F. Keabsahan Data.....	48
G. Tahap-tahap Penelitian.....	48
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	50
A. Gambaran Obyek Penelitian	50
B. Penyajian Data dan Analisis.....	62

C. Pembahasan Temuan.....	69
BAB V PENUTUP atau KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran-saran.....	77
Daftar Pustaka	78
Pernyataan Keaslian Tulisan.	
Lampiran-lampiran.	



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qardhawi, Yusuf. 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- An Nabhani, Taqiyuddin. 2009. *Sistem Ekonomi Islam*. Bogor: Al Azhar Press.
- Asyhadie, Zaeni. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Al-Jaziri, Abdurrahman. 2003. *Kitab Al-fiqh 'Ala' al-Mazahib al- Arba'ah*. Beirut: Dar al- Fikr.
- Basyir, Ahmad Azhar. 2000. *Asas-asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*. Yogyakarta: UII Press.
- Harisuddin, Noor. 2014. *Fiqih Muamalah*. Surabaya: Pena Salsabila.
- Hariwijaya, M dan Triton. 2008. *Pedoman Penulisan Ilmiah dan Skripsi*. Yogyakarta: Oryza.
- Kartasapoetra. 1994. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Lubis, Suhrawardi K dan Wajdi, Farid. 2012. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Midah, Agus. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Ismail. 2012. *Fikih Muamalah Klasik Dan Kontemporer*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafe'i, Rachmat. 2001. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yusanto, Muhammad Ismail. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Rohman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Soepomo, Iman. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

- Partanto. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Depdikbut. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka.
- Arikonto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Ed. Rev., cet 14. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Narbuko, Cholid. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: bumi Aksara.
- Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jember. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Press.
- Akbar, Usman dan. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang-undang ketenagakerjaan lengkap*. 2007. Jakarta: Sinar Grafika.
- <http://id.m.wikipedia.org/wiki/buruh>
- <https://raisamarcen.wordpress.com/2013/11/23/upah-mengupah/>
- <http://blogbinlahuri.blogspot.com/2013/11/perlindungan-islam-terhadap-buruh.html>.
- <http://feriseptian.blogspot.com/2013/06/menciptakan-rasa-aman-bagi-buruh-islam.html>
- <http://maulanaihsan49.blogspot.com/>
- <https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>
- <http://Pekebun.com/visi-misi-dan-motto-ptpn-xii/>

**PENGUPAHAN BURUH DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII
KEBUN BANJARSARI JEMBER PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Syariah (S. Sy.) Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Program Studi Muamalah



Oleh :

ALIFAH

NIM. 083 112 080

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
Juli 2015**

**PENGUPAHAN BURUH DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII
KEBUN BANJARSARI JEMBER PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Syariah (S. Sy) Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Program Studi Muamalah

Oleh:

**ALIFAH
NIM : 083 112 080**

Disetujui Pembimbing

**Dr. Sri Lumatus Sa'adah, S. Ag, M.HI
NIP. 19741008 199803 2 002**

**PENGUPAHAN BURUH DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII
KEBUN BANJARSARI JEMBER PERSPEKTIF HUKUM ISLAM**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Syariah (S.Sy.)
Jurusan Hukum Ekonomi Program Studi Muamalah

Hari : Rabu

Tanggal : 5 Agustus 2015

Tim Penguji

Ketua

sekretaris

M. Ishaq, M. Ag
NIP. 19710213 200112 1 001

Agung Parmono, S.E., M.Si.
NIP. 19751216 200912 1 002

Anggota :

1. Dr. H. Sutrisno, RS., M.H.I ()
2. Dr. Sri Lumatus Sa'adah, S.Ag, M.H.I ()

Menyetujui
Dekan

Dr. H. Sutrisno, RS., M.H.I
NIP. 19590216198903 1 001

MOTTO

مَنْ اسْتَأْجَرَ جَيْرًا فَلْيَعْمَلْ أَجْرَهُ

“BARANG SIAPA YANG MEMINTA UNTUK MENJADI BURUH,
BERITAHUKANLAH UPAHNYA”

(HR. Abd Razaq dari Abu Khurairah)



PERSEMBAHAN

Hari demi hari ku lalui, langkah demi langkah ku lewati, berharap apa yang aku impikan jadi kenyataan, bab demi bab ku kerjakan dengan penuh semangat dan kesabaran, hingga akhirnya menjadi sebuah maha karya, maha karya yang dulunya belum pernah aku ciptakan, maha karya yang berupa satu kata “skripsi”. Aku sangat bersyukur kepada Allah swt yang telah memberikan nikmat dan karunia serta kesabaran sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini, dan skripsi ini aku persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua ku bapak Sulaiman dan Ibu Kholifah yang sangat aku cintai tanpa mereka aku tak ada artinya karena mereka yang merawat, mendidik, mengajari dan membesarkanku dari kecil hingga saat ini dengan penuh cinta dan kasih sayang.
2. Saudara-saudaraku tercinta yang selalu mengingatkanku dalam kebaikan dan mendukungku.
3. Sahabat-sahabatku yang selalu memberi semangat kepadaku dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Guru ngajiku, guru-gurusekolah ku mulai dari SD-SMA dan guru-guruku yang lain yang pernah mengajariku terimah kasih atas ilmu yang telah kau berikan pada ku!
5. Dan untuk dosen pembimbing ku ibu Dr. Sri Lumatus Sa’adah, S. Ag,M.HI terima kasih atas waktu, saran dan ilmu yang telah ibu berikan untuk membimbingku menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Terima kasih yang sebesar-besarnya karena kalian semualah aku dapat menyelesaikan skripsi ini dan maaf aku tidak bisa membalas semua yang telah kalian lakukan untuk ku, hanya do’a yang bisa aku berikan. Semoga Amal Perbuatan diterima dan semoga selalu dalam lindungan Allah swt. Amin.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, serta kemudahan dan kelapangan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGUPAHAN BURUH DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN BANJARSARI JEMBER PERSPEKTIF HUKUM ISLAM”

Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Prodi Muamalah di IAIN Jember.

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik dalam penelitian maupun penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada:

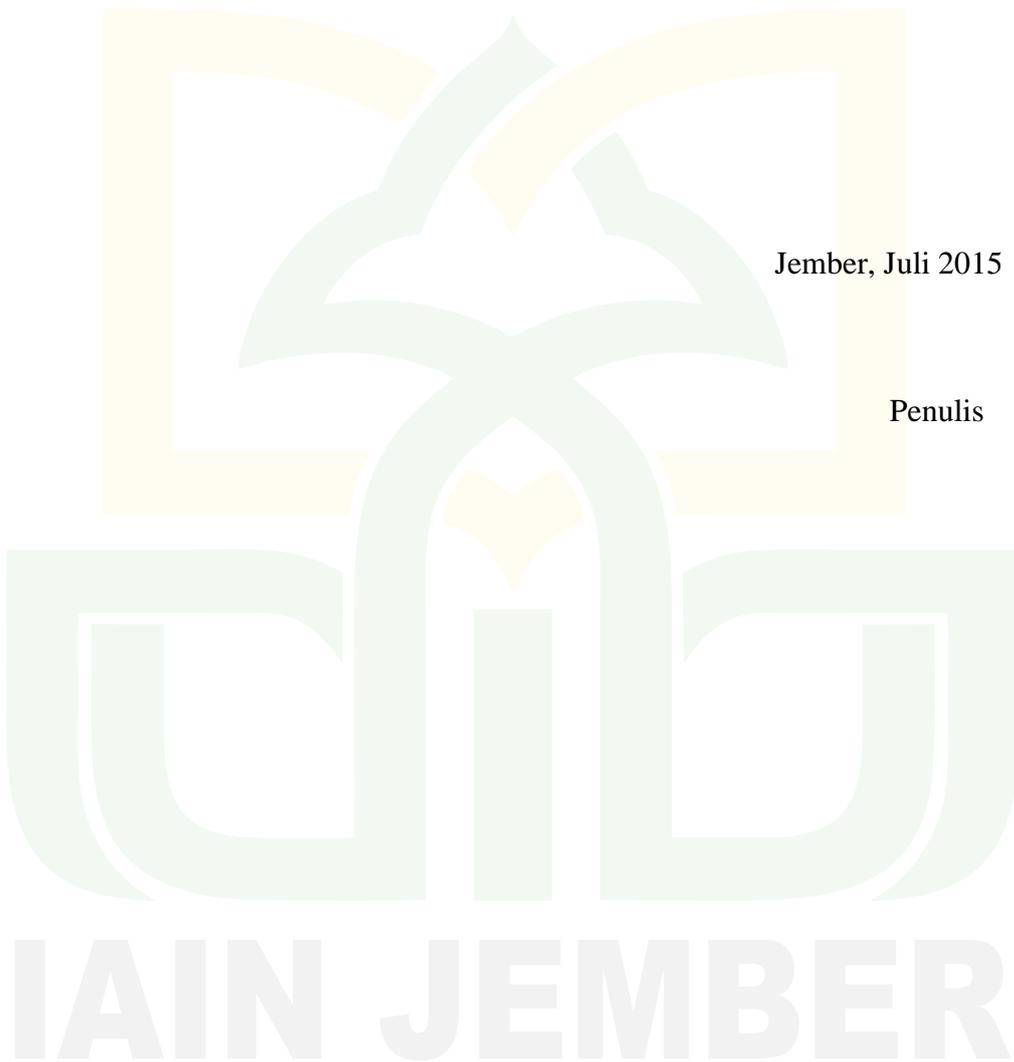
1. Bapak prof. Dr. H. Babun Suharto, SE.,MM selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan izin dan tanda tangannya dalam penyusunan skripsi ini hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Sutrisno, RS., M.H.I selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Jember.
3. Ibu Mahmudah, S.Ag.,M.EI. Ketua Jurusan Hukum Ekonomi IAIN Jember
4. Ibu Dr. Sri Lumatus Sa'adah, S.Ag.,M.HI selaku dosen pembimbing.
5. Segenap dosen program studi Muamalah IAIN Jember.
6. Ayah, ibu dan kakak adikku serta seluruh keluargaku tercinta yang senantiasa tak henti-hentinya mendo'akan dan selalu memberikan motivasi dan inspirasi.

7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki masih kurang, sehingga skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran dari semua pihak guna perbaikan dan penyempurnaan tulisan berikutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pembaca sekalian.

Jember, Juli 2015

Penulis



MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODOLOGI PENELITIAN	FOKUS MASALAH
Pengupahan buruh di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Banjarsari Jember perspektif hukum islam	Pengupahan buruh di PT. Perkebunan Nusantara XII kebun Banjarsari	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mekanisme penentuan upah 2. Sistem pengupahan 	<ol style="list-style-type: none"> a. Konsep pengupahan b. Dasar penentuan upah a. Sistem upah jangka waktu b. Sistem upah potongan c. Sistem upah borongan d. Sistem upah pemufakatan e. Sistem skala upah berubah f. Sistem upah indeks g. Sistem pembagian keuntungan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Primer Responden <ol style="list-style-type: none"> a. Pimpinan (Mandor) b. Pekerja/ Buruh 2. Sekunder <ol style="list-style-type: none"> a. Dokumentasi b. kepustakaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian <ol style="list-style-type: none"> a. Penelitian lapangan b. Penelitian pustaka 2. Pendekatan penelitian Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. 3. Penentuan sample Menggunakan Purposive sampling 4. Teknik pengumpulan data <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. interview c. Dokumentasi 5. Analisis data yang digunakan yaitu kualitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana mekanisme penentuan upah buruh pada PTPN XII kebun Banjarsari dalam perspektif hukum islam? 2. Sistem apa yang dilakukan oleh PTPN XII kebun banjarsari dalam pengupahan buruh perspektif hukum islam?

BIODATA PENULIS

1. Nama : Alifah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Pasuruan, 26 Juli 1992
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Status : Pelajar
5. Agama : Islam
6. Pendidikan :
 - a. SDN Jatirejo II Lekok Pasuruan
 - b. MTS-NU Lekok Pasuruan
 - c. MA-NU Lekok Pasuruan
7. Nama Orang Tua :
 - a. Ayah :
 1. Nama : Sulaiman
 2. Pekerjaan : Nelayan
 - b. Ibu :
 1. Nama : Kholifah
 2. Pekerjaan : Wiraswata
 - c. Alamat Orang Tua : Jl. Semeru RT 004 RW 003 Mimbo Jatirejo Lekok Pasuruan.
8. Motto: “Ku Olah Kata, Ku Baca Makna, Ku Ikat Dalam Alinea, Ku Bingkai Dalam Bab Sejumlah Lima, Jadilah Maha Karya, Gelar Sarjana Ku Terima, Orang Tua, Keluarga, Calon Suami, Dan Calon Mertuapun Bahagia”.

Demikian biodata ini penulis buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya

IAIN JEMBER

Juli 2015

Penulis

Alifah

Daftar Upah Karyawan

Panen Kakao

No.	NAMA	jumlah Hari kerjo	hasil yang diperoleh (kg)	harga/kg	jumlah
1	B. Totok	15	95	2500	237500
2	B. Sup	15	90	2500	225000
3	Anik	15	95	2500	237500
4	Wanda	13	89	2500	222500
5	B. Didik	15	93	2500	232500
6	Warda	12	80	2500	200000
7	B. Hamidah	15	95	2500	237500
8	B. Supiyah	10	80	2500	200000
9	B. Heni	15	94	2500	235000
10	B. Toya	15	96	2500	240000
jumlah		140	907		2267500

Daftar Upah Karyawan

No Urut	Nama mandor dan karyawan	hari kerja efektif	satuan upah	jumlah upah (Rp)				Potongan (Rp)			Sisa Diterima
				Upah	Premi/Lembur	Jumlah Upah	Jamsostek	Koperasi	Lain-Lain	Jumlah	
Mdr Hendrik											
1	Misnali	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
2	Misnadi	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
3	Sakri	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
4	Manisa	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
5	Mistina	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
6	B. Totok	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
7	B. Pon	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
8	Saduya	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
9	B. Sul	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
10	B. Sup	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
11	B. Antok	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
12	Riski	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
13	Rina	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
14	Lutfi	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
15	Yanto	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
16	Budi	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
17	Tiham	9	25.000	225.000	-	-	-	-	-	-	225.000
18	Santo	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
19	Sainal	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
20	Agus	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
21	Supiyah	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
22	Manisin	10	25.000	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000
jumlah		211		5.275.000							5.275.000

Foto-foto Interview dan Wawancara di PTPN XII Kebun Banjarsari



Kegiatan Roll pagi



Pada saat pembayaran upah/gaji buruh



Wawancara dengan mandor



Perumahan para buruh

PTPN XII KEBUN BANGSARI (Pemerintah)		BUKLAH KARYAWAN (DULU, LEPAS DAN BORONGAN)		TANGGAL																															
No. K/10	Nama Karyawan/ Buruh	Divisi/ Bagian	P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Jumlah Kerja
1	Pratiwi																																		
2	Agus																																		
3	Tri																																		
4	Agus																																		
5	Susanto																																		
6	Tri																																		
7	Susanto																																		
8	Tri																																		
9	Agus																																		
10	Susanto																																		
11	Tri																																		
12	Agus																																		
13	Susanto																																		
14	Tri																																		
15	Agus																																		
16	Susanto																																		
17	Tri																																		
18	Agus																																		
19	Susanto																																		
20	Tri																																		
21	Agus																																		
22	Susanto																																		
23	Tri																																		
24	Agus																																		
25	Susanto																																		
26	Tri																																		
27	Agus																																		
28	Susanto																																		
29	Tri																																		
30	Agus																																		
31	Susanto																																		
Jumlah Sekelompok																																			
Pembuat: Tri, Agus, Susanto																																			

Daftar Roll Pekerja/Buruh

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan Pimpinan

1. Bagaimana mekanisme penentuan upah di PTPN XII Kebun Banjarsari?
2. Apakah upah yang diberikan sesuai dengan umur di jember?
3. Sistem pengupahan seperti apa yang digunakan oleh PTPN XII Kebun Banjarsari?
4. Berapa upah yang diberikan kepada kepada pekerja/buruh?
5. Apakah ada kesepakatan dalam penentuan upah?
6. Kapan upah itu diberikan?
7. waktu kerjanya dimulai dari jam berapa?
8. waktu istirahatnya berapa menit?

Wawancara dengan Buruh

1. Bagaimana anda melakukan pekerjaannya?
2. Apakah upah yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan anda?
3. Pekerjaan apa yang anda lakukan?
4. Berapa upah yang anda dapatkan?
5. Apakah ada kesepakatan dalam penentuan upah yang anda terima?
6. Setiap kapan anda mendapatkan upah?
7. Jam berapa anda istirahat?
8. Apakah ada tunjangan yang anda dapatkan, jika ada tunjangan apa saja?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ALIFAH
Nim : 083 112 080
Prodi/Jurusan : MU/Hukum Ekonomi
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, Juli 2015
Saya yang menyatakan

ALIFAH
NIM. 083 112 080

IAIN JEMBER