

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA KEBUN  
KOPI DI DESA CURAHKALONG KECAMATAN  
BANGSALSARI KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF  
HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KOMPILASI HUKUM  
EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.) Strata-1  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
Disusun Oleh:  
**Saniati**  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
NIM.205102020007  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH  
2024**

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA KEBUN  
KOPI DI DESA CURAHKALONG KECAMATAN  
BANGSALSARI KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF  
HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KOMPILASI HUKUM  
EKONOMI SYARIAH**

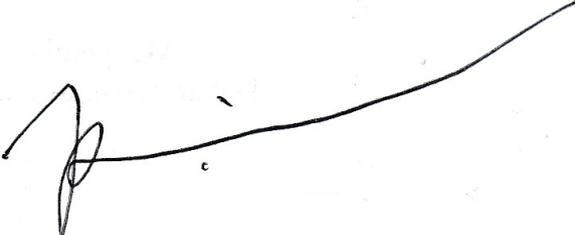
**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H) Strata-1  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

**Disusun Oleh:**

**Saniati**  
**NIM. 205102020007**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R  
**Disetujui Pembimbing:**



**Rumawi, S.H.I., M.H.**  
**NIP : 198007112010011019**

**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA KEBUN  
KOPI DI DESA CURAHKALONG KECAMATAN  
BANGSALSARI KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF  
HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KOMPILASI HUKUM  
EKONOMI SYARIAH**

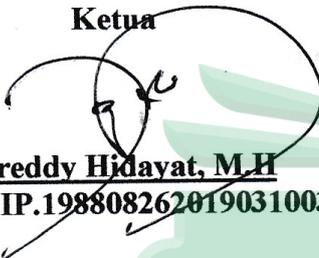
**SKRIPSI**

Telah di uji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) Strata-1  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari: Kamis  
Tanggal: 13 Juni 2024

**Tim Penguji**

**Ketua**

  
**Freddy Hidayat, M.H**  
NIP.198808262019031003

**Sekretaris**

  
**Anjar Aprilia Kristanti, M.Pd**  
NIP.199204292019032020

Anggota:

1. **Dr.H. Ahmad Junaidi, S.Pd.M.Ag.**
2. **Rumawi, S.H.I., M.H.**

Menyetujui  
Dekan Fakultas Syariah

  
**Dr. Wildani Hefni, M.A.**  
NIP: 199111072018011004

## MOTTO

□ فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَا يَسْتَخِفُّكَ الَّذِينَ لَا يُؤْتِنُونَ

**Artinya :** Maka, bersabarlah engkau (Nabi Muhammad)! Sesungguhnya janji Allah itu benar. Jangan sampai orang-orang yang tidak meyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu membuat engkau bersedih.

**Ar-Rūm [30]:60<sup>1</sup>**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemah New Cordova, (Bandung: Indra Laksana, 2012), 47.

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil ‘alamiin. Dengan rasa syukur yang mendalam, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada orang tuaku, Bapak Hodari dan Ibu Lati, serta kakek Misbah dan nenek Buni, yang telah memberikan kepercayaan penuh kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan hingga tahap ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, dorongan semangat, ajaran untuk selalu bersabar dalam setiap proses, serta dukungan moril dan materiil yang tak pernah henti mengalir, dan doa-doa yang tiada putus untuk keberhasilan penulis.
2. Untuk satu-satunya saudara kandung saya, Muhammad Amsori, yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan. Juga terima kasih karena selalu menghibur ketika penulis merasa jenuh dalam proses penulisan karya ini.
3. Sahabat-sahabat saya yang setia menemani, memberikan motivasi, dan dukungan di setiap langkah penulis, serta teman-teman kelas HES 4 angkatan 2020 yang selalu memberi semangat selama perjalanan kuliah.
4. Terakhir, kepada diri saya sendiri, Saniati, atas segala kerja keras dan semangatnya, serta kemampuannya untuk bangkit dari kesulitan sehingga dapat menyelesaikan semua ini. Kamu luar biasa.

Terima kasih yang sebesar besarnya untuk kalian semua.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan berkat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam menempuh pendidikan strata 1 (S1) dengan judul “Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi Di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah”. Dalam penyusunan tugas akhir ini, tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga tugas akhir ini dapat disusun dengan baik. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hefni Zein, S.Ag., M.M selaku Rektor UIN KHAS Jember.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, MA. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan.
3. Bapak Hasan Basri, S.H., M.H. selaku Ketua Jurusan.
4. Bapak Freddy Hidayat, S.H., M.H. selaku Koordinator Program Studi Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
5. Bapak Rumawi, S.H.I., M.H. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis dari awal hingga akhir proses penulisan tugas akhir ini.
6. Para Dosen UIN KHAS Jember khususnya dosen-dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang banyak memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Bapak H. Abdul Kadir selaku kepala desa Curahkalong yang telah memberikan izin kepada penulis untuk meneliti kebun kopi yang ada di wilayahnya.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembaca.

Jember, 25 Mei 2024

Penulis

## ABSTRAK

**Saniati, 2024:** *“Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah”*

**Kata Kunci :** Sistem Pengupahan, Hukum Ketenagakerjaan, Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

Sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember adalah praktik yang melibatkan pembayaran upah harian kepada pekerja tanpa adanya jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang memadai. Praktik ini merugikan pekerja karena hak-hak dasar mereka tidak dipenuhi sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan ekonomi syariah. Dalam hal ini, perlindungan pekerja sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan keadilan bagi para pekerja kebun kopi. Pemerintah dan badan pengawas harus mengambil tindakan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi sesuai dengan hukum yang berlaku. Perlindungan pekerja adalah usaha yang dilakukan pemerintah dalam melindungi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja dengan majikan atau pemilik usaha.

Fokus penelitian skripsi ini adalah 1) Bagaimana Status Ketenagakerjaan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah? 2) Bagaimana Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Status Ketenagakerjaan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, Untuk mengetahui Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.

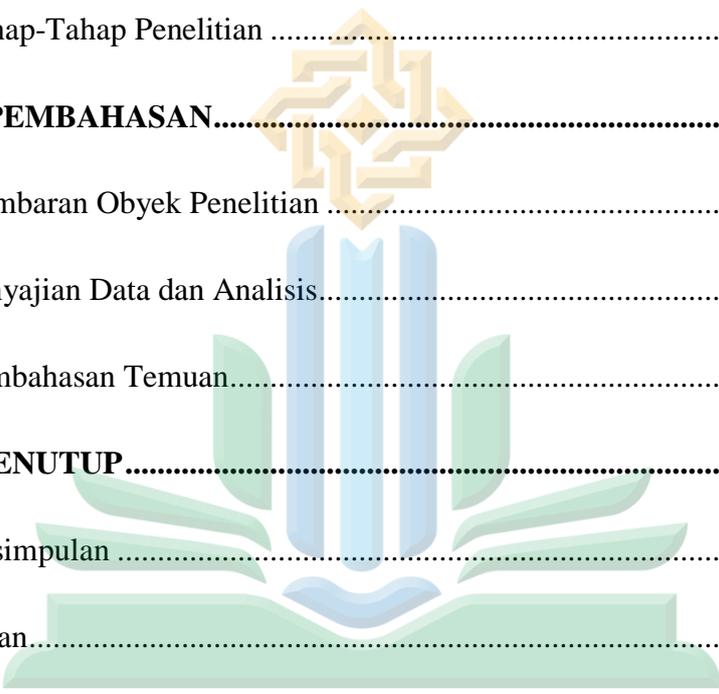
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode empiris dengan Pendekatan sosiologi hukum. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data terdiri dari pekerja kebun kopi, pemilik kebun, serta dokumen terkait ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja kebun kopi berstatus buruh harian tanpa kepastian hak-hak seperti jaminan kesehatan dan perlindungan sosial. Sistem pengupahan didasarkan pada upah harian yang bervariasi tergantung jenis pekerjaan, namun terdapat tantangan utama seperti fluktuasi harga komoditas dan kepastian jam kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa sistem pengupahan di Desa Curahkalong belum sepenuhnya adil dan patuh terhadap hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah. Diperlukan sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan, peningkatan transparansi pembayaran upah, serta peningkatan perlindungan sosial untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong.

## DAFTAR ISI

<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Istilah.....	11
F. Sistematika Pembahasan.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	14
B. Kajian Teori .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Pendekatan Penelitian .....	45
C. Lokasi Penelitian.....	45

D.	Subjek Penelitian.....	46
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
F.	Analisis Data .....	47
G.	Keabsahan Data.....	48
H.	Tahap-Tahap Penelitian .....	49
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>		<b>50</b>
A.	Gambaran Obyek Penelitian .....	50
B.	Penyajian Data dan Analisis.....	59
C.	Pembahasan Temuan.....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>83</b>
A.	Kesimpulan .....	83
B.	Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>86</b>
<b>Lampiran-lampiran .....</b>		<b>92</b>

  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pertumbuhan ekonomi suatu daerah tidak dapat dipisahkan dari kontribusi sektor ketenagakerjaan. Salah satu aspek yang memegang peran sentral dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah pengupahan pekerja. Fenomena hukum terkait pengupahan pekerja menjadi aspek krusial yang mencerminkan dinamika dan perubahan dalam dunia ketenagakerjaan. Seiring perkembangan zaman, pengaturan pengupahan menjadi semakin kompleks dan memerlukan analisis mendalam dari perspektif hukum ketenagakerjaan dan ekonomi syariah. Pengupahan pekerja bukanlah sekadar kewajiban pengusaha kepada pekerja, melainkan juga mencakup berbagai elemen seperti standar upah, waktu kerja, dan hak-hak pekerja terkait kondisi kerja.<sup>2</sup> Fenomena ini mencerminkan perubahan pola kerja dan tuntutan pekerja yang semakin beragam. Perubahan ini sering kali memunculkan tantangan hukum, baik terkait kepastian hukum, konflik norma, atau ketidaksesuaian praktek hukum dengan putusan pengadilan tertentu.<sup>3</sup>

Sejalan dengan perkembangan industri, terutama dalam sektor kebun kopi, penelitian mengenai praktik pengupahan pekerja di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, menjadi relevan. Desa tersebut memiliki karakteristik khusus, dan pengupahan pekerja kebun kopi menjadi

---

<sup>2</sup> Abdul R Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan, Teori dan Contoh Kasus*, edisi 6 (Jakarta: Prenamedia Group, 2016), 290.

<sup>3</sup> Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm 53

fenomena hukum yang patut mendapat perhatian lebih lanjut. Analisis mendalam terhadap praktik ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas regulasi ketenagakerjaan yang diterapkan di tingkat lokal. Analisis aspek regulasi terkait pengupahan pekerja menjadi penting dalam konteks penelitian ini. Regulasi yang mengatur pengupahan mencakup berbagai peraturan perundang-undangan, baik di tingkat nasional maupun lokal. Pengupahan pekerja di sektor kebun kopi juga bisa dipengaruhi oleh regulasi khusus yang diterapkan dalam konteks pertanian. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap kerangka hukum ini menjadi landasan untuk mengevaluasi keefektifan dan kecukupan regulasi yang ada.<sup>4</sup>

Desa Curahkalong merupakan desa yang mayoritas penduduknya beragama Islam dan bergantung pada hasil pertanian sebagai sumber penghasilan utama. Namun, tidak semua penduduk memiliki lahan pertanian sendiri; banyak yang bekerja hanya ketika pemilik sawah atau kebun membutuhkan tenaga kerja untuk menanam atau memanen. Istilah "akad derep" digunakan oleh masyarakat suku Jawa untuk merujuk pada perjanjian kerja upahan (ijarah).<sup>5</sup> Sekitar 60% atau lebih dari penduduk Desa Curahkalong terlibat dalam praktik derep karena mayoritas penduduk bekerja di sektor pertanian. Oleh karena itu, penduduk desa ini terbagi menjadi pemilik lahan dan buruh tani.

*Ijarah* berasal dari kata "*ajru*" yang memiliki arti pengganti (iwadhu) dan pahala (tsawab), serta sering disebut sebagai upah (ajru). Dalam istilah

---

<sup>4</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 5

<sup>5</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah Dan Ju'alah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2018), hlm 12

syariat, ijarah adalah bentuk akad yang bertujuan untuk memperoleh manfaat dengan memberikan kompensasi.<sup>6</sup> Prinsip dasarnya adalah bahwa setiap orang yang bekerja akan menerima imbalan atas pekerjaannya, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Hal ini menciptakan keadilan di antara mereka. Dalam Al-Qur'an, surah Al-Jatsiyah ayat 22, disebutkan:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi”.<sup>7</sup>

Ayat ini menjamin bahwa setiap pekerja akan menerima upah yang layak sesuai dengan kontribusi mereka dalam proses produksi. Mengurangi upah tanpa mengurangi kontribusi pekerja dianggap sebagai ketidakadilan dan penindasan. Ayat tersebut juga menegaskan bahwa upah setiap individu harus didasarkan pada kerja dan kontribusinya dalam kerjasama, sehingga mereka harus dibayar sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, tidak lebih dan tidak kurang.

Penjelasan tentang upah berbeda dengan yang disampaikan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang pada pasal 1 poin 30 menyatakan bahwa imbalan yang diterima oleh buruh dinyatakan dalam bentuk uang sebagai upah atas pekerjaannya.<sup>8</sup> Seorang pekerja atau buruh adalah mereka yang tidak memiliki alat produksi untuk menghasilkan barang, tetapi memiliki tenaga untuk bekerja

<sup>6</sup> Sayyid Sabiq, Fikih Sunah, Jilid 4 (Jakarta: Pundi Aksara, 2006), hlm 15.

<sup>7</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), hlm 731.

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1

dan mengoperasikan alat produksi tersebut sehingga menghasilkan barang yang diinginkan. Bentuk kerjasama ini disebut dengan ijarah. Ijarah, baik dalam bentuk sewa-menyewa atau upah-mengupah, adalah jenis muamalah yang diatur dalam syariat Islam.

Upah merupakan sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak dan berasal dari perjanjian kerja, serta merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak ini dijamin secara konstitusional dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Setiap orang juga berhak untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>9</sup>

Pengaturan pengupahan pekerja di Indonesia didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan yang mencakup aspek-aspek tertentu terkait hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Tingkat nasional, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk pengaturan mengenai upah.<sup>10</sup> Namun, peraturan ini bisa ditambah atau diperinci oleh regulasi tingkat daerah, terutama dalam konteks

---

<sup>9</sup> Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", Jurnal Hukum Perdata, Vol. 29, No. 1 (Februari 2017). h. 83

<sup>10</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 134.

pertanian yang mungkin memiliki kekhususan tersendiri. Di samping itu, penetapan besaran upah juga seringkali melibatkan keputusan dari pemerintah daerah, baik berupa peraturan daerah (Perda) atau kebijakan gubernur. Oleh karena itu, dalam konteks praktik pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai regulasi yang relevan. Perbedaan regulasi di tingkat nasional dan lokal dapat memberikan gambaran mengenai kompleksitas pengaturan pengupahan pekerja, yang kemudian dapat memberikan pemahaman yang lebih baik terkait implementasinya. Regulasi yang berkaitan dengan pengupahan pekerja juga mencakup berbagai ketentuan terkait proses penentuan upah, mekanisme penyesuaian, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Misalnya, UU Ketenagakerjaan Pasal 90A memberikan dasar hukum bagi pemerintah untuk menetapkan upah minimum.<sup>11</sup> Namun, bagaimana regulasi ini diimplementasikan di tingkat lokal, terutama dalam sektor pertanian, dapat memunculkan dinamika yang perlu dipahami lebih lanjut. Penting juga untuk mengevaluasi keterkaitan regulasi pengupahan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Dalam konteks ini, nilai-nilai keadilan dan keberlanjutan ekonomi dapat diintegrasikan ke dalam analisis hukum. Bagaimana regulasi pengupahan pekerja di Desa Curahkalong mencerminkan nilai-nilai ekonomi syariah, dan apakah terdapat potensi untuk meningkatkan keadilan distributif dalam praktik pengupahan. Analisis terhadap regulasi yang ada juga akan memberikan gambaran mengenai sejauh mana kepatuhan pemerintah daerah terhadap regulasi

---

<sup>11</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 ayat 1.

nasional dan bagaimana harmonisasi antara kedua tingkat regulasi tersebut dapat ditingkatkan. Keterkaitan ini menjadi krusial untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi tanpa mengorbankan keberlanjutan sektor ekonomi lokal.

Dalam konteks pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, beberapa potensi masalah hukum dapat timbul, dan konfirmasi masalah ini menjadi kunci untuk menentukan arah penelitian. Pertama-tama, masalah kepastian hukum dapat muncul ketika terdapat ambiguitas atau ketidakjelasan dalam regulasi pengupahan yang diterapkan di tingkat lokal.<sup>12</sup> Ketidakpastian ini dapat menghambat penerapan yang konsisten dan adil. Selain itu, potensi konflik norma antara regulasi nasional dan daerah juga menjadi fokus penelitian. Jika terdapat ketidaksesuaian antara peraturan yang ada di tingkat nasional dan lokal, hal ini dapat menciptakan ketidakharmonisan dalam praktik pengupahan pekerja. Identifikasi konflik norma akan membuka pintu untuk merumuskan solusi dan mendukung penyelarasan regulasi agar sesuai dengan kondisi lokal. Selanjutnya, kekosongan hukum mungkin menjadi permasalahan yang perlu diinvestigasi. Apabila terdapat kekosongan atau celah hukum dalam pengaturan pengupahan di Desa Curahkalong, hal ini dapat memberikan ruang untuk praktik-praktik yang tidak adil atau merugikan bagi pekerja. Pemahaman mendalam terkait kekosongan hukum akan memberikan landasan untuk mengusulkan perbaikan dan perubahan yang diperlukan dalam regulasi.<sup>13</sup>

Praktek-praktek hukum yang tidak sejalan dengan hukum yang berlaku juga mungkin menjadi fokus penelitian. Putusan pengadilan yang bertentangan

---

<sup>12</sup> Lukman Hakim, Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam (Surakarta: Erlangga, 2012), 202.

<sup>13</sup> Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta: PT Intermedia, 2004), 36

dengan norma dan regulasi ketenagakerjaan dapat menciptakan disonansi dalam implementasi hukum pengupahan. Melalui konfirmasi masalah hukum ini, penelitian dapat menggali lebih dalam terhadap pengaruh putusan pengadilan terhadap praktik pengupahan di tingkat lokal. Penelitian mengenai praktik pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong memiliki relevansi dan pentingnya yang signifikan dalam beberapa aspek. Pertama-tama, pemahaman mendalam terkait dinamika dan tantangan hukum dalam pengupahan pekerja di sektor pertanian ini penting untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Desa Curahkalong sebagai representasi dari konteks lokal menunjukkan kekhususan yang memerlukan analisis detail, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi konkret pada tingkat daerah. Kedua, penelitian ini penting dalam konteks pembangunan ekonomi lokal. Sebagai salah satu sektor utama, pertanian kopi menjadi pilar ekonomi di Desa Curahkalong. Kajian mengenai praktik pengupahan pekerja dapat memberikan wawasan yang dibutuhkan untuk merancang kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi sekaligus menjaga keadilan dalam pembagian hasil ekonomi. Keseimbangan ini adalah kunci untuk menjaga keberlanjutan sektor pertanian.<sup>14</sup>

Selain itu, penelitian ini dapat memberikan pandangan baru dan solusi terhadap masalah-masalah yang teridentifikasi, baik dalam konteks hukum ketenagakerjaan maupun ekonomi syariah. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah, stakeholder lokal, dan praktisi hukum untuk merumuskan kebijakan yang lebih adaptif dan inklusif. Pentingnya

---

<sup>14</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah Dan Ju'alah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2018), hlm 23

penelitian ini juga tercermin dalam aspirasi untuk mencapai keadilan sosial dan ekonomi di tingkat lokal. Upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan adalah tujuan bersama yang perlu diperjuangkan.<sup>15</sup> Dengan memahami permasalahan pengupahan pekerja di tingkat lokal, penelitian ini dapat menjadi tonggak untuk mendorong reformasi dan perubahan yang lebih baik dalam pengelolaan ketenagakerjaan di Desa Curahkalong dan wilayah sekitarnya.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan pada literatur dan pemahaman praktik pengupahan pekerja, terutama di sektor pertanian kopi di Desa Curahkalong. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah, yang memberikan pandangan holistik dan terkini terhadap isu pengupahan. Pertama, penelitian ini menghadirkan perspektif hukum ketenagakerjaan yang komprehensif dalam konteks praktik pengupahan di tingkat lokal. Analisis mendalam terhadap regulasi dan norma yang mengatur ketenagakerjaan di Desa Curahkalong memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tantangan dan potensi solusi dalam pengupahan pekerja kebun kopi. Ini menjadi kontribusi substansial pada literatur hukum ketenagakerjaan yang cenderung lebih terfokus pada aspek industri atau nasional. Kedua, penelitian ini menjadi salah satu studi awal yang mengintegrasikan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam analisis hukum pengupahan. Dengan menggabungkan perspektif ini, penelitian dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana praktek pengupahan dapat sejalan

---

<sup>15</sup> Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 76.

dengan nilai-nilai ekonomi syariah, memperkuat keadilan distributif, dan memastikan keberlanjutan ekonomi lokal.<sup>16</sup>

Kebaruan juga terletak pada pendekatan metodologis yang digunakan untuk menggali informasi dan data di lapangan. Penggunaan metode wawancara, observasi, dan analisis dokumen dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang realitas praktik pengupahan pekerja di Desa Curahkalong, dan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan konteks serupa. Dengan merinci kebaruan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat membuka jalan bagi pengembangan pengetahuan lebih lanjut di bidang hukum ketenagakerjaan, ekonomi syariah, dan studi-studi kasus lokal. Implikasi hasil penelitian ini dapat melampaui batas akademis dan memberikan dampak positif pada praktik pengupahan pekerja di sektor pertanian kopi, khususnya di Desa Curahkalong, dan dapat menjadi sumber inspirasi bagi wilayah-wilayah sekitar. Maka berangkat dari masalah di atas layaknnya penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut dengan judul “PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA KEBUN KOPI DI DESA CURAHKALONG KECAMATAN BANGSALSARI KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN KOMPILASI HUKUM EKONOMI SYARIAH”.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, terdapat

---

<sup>16</sup> Abdul Khakim, Aspek Hukum Pengupahan, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 15.

beberapa pertanyaan penelitian yang harus dijawab, yaitu<sup>17</sup>:

1. Bagaimana status ketenagakerjaan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah?
2. Bagaimana sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif hukum hetenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah?

### C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui status ketenagakerjaan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah.
2. Untuk mengetahui pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat teoritis.

Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa perluasan khazanah keilmuan khususnya prodi Hukum Ekonomi Syariah tentang Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi.

#### 2. Manfaat Praktis.

- a. Bagi peneliti.

---

<sup>17</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember, UIN KHAS Jember, 2021), 39.

Hasil penelitian ini menjadi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dan merupakan karya akademis yang memiliki nilai historis dan retorika.

- b. Untuk Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.

Digunakan sebagai sumber yang berharga untuk perkembangan ilmu terkait dengan program studi Hukum Ekonomi Syariah di Kampus UIN Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.

- c. Bagi Masyarakat.

Memberikan pemahaman edukatif kepada masyarakat tentang Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember.

- d. Bagi pemerintah.

Sebagai tambahan yang penting dalam menyusun kebijakan dan pertimbangan regulasi hukum terkait dengan domain hukum ekonomi syariah, terutama dalam konteks Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi.

#### **E. Definisi Istilah**

Definisi istilah merujuk pada penjelasan secara rinci tentang kata-kata yang digunakan untuk menyatakan makna atau konsep yang ingin disampaikan oleh peneliti melalui judul penelitian yang diangkatnya. Oleh karena itu, peneliti perlu mengklarifikasi makna atau arti yang terkandung dalam judul "Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember: Perspektif Hukum

Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah". Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penafsiran yang salah dalam pemahaman terhadap judul tersebut, adapun penjelasannya sebagai berikut<sup>18</sup>:

1. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi: Definisi Pelaksanaan memiliki arti Proses atau tindakan menjalankan atau melaksanakan suatu sistem atau kebijakan. Sedangkan Sistem Pengupahan merupakan Rangkaian aturan dan mekanisme yang digunakan dalam menetapkan dan memberikan upah kepada pekerja.
2. Pekerja Kebun Kopi: Definisi Pekerja adalah Individu atau kelompok yang terlibat dalam melakukan pekerjaan atau tugas tertentu. Sedangkan Kebun Kopi merupakan Area atau lahan yang digunakan untuk menanam dan mengelola tanaman kopi.
3. Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember: merupakan Satuan administratif di tingkat desa yang merupakan lokasi penelitian, dalam Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur, Indonesia.
4. Perspektif Hukum Ketenagakerjaan: Definisi Perspektif adalah Sudut pandang atau cara melihat suatu masalah atau fenomena. Sedangkan Hukum Ketenagakerjaan merupakan Kumpulan aturan dan regulasi yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk hal-hal terkait dengan upah dan ketenagakerjaan.
5. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah: Definisi Kompilasi merupakan Pengumpulan atau penyusunan suatu kumpulan aturan atau hukum.

---

<sup>18</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya*, 45.

Sedangkan Hukum Ekonomi Syariah adalah Hukum yang mengatur aspek ekonomi dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah Islam.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan adalah pengaturan yang sementara dari isi skripsi dan kerangka berpikir yang digunakan dalam penulisan skripsi. Tujuan dari sistematika ini adalah untuk memudahkan pemahaman terhadap seluruh pembahasan yang disajikan. Beberapa komponen yang termasuk dalam sistematika pembahasan antara lain:

**BAB I PENDAHULUAN** pembahasan akan difokuskan pada beberapa aspek penting yang mencakup latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan. Masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, yang akan dianalisis dengan menggunakan perspektif hukum ketenagakerjaan dan komplikasi hukum ekonomi syariah.

**BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN** bagian ini akan mengulas secara komprehensif kajian kepustakaan terkait dengan penelitian ini. Hal ini mencakup review dari penelitian-penelitian sebelumnya serta tinjauan teori yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan.

**BAB III METODE PENELITIAN** bagian ini akan menjelaskan secara rinci metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Hal ini mencakup jenis penelitian yang dilakukan, pendekatan yang diambil,

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari duplikasi, plagiarisme, atau penelitian berulang pada objek yang sama, diperlukan penelaahan terhadap karya-karya sebelumnya yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, penulis telah menemukan beberapa sumber yang terkait dengan topik skripsi penulis, antara lain:

1. Skripsi oleh Fahmi Vidi Alamsyah (2015) yang berjudul, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga". IAIN Purwokerto. Tinjauan hukum Islam terhadap sistem upah tenaga kerja di PT. Royal Korindah, Kelurahan Kembaran Kulon, Kabupaten Purbalingga, mengindikasikan bahwa upah disesuaikan dengan periode kerja, akad ijarah sesuai dengan upah minimum kabupaten, memenuhi persyaratan syariat, dan dilakukan tanpa paksaan. Dalam perspektif maqashid syariah, besaran upah di PT Royal Korindah melindungi hak asasi manusia dengan memastikan pemenuhan lima kebutuhan inti, termasuk hak milik atas harta benda..<sup>19</sup>

Terdapat kesamaan antara penelitian ini dan penelitian lainnya, yaitu keduanya membahas tentang Upah dan menggunakan metode penelitian empiris. Namun, perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah fokus permasalahan yang diangkat. Penelitian sebelumnya

---

<sup>19</sup> Fahmi Vidi Alamsyah "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga" (Skripsi, IAIN Purwokerto, 2015), xii.

membahas tentang sistem upah dengan satuan ukuran waktu di PT Royal Korindah, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada sistem upah untuk pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember.

2. Skripsi oleh Rafiuddin (2017) yang berjudul "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No.02 Sudiang Kota Makassar)". UIN alauddin Makassar. Penelitian ini mengulas sistem pengupahan karyawan di CV. Fikram Jaya Teknik, Makassar, serta menganalisisnya dari perspektif Islam. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun waktu pembayaran upah tidak sesuai dengan prinsip Islam, jumlah upah sudah diinformasikan sejak awal. Namun, keadilan dalam pembayaran masih perlu diperhatikan, karena belum ada perbedaan upah antara karyawan dengan tanggung jawab besar dan karyawan biasa. Meski demikian, upah yang diberikan sudah di atas standar UMR Kota Makassar, menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan upah yang layak kepada karyawan.<sup>20</sup>

Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keduanya membahas tentang pengupahan dan menggunakan metode penelitian empiris. Namun, perbedaannya terletak pada fokus permasalahan yang diangkat. Penelitian sebelumnya menyoroti jumlah upah yang diberikan secara adil atau sama kepada karyawan, sedangkan penelitian ini lebih berfokus pada sistem pengupahan pekerja kebun kopi.

---

<sup>20</sup> Rafiuddin "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makasar" (Skripsi, UIN Alaudin Makasar, 2017), xii.

3. Skripsi oleh Fauzan Adhim (2018) yang berjudul, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa". UIN ArRaniry Darussalam-Banda Aceh. Penelitian ini membahas sistem penetapan upah di PT. Global Perkasa dan pandangan hukum Islam terhadapnya. PT. Global Perkasa menerapkan tiga sistem pengupahan: bulanan, harian, dan borongan. Namun, meskipun telah menetapkan upah sebelumnya, mereka belum membayarkan tepat waktu sesuai kesepakatan dan belum memenuhi standar upah minimum yang diatur oleh peraturan daerah.<sup>21</sup>

Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keduanya membahas tentang upah dan menggunakan metode penelitian empiris. Namun, perbedaannya terletak pada fokus permasalahan yang diangkat. Penelitian sebelumnya menyoroti masalah pembayaran upah yang tidak diberikan tepat waktu sesuai kesepakatan, sementara penelitian ini berfokus pada sistem upah pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong.

4. Skripsi oleh Fitri Handayani Ningsih (2018) yang berjudul, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV. Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung". IAIN Salatiga. Penelitian ini mengangkat permasalahan sistem pembayaran upah di CV. Decorus, Pringsurat, Temanggung, serta respons karyawan dan tinjauan hukum Islam terhadapnya. CV. Decorus menggunakan sistem perhitungan upah harian dengan pembayaran bulanan, termasuk upah gantungan selama 10 hari. Karyawan kebanyakan tidak setuju dengan upah gantungan karena merasa

---

<sup>21</sup> Fauzan Adhim "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa" ( Skripsi, UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2018), v.

dirugikan. Dari perspektif hukum Islam, terdapat ketidaksesuaian akad terkait besarnya upah dan penundaan pembayaran yang melanggar prinsip kesepakatan. Meskipun demikian, CV. Decorus telah menetapkan upah yang sesuai standar.<sup>22</sup>

Kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah keduanya membahas tentang upah dan menggunakan metode penelitian empiris. Namun, perbedaannya terletak pada fokus permasalahan yang diangkat. Penelitian sebelumnya menggunakan sistem perhitungan upah harian yang dibayarkan secara bulanan, termasuk upah gantungan selama 10 hari, sedangkan penelitian ini berfokus pada pelaksanaan sistem pengupahan pekerja kebun kopi.

NO.	Peneliti, Tahun dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi oleh Fahmi Vidi Alamsyah (2015) yang berjudul, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga". IAIN Purwokerto	Sama-sama membahas tentang Upah dan menggunakan metode penelitian empiris	Permasalahan yang diangkat dalam penelitian di atas adalah permasalahan sistem upah dengan satuan ukuran waktu pada PT Royal Korindah, sedangkan permasalahan penelitian penulis adalah sistem upah untuk pekerja kebun kopi di desa curahkalong, kecamatan bangsalsari kabupaten jember
2.	Skripsi oleh Rafiuddin (2017) yang berjudul "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif	Sama-sama membahas tentang pengupahan dan menggunakan metode	Permasalahan yang diangkat dalam penelitian di atas

<sup>22</sup> Fitri Handayani Ningsih "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV. Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung" ( Skripsi, IAIN Salatiga, 2018), iv.

	Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No.02 Sudiang Kota Makassar)". UIN alauddin Makassar	penelitian empiris	adalah jumlah upah yang diberikan pada penelitian di atas diberikan secara adil atau sama, sedangkan penulis lebih berfokus terhadap sistem pengupahan pekerja kebun kopi
3	Skripsi oleh Fauzan Adhim (2018) yang berjudul, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa". UIN ArRaniry Darussalam-Banda Aceh	Sama-sama membahas tentang Upah dan menggunakan metode penelitian empiris	Permasalahan yang diangkat dalam penelitian di atas adalah pada penelitian di atas pekerja tidak diberikan upah secara tepat waktu sesuai dengan kesepakatan, sedangkan masalah dalam penelitian penulis adalah sistem upah pekerja kebun kopi di desa curahkalong
4.	Skripsi oleh Fitri Handayani Ningsih (2018) yang berjudul, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV. Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung". IAIN Salatiga	Sama-sama membahas tentang Upah dan menggunakan metode penelitian empiris	Permasalahan yang diangkat dalam penelitian di atas adalah penelitian di atas menggunakan sistem perhitungan upah harian yang akan dibayarkan secara bulanan, didalamnya terdapat upah gantungan selama 10 hari, sedangkan penelitian penulis fokus terhadap pelaksanaan sistem pengupahan pekerja kebun kopi

Penelitian yang diuraikan dalam tabel diatas menunjukkan persamaan dan perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian sebelumnya. Secara umum, persamaannya terletak pada fokus kajian terhadap aspek upah, penerapan metode penelitian empiris, dan tinjauan terhadap aspek hukum Islam. Namun, perbedaannya mencakup permasalahan yang diangkat, obyek penelitian, dan lokasi penelitian. Skripsi ini lebih spesifik membahas sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, sementara penelitian sebelumnya menyoroti upah tenaga kerja pada perusahaan atau industri yang berbeda, seperti PT. Royal Korindah, CV. Fikram Jaya Teknik, dan PT. Global Perkasa. Selain itu, penelitian sebelumnya juga mengeksplorasi permasalahan upah dengan fokus pada aspek waktu, adil atau tidaknya pembayaran, dan sistem perhitungan upah harian yang dibayarkan bulanan, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada sistem pengupahan pekerja kebun kopi. Dengan demikian, skripsi ini memberikan kontribusi unik dengan mengeksplorasi konteks dan permasalahan yang berbeda dalam ranah Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah..

## **B. Kajian Teori**

### **1. Pengupahan**

#### **a. Pengertian Pengupahan**

Pengupahan adalah proses pemberian imbalan finansial kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Pengupahan mencakup berbagai bentuk, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan kompensasi lainnya yang diberikan

oleh perusahaan kepada karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2011), pengupahan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberi hadiah/upah.<sup>23</sup> Kata *ajaran* mengandung dua arti, yaitu balasan pekerjaan dan pahala. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balasan jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>24</sup> Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan. Ada beberapa pendapat yang mengemukakan tentang pengertian upah, sebagai berikut:

- 1) Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>25</sup>
- 2) Menurut UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Ayat 1 No. 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha

---

<sup>23</sup> Ahmad Warson Munawir, Al-Munawir: Kamus Arab-Indonesia, Cetakan ke XIV (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), 97.

<sup>24</sup> W.J.S. Purwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Cetakan ke V. Jakarta: Balai Pustaka, 1976), 1132.

<sup>25</sup> Ahmad Warson Munawir, Al-Munawir: Kamus Arab-Indonesia, 98.

atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>26</sup>

- 3) T. Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain.<sup>27</sup>
- 4) Sadono Soekirno juga mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>28</sup>
- 5) Afzalur Rohman mendefinisikan upah sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti halnya dalam faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasa yang dilakukannya yang disebut dengan upah. Dengan demikian upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam sebuah produksi. Menurut sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sistem waktu (besarnya gaji ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulanan), sistem hasil (besarnya gaji ditentukan pada banyaknya hasil

<sup>26</sup> Permenristek Dikti RI, "Pasal 1 Ayat 1 No. 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan," (2003).

<sup>27</sup> Alma Bukhari, Pengantar Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2006), 222.

<sup>28</sup> Ahmad Syakur, "Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Sudi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir)," Jurnal Universum 9, no. 1 (2015): 4

yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya), dan sistem borongan (besarnya gaji ditentukan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya).<sup>29</sup>

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara kedua belah pihak.

b. Teori Pengupahan

1) Teori Upah Efisiensi (Efficiency Wage Theory)

Teori ini menyatakan bahwa pembayaran upah yang lebih tinggi dari tingkat pasar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Upah yang lebih tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih loyal, mengurangi turnover, dan menarik karyawan berkualitas tinggi. Menurut teori ini, perusahaan yang membayar upah lebih tinggi akan mendapatkan keuntungan dari peningkatan efisiensi dan produktivitas (Yellen, 1984).

2) Teori Upah Keseimbangan (Equilibrium Wage Theory)

Teori upah keseimbangan mengacu pada penentuan tingkat upah melalui mekanisme pasar, di mana permintaan dan

---

<sup>29</sup> Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam, terj. Sonhaji (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995), 36.

penawaran tenaga kerja bertemu. Upah keseimbangan tercapai ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia sama dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Jika upah terlalu rendah, permintaan tenaga kerja akan melebihi penawaran, dan sebaliknya.

### 3) Teori Upah Berbasis Kinerja (Performance-Based Pay Theory)

Teori ini menekankan pentingnya mengaitkan upah dengan kinerja karyawan. Upah berbasis kinerja memberikan insentif bagi karyawan untuk mencapai atau melampaui target kinerja yang ditetapkan. Bentuk upah ini dapat mencakup bonus, komisi, dan insentif lainnya yang didasarkan pada pencapaian individu atau tim.

## c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengupahan

### 1) Tingkat Pendidikan dan Keterampilan

Pendidikan dan keterampilan karyawan merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat upah. Karyawan dengan pendidikan dan keterampilan yang lebih tinggi cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi karena mereka dianggap memiliki nilai tambah yang lebih besar bagi perusahaan.

### 2) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih panjang biasanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang

lebih dalam, sehingga layak mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

### 3) Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Kondisi pasar tenaga kerja, termasuk tingkat pengangguran dan permintaan tenaga kerja di industri tertentu, dapat memengaruhi tingkat upah. Ketika permintaan tenaga kerja tinggi dan penawaran rendah, upah cenderung meningkat, dan sebaliknya.

### 4) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan internal perusahaan mengenai struktur pengupahan, skala upah, dan sistem kompensasi lainnya memainkan peran penting dalam menentukan tingkat upah. Perusahaan dengan kebijakan pengupahan yang adil dan kompetitif akan lebih mampu menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.

#### d. Pengaruh Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan

Pengupahan yang adil dan kompetitif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah yang memadai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, pengupahan yang terkait dengan kinerja dapat mendorong karyawan untuk mencapai atau

melampaui target yang ditetapkan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

## 2. Hukum Ketenagakerjaan

Upah memiliki peran yang sangat signifikan dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja, serta merupakan tujuan utama bagi seorang buruh dalam melakukan pekerjaan untuk orang lain, badan hukum, atau perusahaan. Badan hukum dianggap sebagai entitas yang mandiri, seperti halnya manusia sebagai subjek hukum.<sup>30</sup> Upah merupakan salah satu hak yang dijamin secara normatif bagi buruh. Upah yang diterima oleh buruh dapat dianggap sebagai bentuk "imbalan" yang diberikan oleh pengusaha, yang sejalan dengan "kontribusi" yang telah atau akan diberikan oleh buruh itu sendiri melalui pekerjaan atau jasanya.

### a. Pengertian Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upah, sebagai hak esensial bagi pekerja, merupakan imbalan yang sepadan dengan jerih payah yang telah dikerahkan. Menurut UU Ketenagakerjaan, upah adalah pengakuan atas kontribusi buruh, diukur dalam nilai uang yang diberikan oleh pengusaha. Penetapan dan pembayaran upah didasarkan pada berbagai perjanjian, kesepakatan, atau ketentuan hukum yang mengikat, termasuk tunjangan yang melibatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Rumawi, dkk, "Karakteristik Perseroan Terbatas Perorangan dalam Hukum Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 12, No. 2 (Maret 2023). h. 69

<sup>31</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 30.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah merujuk pada uang atau bentuk imbalan lainnya yang dibayarkan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan atau sebagai pembayaran atas tenaga yang telah dikeluarkan untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>32</sup> Pandangan Wibowo menyatakan bahwa upah merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah digunakan serta atas kualitas pekerjaan yang dilakukan.<sup>33</sup> Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan finansial yang diberikan langsung kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, produksi barang, atau jumlah layanan yang diberikan.<sup>34</sup> Dalam konsep Islam, upah dianggap sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang atas pekerjaan yang dilakukan untuk orang lain, baik dalam bentuk imbalan materi di dunia yang adil dan sesuai, maupun imbalan di akhirat yang lebih baik.<sup>35</sup>

Kesadaran hukum dalam masyarakat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Masyarakat yang kurang memberikan penghargaan pada hukum dalam aspek politik, ekonomi, dan sosial, bahkan cenderung meremehkan hukum, tidak akan memberikan dorongan yang kuat bagi penegakan supremasi hukum secara efektif.<sup>36</sup> Untuk itu perlunya kekuatan hukum dan terkait dengan ketenagakerjaan

<sup>32</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hlm 1108

<sup>33</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2011),h.348

<sup>34</sup> Indah Puji Hartati, Buku Praktis Mengembangkan SDM, h 249

<sup>35</sup> Ahmad Ifham Sholihni, Buku Pintar Ekonomi Syariah (Jakarta:Gramedia), h. 874

<sup>36</sup> Udiyo Basuki, dkk, “76 Tahun Negara Hukum: Refleksi Atas Upaya Pembangunan Hukum Menuju Supremasi Hukum Di Indonesia”, Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya, Vol. XVI, No. 2 (OKtober 2021). hlm. 170

terdapat aturan didalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan BAB I pasal I angka 30 pengertian upah diartikan sebagai berikut:

Upah, sebagai esensi dari imbalan atas kerja keras, adalah aliran uang yang mengalir dari pengusaha kepada pekerja, ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan peraturan, kesepakatan, atau ketentuan hukum yang mengikat. Hal ini mencakup tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya sebagai pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan.<sup>37</sup>

Hak penerima upah dan kewajiban pemberi kerja adalah pilar utama yang membentuk landasan kuat dalam hubungan kerja. Ini bukan sekadar kewajiban hukum, tetapi juga sebuah perjanjian moral yang menggaransi bahwa setiap individu yang berkontribusi pada suatu perusahaan layak mendapatkan imbalan yang memadai. Dalam esensinya, upah tidak sekadar menggambarkan transaksi finansial, tetapi juga simbol dari kesepakatan saling mendukung antara pekerja dan perusahaan, dimana kedua belah pihak saling berbagi tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan adil.

#### b. Dasar Hukum Pengupahan

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia yang merupakan suatu dasar dalam berfilsafat atau dasar falsafah negara

---

<sup>37</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 30.

(philosophische grondslag)<sup>38</sup>, dari Pancasila inilah lahir ketentuan hukum dan undang-undang. Ketentuan hukum yang mengatur tentang pengupahan sangat banyak sekali jumlahnya, mulai dari undang-undang sampai Peraturan Daerah. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

a) Ketentuan pokok:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

b) Ketentuan Umum tentang Pengupahan:

- 1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.
- 4) Peraturan Daerah tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS)

---

<sup>38</sup> Bayu Dwi Anggono, dkk, Menuju Satu Abad Kemerdekaan, (Jember: UPT Percetakan & Penerbitan Universitas Jember, 2021), hlm 431.

c. Unsur-Unsur Pengupahan

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1999 mengenai Pengelompokan unsur upah dan Pendapatan Non Upah, terdapat penjelasan mengenai unsur-unsur tersebut sebagai berikut:

- a) upah pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada buruh sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaan, yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja.
- b) tunjangan tetap merupakan pembayaran reguler yang terkait dengan pekerjaan secara tetap untuk buruh dan keluarganya, yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, kesehatan, perumahan, jabatan, kemahalan, dan lauk-pauk.
- c) tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang terhubung secara langsung maupun tidak langsung dengan buruh dan keluarganya, namun dibayarkan secara terpisah dari upah pokok.

d. Prinsip-prinsip Pengupahan

Dalam prinsip-prinsip pengupahan, terdapat serangkaian aspek penting yang perlu dipertimbangkan:

- a) Hak atas upah muncul sejak awal hubungan kerja dan berakhir saat hubungan tersebut berakhir.
- b) Diskriminasi upah antara buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama adalah dilarang.

- c) Upah hanya dibayarkan jika pekerja melakukan pekerjaan yang telah disepakati (no work no pay).
- d) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan persyaratan bahwa upah pokok harus minimal 75% dari total upah.
- e) Tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran terkait hubungan kerja kedaluwarsa setelah dua tahun sejak hak tersebut timbul..<sup>39</sup>

e. Jenis-jenis Upah

Dalam literatur Hukum Perburuhan, terdapat berbagai jenis upah yang dapat diidentifikasi, antara lain:

- a) Upah Nominal: Jumlah uang yang dibayarkan kepada buruh sesuai dengan perjanjian kerja.
- b) Upah Nyata: Upah yang sebenarnya diterima oleh buruh, dipengaruhi oleh daya beli upah dan biaya hidup.
- c) Upah Hidup: Upah yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup buruh, termasuk kebutuhan sosial dan keluarga.
- d) Upah Wajar (Fair Wages): Upah yang dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi negara, standar hidup, dan undang-undang upah.

---

<sup>39</sup>Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 74

Dalam konteks saat ini, harapan buruh umumnya adalah mendapatkan upah yang wajar, bukan hanya upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup. Meskipun demikian, mengharapkan upah hidup saat ini masih belum memungkinkan mengingat kondisi perusahaan di negara kita umumnya belum begitu besar.<sup>40</sup>

f. Bentuk Upah

a) Upah Menurut Prestasi Kerja

Sistem pengupahan yang diterapkan ini adalah sebuah pendekatan yang mengaitkan besarnya gaji secara langsung dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Artinya, gaji yang diberikan kepada karyawan bergantung pada seberapa banyak hasil yang telah dicapai selama bekerja. Pendekatan ini cocok diterapkan ketika kinerja dapat diukur secara kuantitatif, sehingga memungkinkan untuk menilai kontribusi dan pencapaian karyawan dengan lebih objektif.<sup>41</sup>

b) Upah Menurut Lama Kerja

Dalam sistem ini, gaji yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada tugas yang telah diselesaikan. Besaran gaji dihitung berdasarkan periode waktu, baik itu per bulan, per minggu, per hari, atau per jam. Metode penggajian ini seringkali diterapkan ketika tidak memungkinkan untuk mengukur gaji

<sup>40</sup> Lalu Hussni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hal. 70

<sup>41</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, (Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006), h. 113

berdasarkan kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, sistem penggajian ini memberikan kerangka yang jelas dalam menentukan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tugas yang mereka lakukan.<sup>42</sup>

c) Sistem Pengupahan Pada Buruh Tani

Setiap perilaku manusia selalu melibatkan bantuan dari orang lain, termasuk dalam praktik pengupahan bagi buruh tani di Desa Curahkalong. Mayoritas penduduk desa tersebut menggantungkan hidupnya sebagai buruh tani, menggarap lahan pertanian untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan bahkan untuk menyekolahkan anak-anak hingga jenjang pendidikan tertinggi. Mereka bekerja dengan penuh dedikasi untuk menjamin kelangsungan hidup dan kebahagiaan keluarga mereka, serta menerima upah dalam bentuk uang atau hasil panen lainnya sebagai imbalan atas jerih payah mereka. Islam memiliki pendekatan yang khas dalam menetapkan upah, yang mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja.

1) Sistem Upah Menurut Waktu.

Sistem upah berdasarkan waktu merupakan metode pembayaran gaji yang didasarkan pada lamanya waktu kerja. Penggajian ini umumnya dilakukan secara bulanan,

---

<sup>42</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer, (Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006), h. 115.

mingguan, harian, atau per jam. Meskipun sistem ini dianggap lebih sederhana, namun juga memiliki kelemahan, yaitu tidak adanya pengakuan terhadap perbedaan kinerja antara karyawan yang berprestasi dengan yang tidak. Hal ini menyebabkan kurangnya insentif bagi karyawan yang bekerja lebih efisien, terutama dalam konteks pekerjaan borongan.

## 2) Sistem Upah Menurut Hasil.

Sistem upah yang didasarkan pada hasil produksi atau pencapaian target memberikan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kinerjanya. Seorang karyawan yang bekerja dengan produktif dan efisien cenderung menerima gaji yang lebih tinggi, sementara yang kurang produktif akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah.<sup>43</sup> Meskipun demikian, sistem ini memiliki kelemahan dalam hal pengawasan dan perlindungan hukum. Kurangnya pengawasan yang ketat dapat mengakibatkan penurunan kualitas produksi dan hasil yang rendah. Oleh karena itu, diperlukan standar mutu dan pengawasan yang efektif untuk menentukan besaran gaji yang pantas bagi karyawan.

---

<sup>43</sup> Afifatul Munawiroh dan Rumawi, Peran Fatwa MUI dalam Perubahan Sosial, (Jakarta: Sekretariat Komisi Fatwa Majelis Ulama Indonesia, 2021) , hlm 635.

### 3) Sistem Upah Menurut Borongan

Sistem gaji borongan muncul karena perusahaan tidak ingin menanggung risiko atas karyawan. Sistem ini tidak melibatkan seleksi karyawan yang tergabung di dalamnya. Umumnya, sistem penggajian ini memberikan kompensasi yang lebih tinggi sebagai pengganti risiko yang melekat. Besaran gaji dalam sistem ini didasarkan pada properti atau produk yang dihasilkan oleh kelompok karyawan yang terlibat. Untuk menjaga kualitas pekerjaan, perlu ditetapkan dan disepakati bersama persyaratan pekerjaan, peralatan yang digunakan, dan metode kerja.<sup>44</sup>

#### g. Waktu Pembayaran Upah

Menurut Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengaturan pengupahan haruslah disepakati antara pengusaha, buruh, dan serikat buruh. Pengaturan ini tidak boleh menetapkan upah yang lebih rendah daripada yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>45</sup>

Upah, dalam konteks hukum dan prinsip-prinsip Islam, merupakan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya, baik dalam bentuk materi di dunia maupun dalam bentuk imbalan di akhirat. Konsep adil dalam pengupahan menekankan kejelasan dan

<sup>44</sup> Mardani, Fiqh Ekonomi Syariah (Jakarta: Kencana, 2012), h.261

<sup>45</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 91.

transparansi, terutama dalam akad transaksi antara pekerja dan pengusaha. Prinsip utama keadilan dalam hal ini adalah jelasnya akad dan komitmen untuk mematuhi. Dalam konteks perburuhan, akad terjadi antara pekerja dan pengusaha, di mana sebelum pekerja dipekerjakan, rincian terkait upah haruslah jelas, termasuk besaran dan prosedur pembayarannya. Dalam perspektif Islam, seseorang hanya berhak atas upahnya jika dia telah memenuhi kewajibannya dengan benar dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam diikat oleh syarat-syarat yang telah disepakati di antara mereka, dengan pengecualian terhadap syarat yang mengharamkan yang halal dan menghalalkan yang haram.<sup>46</sup>

Menurut mazhab Hanafi, kepemilikan atas upah tidak hanya ditentukan oleh akad semata. Masyarakat dapat menyesuaikan pembayaran upah dengan mempercepatnya atau menunggukannya, baik secara keseluruhan maupun sebagian, sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun, jika dalam akad tidak ada ketentuan mengenai percepatan atau penundaan pembayaran, dan upah itu terkait dengan waktu tertentu, maka wajib bagi pemberi upah untuk memenuhi kewajibannya pada akhir masa yang telah ditentukan.<sup>47</sup>

Perihal waktu pembayaran upah bergantung pada kesepakatan yang telah ditetapkan bersama antara pemberi upah dan pekerja.

---

<sup>46</sup> Ahmad Ilham Sholihin, *Ekonomi Syariah* (Jakarta: Gramedia, 2013), h.874.

<sup>47</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunah 13* (Bandung: PT Alma'arif, 1987), h.20.

Dalam situasi tertentu, upah dapat dibayarkan terlebih dahulu sebelum pekerjaan selesai dilaksanakan, namun dalam konteks lain, pembayaran upah sebaiknya dilakukan setelah pekerjaan tersebut selesai.

Dalam konteks ini, terdapat regulasi yang mengatur mengenai waktu pembayaran upah yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang terdiri dari beberapa pasal, di antaranya:<sup>48</sup>

- a) Pasal 18 ayat 1 (satu) mengamanatkan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah pada waktu yang telah disepakati antara pengusaha dan buruh.
- b) Pasal 18 ayat 2 (dua) menjelaskan bahwa jika hari atau tanggal pembayaran jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pengaturan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
- c) Pasal 19 menetapkan bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan setidaknya satu kali dalam jangka waktu satu bulan, kecuali jika Perjanjian Kerja berlaku untuk kurun waktu kurang dari satu minggu.

---

<sup>48</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 18-Pasal 20.

- d) Pasal 20 menegaskan bahwa seluruh jumlah upah buruh harus dibayarkan pada setiap periode dan sesuai dengan tanggal pembayaran yang telah ditetapkan.

### **3. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES)**

#### **1. Definisi Upah**

Upah, menurut Benham, adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja oleh pemberi kerja sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat. Definisi ini menunjukkan bahwa upah bukanlah hanya sekadar imbalan dalam bentuk uang, tetapi juga bisa berupa berbagai bentuk kompensasi lainnya yang diberikan oleh lembaga atau individu kepada pekerja atas kinerja atau pelayanan yang telah diberikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai imbalan yang diterima oleh buruh dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam konteks ini, upah menjadi hak bagi pekerja dan kewajiban bagi pemberi kerja untuk membayarkannya sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, upah merupakan bentuk kompensasi atau imbalan atas jasa yang telah diberikan, baik dalam bentuk uang maupun barang atau layanan lainnya, yang penyerahannya dilakukan sesuai dengan perjanjian antara pemberi kerja dan penerima jasa. Dalam Al-Quran, dasar hukum dan syarat atas upah dijelaskan dalam surah Al-Jatsiyah ayat 22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا  
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.<sup>49</sup>

Dalam lingkup upah atau ijarah, penting untuk memperhatikan bahwa pemberi jasa atau pekerja yang memberikan kontribusi dalam suatu pekerjaan memiliki harapan untuk segera dibayar dan tidak mengalami penundaan pembayaran. Menunda pembayaran merupakan tindakan zalim yang dilarang dalam ajaran Islam. Sebagaimana disampaikan oleh Rasulullah, seorang pemberi kerja sebaiknya membayar upah atau gaji kepada pekerja dengan segera, bahkan sebelum keringatnya kering, sebagai bentuk penghormatan dan keadilan terhadap jasa yang telah diberikan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Hadis tersebut menggarisbawahi pentingnya membayar upah atau gaji kepada orang yang telah memberikan jasanya segera setelah pekerjaan selesai, tanpa ditunda-tunda. Penundaan pembayaran dapat menyebabkan kesulitan bagi penerima upah, terutama jika mereka sangat membutuhkannya. Dalam menafsirkan hadis ini, Syeikh Yusuf Qaradhawi dalam karyanya "Pesan Nilai dan Moral dalam

<sup>49</sup> Kementerian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), hlm 731.

Perekonomian Islam" menjelaskan bahwa seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai kesepakatan. Dalam Islam, pemberlakuan syarat-syarat di antara individu adalah kewajiban, kecuali jika syarat tersebut mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Penundaan pembayaran, terutama jika berlangsung lama, dapat menjadi bentuk kezaliman yang harus dihindari, sebagaimana yang ditekankan oleh Nabi dalam hadis.

حَدَّثَنَا أَبُو نُعَيْمٍ حَدَّثَنَا مِسْعَرٌ عَنْ عَمْرِو بْنِ عَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ  
 اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ كَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَحْتَجِمُ وَمَنْ يَكُنْ يَظْلِمُ أَحَدًا  
 أَجْرَهُ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami [Abu Nu'aim] telah menceritakan kepada kami [Mis'ar] dari [Amru bin 'Amir] berkata; Aku mendengar [Anas radliallahu 'anhu] berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berbekam dan Beliau tidak pernah menzalimi upah seorangpun”.(H.R. al-Bukhari).<sup>50</sup>

Penundaan pembayaran upah dapat disamakan dengan penundaan pembayaran utang, yang sama-sama merupakan bentuk kezaliman yang harus dihindari. Rasulullah melarang keras tindakan tersebut, mengingat dampak buruknya bagi penerima upah yang telah melakukan pekerjaan. Orang yang menolak membayar upah

<sup>50</sup> Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari Muslim (Al Lu'lu' Wal Marjan)*, (Jakarta: Gramedia, 2017), hlm 830.

kepada pekerja yang telah memberikan jasanya dapat menimbulkan kemurkaan Allah SWT.

## 2. Syarat-syarat Upah

Demi terwujudnya keadilan antara pemberi kerja dan pekerja, upah harus memenuhi sejumlah syarat sebagai berikut:

- 1) Upah haruslah disepakati melalui musyawarah dan konsultasi terbuka, yang memungkinkan terbentuknya rasa tanggung jawab moral yang kuat serta loyalitas terhadap kepentingan umum di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi. Hal ini berkaitan dengan pekerja yang berusia produktif, yang umumnya berada dalam rentang usia 16 hingga 64 tahun.<sup>51</sup>
- 2) Upah harus berupa mal mutaqqawwim dan dinyatakan secara jelas dan konkret dengan menyebutkan kriteria tertentu. Karena upah adalah pembayaran atas nilai manfaat, nilai ini harus diketahui dengan pasti. Memberikan upah dalam bentuk makan adalah contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur ketidakpastian (jihalah). Menurut jumhur fuqaha, kecuali Malikiyah, jenis ijarah ini tidak sah. Fuqaha Malikiyah menyatakan bahwa ijarah tersebut sah selama ukuran upah yang dimaksud dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- 3) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Menggaji suatu pekerjaan dengan pekerjaan serupa tidak memenuhi persyaratan

---

<sup>51</sup> Rumawi dan Afifatul Munawiroh, Bunga Rampai Hukum Ekonomi Syariah, (Malang: Edulitera, 2019), hlm 160.

ini dan dianggap tidak sah, karena dapat mengarah pada praktik riba. Misalnya, mempekerjakan pekerja untuk membangun rumah dengan upah berupa bahan bangunan atau rumah itu sendiri.

- 4) Upah dari perjanjian sewa tidak boleh berupa manfaat dari jenis yang sama dengan objek perjanjian. Misalnya, tidak sah jika seseorang dibayar dengan bantuan yang sama. Ketidaksahan ini disebabkan oleh persamaan jenis manfaat. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus memberikan upah atau ongkos yang wajar setelah menggunakan tenaga orang tersebut.
- 5) Upah harus berupa harta tetap yang jelas dan dapat diketahui. Jika manfaat yang diberikan tidak jelas dan berpotensi menimbulkan perselisihan, maka akad tersebut menjadi tidak sah karena ketidakjelasan ini menghalangi pelaksanaan penyerahan dan penerimaan, sehingga tujuan dari akad tidak tercapai. Kejelasan objek akad (manfaat) dapat dicapai dengan menjelaskan tempat manfaat, durasi waktu, dan rincian objek kerja dalam penyewaan pekerja.

### 3. Unsur-Unsur

Unsur-unsur yang menjadi dasar dari perjanjian kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, mencakup beberapa poin penting. Pertama, adanya pekerjaan yang dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara

buruh dan majikan, dengan syarat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, norma kesopanan, dan ketertiban umum. Kedua, hubungan kerja ditandai dengan adanya perintah dari majikan kepada buruh, di mana buruh melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh majikan. Ketiga, terdapat imbalan berupa upah tertentu sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Keempat, hubungan kerja dapat berlangsung dalam jangka waktu yang telah ditentukan, baik itu untuk periode tertentu atau tanpa batas waktu, bergantung pada kesepakatan antara buruh dan majikan.<sup>52</sup>

#### 4. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah merujuk pada metode yang digunakan untuk memberikan upah kepada pekerja atau buruh. Sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang mencakup berbagai aspek. Di antara kebijakan tersebut adalah penetapan upah minimum, pembayaran upah untuk waktu tidak masuk kerja karena alasan tertentu, seperti berhalangan atau melaksanakan kegiatan di luar pekerjaan, serta upah untuk waktu istirahat. Selain itu, pemerintah juga mengatur berbagai aspek terkait bentuk dan cara pembayaran upah, serta aturan mengenai denda dan potongan upah. Semua langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan kerja

---

<sup>52</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, h.36-37

antara pekerja dan majikan berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip yang adil dan berkeadilan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Menurut pandangan Soerjono Soekanto, metode dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses dan langkah-langkah yang digunakan untuk mengatasi sebuah permasalahan. Di sisi lain, penelitian diartikan sebagai upaya untuk menyelidiki secara teliti, hati-hati, dan komprehensif terkait dengan suatu subjek atau kejadian dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan manusia. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa metode penelitian merupakan serangkaian prinsip dan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam konteks melakukan penelitian.<sup>53</sup>

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian hukum empiris atau field research, merujuk pada jenis penelitian lapangan

yang dikenal sebagai penelitian hukum sosiologis. Penelitian ini mengkaji hukum dalam konteks tindakan nyata atau perilaku yang dialami oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Pendekatan ini memperhatikan bagaimana hukum beroperasi di dalam masyarakat, dengan memperhatikan implementasinya dalam situasi nyata. Perilaku yang diamati dapat berupa keputusan pengadilan maupun praktik-praktik adat istiadat yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian, penelitian hukum empiris memungkinkan peneliti untuk memahami

---

<sup>53</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press 1982)81

secara lebih mendalam dinamika hukum yang terjadi dalam kehidupan sosial.<sup>54</sup>

## **B. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan jenis penelitian yang dilakukan, yakni penelitian hukum empiris mengenai pelaksanaan sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, dengan perspektif hukum ketenagakerjaan dan komplikasi hukum ekonomi syariah, pendekatan yang sesuai adalah pendekatan sosiologi hukum. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis hukum dalam konteks sosial, khususnya dalam hal bagaimana aturan hukum tersebut berinteraksi dengan masyarakat dan bagaimana reaksi masyarakat terhadap implementasi aturan tersebut. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menjelaskan, menghubungkan, menguji, dan mengkritik bagaimana hukum formal beroperasi dalam realitas sosial. Dalam pandangan ini, hukum tidak dapat dipisahkan dari individu maupun masyarakat, sehingga pemahaman terhadap bagaimana norma-norma hukum beroperasi dalam kehidupan sosial sangatlah penting.

## **C. Lokasi Penelitian**

Dengan merujuk pada latar belakang masalah, rumusan masalah, serta tujuan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini dilakukan di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari,

---

<sup>54</sup> Soerjono Soekanto, *“Pengantar Penelitian Hukum”* 82

Kabupaten Jember. Pemilihan lokasi ini disebabkan oleh keberadaan permasalahan yang relevan dengan penelitian di Desa Curahkalong tersebut, sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang sebelumnya.

#### **D. Subjek Penelitian**

Dalam konteks subjek penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yang relevan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari sumber utama, seperti narasumber, responden, atau informan yang terlibat dalam implementasi sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember. Di sisi lain, sumber data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari berbagai sumber pustaka atau literatur yang dianggap mendukung dan relevan dengan data primer, seperti dokumen resmi, buku-buku, laporan penelitian, dan sumber informasi lainnya yang ditemukan melalui internet. Peneliti mengumpulkan data sekunder ini dari berbagai referensi, termasuk buku, jurnal, majalah, dan sumber online yang sesuai dengan ruang lingkup dan tujuan penelitian.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Data Primer**

Dalam rangka penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara atau tanya jawab untuk mengumpulkan data primer. Teknik wawancara digunakan untuk

memperoleh informasi yang detail dan keterangan yang mendalam dari narasumber, meliputi pengetahuan, pengalaman, pandangan, dan opini mereka terkait subjek penelitian. Penulis memilih untuk menerapkan bentuk wawancara directive (bebas terpimpin), yang melibatkan penyusunan pertanyaan sebagai panduan, namun tetap memungkinkan variasi pertanyaan sesuai dengan situasi yang muncul selama proses wawancara.

b. Data Sekunder

Dalam proses penyusunan penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui metode studi dokumen atau bahan pustaka. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan informasi dari sumber tertulis, dengan menerapkan analisis konten untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai topik penelitian.<sup>55</sup>

**F. Analisis Data**

a. Proses Analisis

Proses analisis dimulai dengan mengumpulkan semua data yang telah berhasil dikumpulkan, yang kemudian akan melalui tahapan editing, tabulasi, dan interpretasi. Keseluruhan proses analisis dilakukan secara bertahap, sehingga jika terdapat kekurangan data, dapat dilengkapi dengan pengumpulan data tambahan. Teknik analisis data merupakan langkah berikutnya

---

<sup>55</sup> Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI-Press, Jakarta, 2007. Hlm. 22

dari proses pengolahan data, dan memerlukan ketelitian serta penerapan pemikiran yang optimal dari seorang peneliti. Tahap analisis data secara langsung menguji kemampuan metodologis seorang peneliti.

b. Metode Analisis

Dalam proses penyusunan penelitian ini, penulis akan menggunakan metode deskriptif analisis untuk menganalisis data yang diperoleh. Metode ini akan digunakan untuk memaparkan data yang diperoleh dari penelitian lapangan di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, terkait dengan implementasi sistem pengupahan pekerja kebun kopi dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah. Selain itu, data yang dikumpulkan dari masyarakat di lingkungan yang telah ditentukan akan diteliti dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif. Hal ini akan memungkinkan penelitian untuk dipahami secara menyeluruh.

**G. Keabsahan Data**

Keabsahan data dalam penelitian sering dipertanyakan melalui uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif, validitas data terwujud ketika laporan peneliti sejalan dengan realitas lapangan atau obyek yang diteliti, tanpa perbedaan yang signifikan antara keduanya. Namun, kebenaran data dalam penelitian kualitatif bersifat subjektif,

tergantung pada persepsi dan konstruksi masing-masing individu dengan latar belakang yang beragam. Analisis penelitian bertujuan untuk mempersempit temuan menjadi data yang terstruktur dan memberikan validitas tambahan pada data tersebut.

## H. Tahap-Tahap Penelitian

### a. Pra riset

- 1) Menentukan judul penelitian
- 2) Menentukan tempat penelitian
- 3) Mengurus surat izin penelitian
- 4) Menyusun pertanyaan sesuai kebutuhan penelitian
- 5) Menyiapkan informan yang akan diwawancarai
- 6) Menyiapkan bahan pustaka
- 7) Menyusun proposal

### b. Riset

- 1) Melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi
- 2) Melakukan pemilihan data yang relevan dengan fokus penelitian
- 3) Melakukan analisis data
- 4) Menarik kesimpulan

### c. Pasca Riset

- 1) Penyusunan hasil penelitian
- 2) Pelaksanaan ujian skripsi
- 3) Merevisi Proposal
- 4) Penjilidan.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Desa Curahkalong<sup>56</sup>

Sejarah Desa Curahkalong tak terlepas dari ciri khas tipologisnya yang berada di lereng gunung barat Argopuro. Menurut beberapa sumber, nama "Curahkalong" berasal dari gabungan kata "Curah" (mata air) dan "Kalong" (kelelawar dalam Bahasa Jawa). Konon, pada masa lampau, di desa ini terdapat sumber mata air yang luas yang dikelilingi oleh pohon-pohon besar yang dijadikan sebagai sarang kelelawar. Legenda inilah yang kemudian memberi nama pada desa ini. Terletak di wilayah Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, Desa Curahkalong terbagi menjadi tiga dusun, yaitu: <sup>57</sup>

- a. Dusun Krajan
- b. Dusun Curahkalong Tengah
- c. Dusun Bedahan Jerid

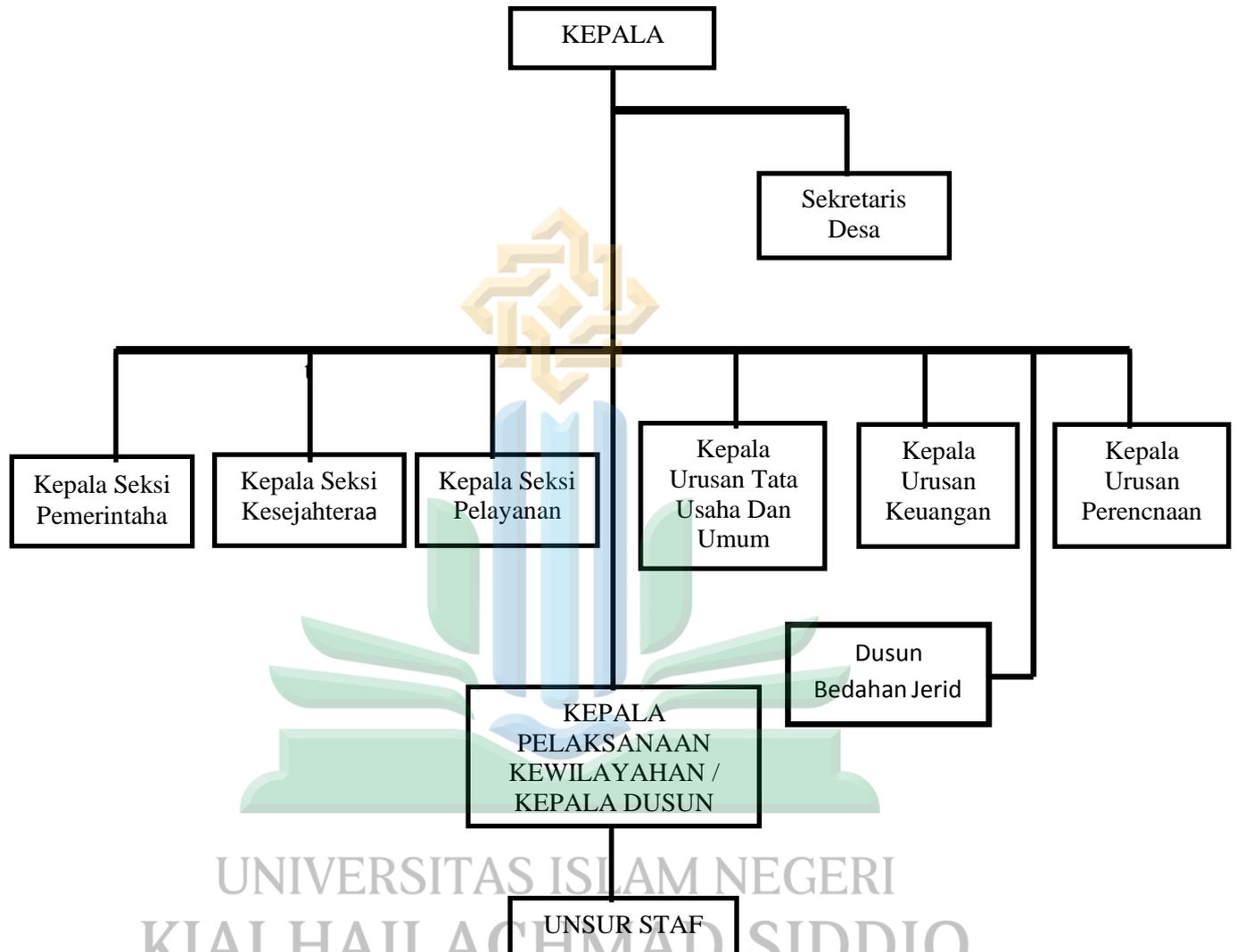
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>56</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

<sup>57</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

## STRUKTUR ORGANISASI



Sumber data: struktur organisasi desa curahkalong 2024<sup>58</sup>

<sup>58</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

### Struktur Kantor Desa Curahkalong Pernama dan Jabatannya

No	Nama	Jabatan
1	ABDUL KADIR	KEPALA DESA
2	-	SEKERTARIS DESA
3	ASKAR	KEPALA URUSAN PAMONG
4	KARMOTO	KEPALA URUSAN KEAMANAN
5	BUKHORI I	KEPALA URUSAN PEMERINTAHAN
6	MUSTAFA	KEPALA URUSAN EKBANG
7	NURUL FUAD	KEPALA URUSAN KEUANGAN
8	SUHAINI I.	KEPALA URUSAN UMUM
9	DAH PAIMIN	KEPALA DUSUN KRAJAN
10	EDI WIBOWO	KEPALA DUSUN CURAH KALONG TENGAH
11	SUPARMANTO	KEPALA DUSUN SUBEKLOPO
12	H. BUNARI	KASUN DUSUN BEDAHAN JERID

Sumber: *Profil Desa Curahkalong 2024*<sup>59</sup>

Kepala Desa yang pernah menjabat hingga sekarang adalah sebagai berikut :

- a. Mustakim, tahun 1941 s/d 1963.
- b. Soeharjo, Tahun 1963 s/d 1971.
- c. H. Mahfud, Tahun 1971 s/d 1973.
- d. Tosan P. Garni, Tahun 1973 s/d 1986
- e. H. Farid, Tahun 1986 s/d 1990
- f. Syafi'I PJ, Tahun 1990 s/d 1992

<sup>59</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

- g. Ahmad Ahadi, Tahun 1992 s/d 2000
- h. Kusnandar Tahun 2000 s/d 2005
- i. Bukhori Ismail PJ, Tahun 2005 s/d 2007
- j. Abdul Kadir, Tahun 2007 s/d 2013
- k. Suhaemi Irfani Hamzah, Tahun 2013 s/d 2018
- l. Abdul Kadir, Tahun 2018 s/d sekarang<sup>60</sup>

Peningkatan sumber daya manusia di Desa Curahkalong sering kali dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk pemuda dan kelompok masyarakat. Selain itu, BUMDES Sinar Muliya Desa Curahkalong juga diakui sebagai faktor penting dalam meningkatkan ekonomi masyarakat melalui pemanfaatan sumber daya alam yang tersedia di desa tersebut.<sup>61</sup>

## 2. Letak Geografis Desa Curahkalong<sup>62</sup>

Secara geografis, Desa Curahkalong terletak di wilayah yang terkenal dengan pertanian, perkebunan, dan peternakan. Meskipun demikian, kekayaan lahan pertanian tidak seimbang dengan fasilitas dan akses yang memadai. Jalur akses menuju lahan pertanian masih terbatas, hanya cocok untuk kendaraan roda dua, terutama selama musim kemarau. Namun, saat musim hujan tiba, yang seringkali disertai dengan curah hujan tinggi di Desa Curahkalong, jalur akses tersebut menjadi tidak dapat dilalui. Dibutuhkan jalan yang lebih lebar dan baik agar kendaraan roda empat dapat mengakses dan mengangkut hasil pertanian dengan lancar. Tidak hanya itu, jalan antar dusun juga masih berupa jalan tanah

---

<sup>60</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

<sup>61</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

<sup>62</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

yang kurang terawat. Dari segi lembaga dan partisipasi pemuda, terdapat kecenderungan apatis terhadap rencana pembangunan di desa, dengan pemuda terlibat dalam kegiatan negatif, bahkan kekerasan. Kondisi ekonomi masyarakat juga terkendala oleh minimnya pemanfaatan sumber daya alam dan kurangnya peningkatan sumber daya manusia di Desa Curahkalong.<sup>63</sup>

Desa Curahkalong merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Adapun batas wilayah Desa Curahkalong:

- a. Sebelah Barat : Desa Selodakon Kec. Tanggul
- b. Sebelah Timur: Desa Tugusari Kec. Bangsalsari
- c. Sebelah Utara : Pegunungan hyang Gunung Argopuro
- d. Sebelah Selatan : Desa Gambirono Kec. Bangsalsari<sup>54</sup>

### 3. Demografi Desa Curahkalong

#### Jumlah penduduk

Jumlah	Jenis kelamin	
	Laki-laki	perempuan
Jumlah penduduk tahun ini	7.290 orang	7.736 orang
Jumlah penduduk tahun lalu	7.272 orang	7.596 orang
Prosentase perkembangan	0,25%	1,9%

Sumber Data: *Profil Desa Curahkalong 2017*<sup>64</sup>

<sup>63</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

<sup>64</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

**Tabel penduduk Tahun 2017 di masing-masing Dusun Desa Curahkalong**

No	Dusun/RW	Jumlah Penduduk			Jumlah KK
		L	P	Total	
1	Krajan	2.650	2.550	5.200	1.300
2	Curahkalong Tengah	2.225	2.497	4.722	1.181
3	Sumberklopo	2.415	2.689	5.104	1.276
	<b>Jumlah</b>	<b>7.290</b>	<b>7.736</b>	<b>15.026</b>	<b>3.757</b>

Sumber data: *Profil Desa Curahkalong 2024*

Dari data yang tertera pada tabel di atas, tergambar bahwa jumlah penduduk Desa Curahkalong mengalami kenaikan yang relatif kecil. Pada tahun sebelumnya, jumlah penduduk laki-laki mencapai 7.272 orang, sedangkan pada tahun ini, jumlahnya meningkat menjadi 7.290 orang, menunjukkan penambahan dua orang. Sementara itu, jumlah penduduk perempuan mengalami kenaikan yang lebih signifikan. Pada tahun sebelumnya, jumlahnya mencapai 7.596 orang, sedangkan pada tahun ini, jumlahnya bertambah menjadi 7.736 orang, mengalami peningkatan sebanyak 140 orang.<sup>65</sup>

### Potensi Sumberdaya Manusia dari Berbagai Aspek

No	Uraian Aspek	Jumlah
Tingkat Pendidikan Penduduk		
1.	Buta Aksara dan Angka Latin	27 jiwa
	Laki-laki	8 jiwa
	Perempuan	19 jiwa
2.	Angka Kerja	5.812 jiwa
	Tidak Tamat SD	6.970 jiwa
	Tamat SD/Sederajat	2700 jiwa
	Tamat SLTP/Sederajat	1.254 jiwa
	Tamat SLTA/Sederajat	480 jiwa

<sup>65</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

	Lulusan Akademi/perguruan Tinggi	100 jiwa
Kader Pembangunan Desa		
1.	Jumlah Kader Pembangunan Desa	2 orang
2.	Jumlah Kader Pembangunan Desa	2 orang
Tenaga Medis dan Paramedis		
1.	Jumlah Bidan	1 orang
2.	Jumlah Dukun Bayi	-orang
	Telatih	-orang
	Tidak Terlatih	-orang

Sumber: *Profil Desa Curahkalong 2024*

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, terlihat bahwa Desa Curahkalong memiliki potensi Sumber Daya Manusia yang cukup besar. Dari segi pendidikan, terdapat 27 orang yang masih buta aksara dalam bahasa dan angka Latin, sementara jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikannya cukup signifikan. Terdapat juga dua orang kader pembangunan desa, dengan dua di antaranya aktif. Dalam bidang kesehatan, terdapat satu bidan yang melayani kebutuhan medis di Desa Curahkalong, sementara tidak ada dukun bayi yang beroperasi di sana. Melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDES), Desa Curahkalong telah mengembangkan berbagai usaha, termasuk perdagangan, produksi kopi dan batak, perbengkelan, dan penggemukan sapi. Ini menarik para pekerja lokal dan berkontribusi pada peningkatan perekonomian di desa tersebut. Selain itu, desa juga telah berupaya mengembangkan berbagai usaha lainnya berdasarkan potensi yang dimilikinya. Semua ini bertujuan untuk menarik minat para pemuda yang putus sekolah atau menganggur untuk terlibat dalam kegiatan

produktif dan bersaing sebagai pekerja handal di pasar kerja.<sup>66</sup>

Berikut adalah sebuah tabel keadaan sosial ekonomi

### Keadaan Sosial Ekonomi

1.	Petani	5.192 orang
2.	Buruh Tani	5.501 orang
3.	Buruh Serabutan	304 orang
4.	Pegawai Negeri Siopil	5 orang
5.	Pegawai Swasta	130 orang
6.	TNI dan POLRI	2 orang
7.	Pensiunan	5 orang
8.	Tukang Cukur	3 orang
9.	Tukang Batu	5 orang
10.	Tukang Kayu	5 orang
11.	Tukang Jahit	8 orang
12.	Tukang Ojek	5 orang
13.	Tukang Besi/Pandai Besi	0 orang
14.	Tukang Las	2 orang
15.	Sopir	20 orang
16.	Reparas Sepeda Motor	-orang
17.	Reparasi Sepeda Dayung	-orang
18.	Mebel	2 orang
19.	Pedagang	889 orang
20.	Lain-lain	304 orang

Sumber: *Profil Desa Curahkalong 2024*

Dari data yang tertera pada tabel di atas, terlihat bahwa masyarakat Desa Curahkalong terlibat dalam beragam jenis pekerjaan. Pekerjaan yang paling

<sup>66</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

umum dilakukan oleh mereka adalah sebagai buruh tani, dengan jumlah mencapai 5.501 orang. Di sisi lain, terdapat beberapa pekerjaan yang hanya diikuti oleh sedikit orang, seperti TNI dan POLRI, tukang las, serta pembuatan mebel, masing-masing hanya diikuti oleh dua orang.<sup>67</sup>

Desa Curahkalong, yang dikenal dengan wilayah pertaniannya yang luas, telah mengalami perbaikan infrastruktur yang signifikan setelah diberlakukannya Undang-Undang Desa yang baru. Melalui langkah ini, Desa Curahkalong berhasil meningkatkan berbagai prasarana yang mendukung sektor pertanian, termasuk perbaikan saluran air pertanian yang penting bagi kebutuhan irigasi petani. Selain itu, juga dilakukan perbaikan jalan antar-dusun guna meningkatkan aksesibilitas, terutama bagi kendaraan roda empat yang digunakan untuk mengangkut hasil pertanian. Upaya ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan lebih bagi warga desa dalam menjalankan aktivitas pertanian dan transportasi.<sup>68</sup>

Berikut adalah tabel dari hasil pertanian di Desa Curahkalong :

#### Hasil pertanian rata-rata Desa Curahkalong

No	Jenis Hasil Pertanian	Luas/ Ha	Hasil/ Ton/ Ha
1.	Padi	125 Ha	160 Ton/ Ha
2.	Kelapa, Cengkeh, Kopi, Ubi jalar, Ubi kayu dll.	50 Ha	6.25 Ton/ Ha
3.	Buah-buahan meliputi: Durian, Manggis, Pisang Rambutan, Salak pondoh dll.	350 Ha	5,0 Ton/ Ha

Sumber: *Profil Desa Curahkalong 2024*

<sup>67</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

<sup>68</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

Berdasarkan data yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil pertanian di Desa Curahkalong pada tahun 2017 cukup mengesankan. Produksi tanaman padi mencapai 160 Ton per Hektar, sementara hasil dari tanaman seperti kelapa, cengkeh, kopi, ubi jalar, dan ubi kayu mencapai 6,25 Ton per Hektar. Selain itu, hasil dari tanaman buah-buahan seperti durian, manggis, pisang, rambutan, dan salak pondoh juga cukup signifikan, mencapai 5,0 Ton per Hektar.<sup>69</sup>

**Jumlah Ternak Desa Curahkalong**

No	Jenis Ternak	Jumlah
1.	Sapi	3.120 ekor
2.	Kambing	4.05 ekor
3.	Ungas meliputi; Ayam, Itik dll	13.212 ekor

Sumber: *Profil Desa Curahkalong 2024*

Berdasarkan data yang tertera pada tabel, terdapat jumlah ternak yang cukup signifikan di Desa Curahkalong. Jumlah ternak sapi mencapai 3.120 ekor, sedangkan ternak kambing mencapai 4.050 ekor. Selain itu, jumlah ternak unggas seperti ayam, itik, dan lainnya mencapai 13.212 ekor.<sup>70</sup>

## **B. Penyajian Data dan Analisis**

### **1. Status Ketenagakerjaan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah**

Pada bagian ini, pembahasan mengenai status ketenagakerjaan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong akan disajikan berdasarkan

<sup>69</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

<sup>70</sup> Dokumen bersumber dari profil desa curahkalong tahun 2024

wawancara dengan lima informan yang berbeda, yaitu Kepala Desa, Pemilik Kebun, dan tiga pekerja yaitu Herman, Hasan dan Hotija. Pembahasan ini relevan dengan judul skripsi "Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi Di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah". Dalam konteks ini, analisis terhadap status ketenagakerjaan di desa tersebut menjadi penting karena menentukan sejauh mana implementasi sistem pengupahan mencerminkan keadilan dan kepatuhan terhadap aspek hukum ketenagakerjaan dan ekonomi syariah..

Salah satu pelaksana dalam pemerintahan desa untuk kesejahteraan warga yaitu kepala desa, pada sector ketenagakerjaan di desa curahkalong berperan sebagai pengawas dan pendamping warga atau pekerja kebun, untuk itu terkait dengan status ketenagakerjaan pada pekerja kebun kopi di desa curahkalong pada wawancara ini Kepala Desa Bapak Abdul Kadir mengatakan:

“Saya sudah lama menjadi Kepala Desa Curahkalong, dan saya juga mempunyai lahan atau kebun kopi, karena penghasilan kopi lumayan begitu besar. Sejak mengetahui penghasilan dari pertanian kopi banyak masyarakat yang tadinya diam saja tidak bekerja sekarang ada kerjaan dan juga pendapatan dan banyak masyarakat yang bertanya tentang kopi dan ingin bekerja atau menanam pohon kopi di lahannya sendiri dan pada akhirnya masyarakat bekerja sebagai petani kopi, seperti halnya saya mampu memperkerjakan orang setiap tahun. Untuk pekerja kebun kopi Sebenarnya statusnya disini hanya sebagai kuli yang upahnya diberikan ketika selesai bekerja, kalau disesa sini memang begitu prosedurnya karena ga semua punya lahan kopi sehingga ikut pemilik kebun untuk kerja, ya di istilahkan kuli. Jadi tidak ada istilah karyawan tetap atau yang lainnya karena

banyak warga yang masih belum memahami terkait peraturan ketenagakerjaan sehingga jika ada konflik masih belum diatur dengan jelas. Tapi disini pemerintahan desa curahkalong selalu memberikan perlindungan dan pengawasan jika ada laporan nanti ditindak baik untuk pekerja maupun pemilik lahan kopi.”<sup>71</sup>

Dari wawancara diatas dengan Kepala Desa, terungkap bahwa pemerintah desa telah melakukan upaya untuk memastikan perlindungan hak-hak para pekerja. Dan latar belakang dari penduduk desa curahkalong memang ada yang memiliki lahan kopi dan pekerja kebun kopi. Terkait status pekerja pada wawancara dengan kepala desa menjelaskan jika status pekerja hanyalah sebagai kuli/buruh, dimana upah yang diberikan itu setelah pekerjaan selesai dan ini memang menjadi prosedur di desa curahkalong. Hal ini menunjukkan perlunya lebih banyak langkah konkret untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan peraturan ketenagakerjaan di tingkat desa. Di samping itu, Kepala Desa juga menyoroti pentingnya sosialisasi tentang hak-hak ketenagakerjaan sebagai langkah preventif untuk mengurangi potensi konflik antara pemilik kebun dan pekerja. Pada perspektif hukum, Kepala Desa mengindikasikan bahwa desa tersebut telah melakukan upaya dalam rangka kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>72</sup>

Selanjutnya wawancara saya lakukan ke pemilik kebun yaitu bapak Hodari mengungkapkan:

“Saya cukup lama bekerja jadi petani kopi. Awalnya saya Cuma diem saja di rumah dan nongkrong, ngopi dan berbincang-

<sup>71</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Kadir selaku Kepala Desa pada tanggal 4 Maret 2024

<sup>72</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Kadir selaku Kepala Desa pada tanggal 4 Maret 2024

bincang bersama teman-teman. Sejak kerja dan mengolah lahan untuk di tanami pohon kopi pada akhirnya ada penghasilan yang saya dapatkan perharinya sampai saya bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan saya sendiri serta dapat membantu perekonomian keluarga saya dan tidak lagi menjadi beban. Bahkan saya dapat menunaikan ibadah haji dari penghasilan saya bertani kopi. Dengan adanya lahan atau perkebunan kopi ini sangat membantu masyarakat untuk meningkatkan pendapatan masyarakat salah satunya saya sendiri. bentuk peran komoditas kopi dalam penyerapan tenaga kerja di desa curahkalong adalah ketika saya melakukan pemupukan saya membutuhkan lima orang pekerja dalam tiga hari, penyemprotan membutuhkan dua sampai tiga orangpekerja dalam tiga sampai empat hari, pemangkasan membutuhkan empat sampai lima orang dalam lima sampai enam hari panen. Pekerja disini statusnya yaitu sebagai kuli dan bukan pekerja tetap karena sistem yang digunakan untuk upahnya adalah saat pekerja bisa menyelesaikan panen baru dibayar. Meskipun begitu, pekerja disini sudah dijamin dan difasilitasi dengan baik termasuk kesehatan dan konsumsi kadang ada untuk pekerja.”<sup>73</sup>

Menurut percakapan dengan Pemilik Kebun, status ketenagakerjaan para pekerja di kebun kopi dianggap cukup terjamin. Pemilik kebun menyatakan bahwa mereka berusaha memberikan fasilitas yang layak dan pengupahan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, mereka juga memberikan perlindungan sosial berupa jaminan kesehatan dan kecelakaan kepada para pekerja. Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, wawancara dengan pemilik kebun menunjukkan kesadaran akan pentingnya mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan hubungan kerja di kebun kopi. Hal ini mencerminkan komitmen terhadap perlindungan hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, seperti hak atas upah dan hak

---

<sup>73</sup> Hasil Wawancara dengan bapak Hodari yaitu pemilik kebun pada tanggal 7 Maret 2024

keamanan.<sup>74</sup>

Kemudian wawancara dengan pekerja kebun kopi desa curahkalong yaitu bapak Herman mengatakan:

“Saya sebagai pekerja merasa senang karena bisa mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya, meskipun hanya sebagai kuli saya sudah cukup puas karena dari tempat kerja saya sendiri sudah difasilitasi dengan baik sama pak hodari, ada tempat istirahat dan bisa kerja kapan aja tapi jika panen pasti kerja, kadang juga dikasih makanan. status pekerjaan disini ya kuli kebun kopi atau buruh yang bekerjanya jika diminta atau saat mau panen.”<sup>75</sup>

Kemudian diperkuat oleh pernyataan pekerja Bapak Hasan yang mengatakan:

“Pekerjaan disini menurut saya tergolong ringan dan mudah terutama bekerja pada kebun kopi, saya merasa senang karena upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan, meskipun status saya disini adalah seorang buruh/kuli di kebun kopi, saya sudah merasa cukup dengan kerja ini. Ya memang kerjanya tidak tiap hari dan hanya disaat ada panggilan atau saat panen saja, cuman senang karena mendapat jaminan kewanitaan dan makanan sehingga banyak juga yang bekerja di kebun kopi ini. Dan untuk di desa curahkalong sendiri ini membuka lapangan pekerjaan untuk warga termasuk saya.”<sup>76</sup>

Berlanjut pada wawancara dengan pekerja ketiga yaitu ibu Hotija, beliau mengatakan:

“Disini (desa curahkalong) menurut saya sudah terbilang cukup untuk mendapatkan pekerjaan dan upah yang sesuai, saya sudah 5 tahun lebih sebagai pekerja di pak hodari dan yang saya rasakan ya senang dan merasa cukup karena ketika mendapatkan kerja saya bisa mencukupi kebutuhan rumah tangga dirumah dan disini sudah dijamin untuk makana dan keamanan, meskipun tidak ada jaminan kesehatan setidaknya fasilitas yang diberikan sudah memadai. Memang status pekerja disini hanyalah buruh/kuli yang waktu bekerjanya tidak tentu, tapi

<sup>74</sup> Hasil Wawancara dengan bapak Hodari yaitu pemilik kebun pada tanggal 7 Maret 2024

<sup>75</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Herman selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

<sup>76</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

saya merasa cukup dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan. Tapi saya berharap semoga nantinya hak-hak pekerja dipenuhi dan status pekerja diperjelas lagi sesuai aturan, meskipun saya kurang paham bagaimana aturan yang benar.”<sup>77</sup>

Dari hasil wawancara diatas dengan para pekerja, mereka merasa cukup terjamin dengan status ketenagakerjaan di kebun kopi, terdapat beberapa masalah terkait jam kerja yang panjang. Meskipun perlindungan sosial yang diberikan oleh pemilik kebun sudah cukup memadai, namun masih ada ruang untuk peningkatan, terutama terkait jaminan kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan dalam mencapai keadilan ekonomi syariah dalam konteks pelaksanaan sistem pengupahan di desa tersebut. Dari perspektif hukum, wawancara dengan pekerja menggarisbawahi perlunya pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak ketenagakerjaan yang dijamin oleh undang-undang. Selain itu, pekerja juga menyoroti pentingnya penegakan hukum terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi di lapangan, seperti masalah pengupahan yang belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>78</sup>

Pembahasan tentang status ketenagakerjaan para pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong sangat erat kaitannya dengan perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah. Dari segi hukum ketenagakerjaan, analisis terhadap implementasi peraturan yang berlaku, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membantu dalam mengevaluasi sejauh mana perlindungan hak-hak pekerja di desa tersebut. Sementara itu, dari perspektif hukum ekonomi syariah, pembahasan

<sup>77</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Hotija selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

<sup>78</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Hotija selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

mengenai pengupahan, perlindungan sosial, dan keadilan ekonomi dalam konteks kegiatan ekonomi di kebun kopi memberikan kontribusi dalam memahami sejauh mana sistem pengupahan yang diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Hal ini penting untuk memastikan bahwa praktik ekonomi di desa tersebut tidak hanya mematuhi aspek hukum ketenagakerjaan, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip ekonomi syariah yang mendorong keadilan dan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat. Dengan menggabungkan kedua perspektif ini, pembahasan tentang status ketenagakerjaan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang pelaksanaan sistem pengupahan dalam konteks hukum dan ekonomi syariah.

## **2. Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah**

Pembahasan mengenai sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong merupakan bagian integral dari penelitian ini. Dalam konteks ini, perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah memainkan peran penting dalam mengevaluasi kepatuhan dan keadilan sistem pengupahan tersebut. Sama seperti pembahasan pertama yaitu berdasarkan wawancara dengan lima informan yang berbeda, yaitu Kepala Desa, Pemilik Kebun, dan tiga pekerja yaitu Herman, Hasan dan Hotija.

Dalam wawancara kali ini, peneliti melakukan wawancara dengan kepala desa selaku pengawas dan pelaksana aturan di desa curahkalong, terkait sistem pengupahan pekerja kebun kopi di desa curahkalong kepala desa yaitu bapak abdul kadir mengatakan:

“Tugas kepala desa selain sebagai pemimpin di desa juga melakukan pengawasan dan pendampingan ke masyarakat, terkait dengan ketenagakerjaan saya juga berperan untuk itu, dalam hal sistem pengupahan di desa (curahkalong) terutama pada sektor kebun kopi biasanya pemilik lahan itu memberikan upah saat selesai mengerjakan panen atau pekerjaan di kebun. Saya sendiri juga memiliki lahan kebun kopi dan menerapkan seperti itu, sehingga saya tau bagaimana sistem pengupahannya. Yang terpenting sebelum dilakukannya pekerjaan sudah ada perjanjian antara pemilik kebun dengan pekerja, jadi disini itu masuknya harian sih karena pekerja yang dipanggil itu banyak terutama saat panen. Dan selama ini sistem pengupahan di desa ini tidak mengalami permasalahan karena diterima oleh pekerja dan pemilik kebun. Meskipun begitu, saya sebagai kepala desa juga terus melakukan peningkatan pelayanan jika ada permasalahan terkait hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi.”<sup>79</sup>

Hasil wawancara dengan bapak abdul kadir menjelaskan jika kepala desa memiliki pandangan yang kritis terhadap sistem pengupahan pekerja kebun kopi di desa sudah baik dan tidak ada permasalahan. Meskipun terdapat upaya dari pihak desa untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan, masih ada ruang untuk peningkatan. Kepala Desa menyoroti pentingnya kesadaran akan hak-hak pekerja serta perlunya langkah-langkah konkret untuk memastikan transparansi dalam pembayaran upah dan keadilan dalam hubungan kerja. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, pandangan Kepala Desa mencerminkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap undang-undang yang

---

<sup>79</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Kadir selaku Kepala Desa pada tanggal 4 Maret 2024

berlaku, untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Sementara itu, dari perspektif hukum ekonomi syariah, perhatian terhadap transparansi dan keadilan dalam pembayaran upah juga sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah yang menekankan aspek keadilan dalam distribusi hasil produksi.<sup>80</sup>

Selanjutnya wawancara dengan pemilik kebun kopi yaitu bapak hodari menuturkan:

“Untuk sistem pengupahan saya biasanya memeberikan upah saat pekerja sudah menyelesaikan pekerjaannya, dan disini (desa curahkalong) sistemnya harian dan upahnya berbeda-beda pada pekerja seperti ada yang bertugas saat panen kopi itu perorang dikisaran Rp 40.000 rupiah perhari, ada yang jasa angkutan Rp 30.000 perhari dan ada yang bagian mesin untuk bersihkan rumput itu bisa di kisaran Rp 100.000 perhari. Namun untuk jam kerjanya sendiri itu memang kadang tidak teratur dan bisa dari 5 sampai 8 jam kerja. Tapi disini saya selalu berlaku adil ke pekerja dengan memberikan upah yang sesuai pekerjaannya dan juga fasilitas yang diberikan juga agar pekerja merasa nyaman dan aman. Dan selama saya mengelola kebun kopi ini tidak pernah ada masalah apalagi terkait upah. Justru kadang saya ada kendala terkait pemasaran kopi yang mana harga itu berubah-ubah yg mengikuti pasar sehingga ini menjadi tantangan pada usaha saya ini.”<sup>81</sup>

Berdasarkan wawancara dengan bapak hodari, beliau memiliki pandangan dengan sistem pengupahan. Meskipun beliau menegaskan komitmen mereka terhadap pembayaran upah yang adil, ada juga yang menghadapi kendala dalam hal keuangan, terutama terkait dengan fluktuasi harga kopi di pasar global. Beberapa pemilik kebun juga menyatakan tantangan dalam memastikan keadilan dalam pembayaran

<sup>80</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Kadir selaku Kepala Desa pada tanggal 4 Maret 2024

<sup>81</sup> Hasil Wawancara dengan bapak Hodari yaitu pemilik kebun pada tanggal 7 Maret 2024

upah bagi pekerja harian. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, pandangan pemilik kebun menunjukkan kesadaran akan pentingnya mematuhi peraturan ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan hubungan kerja. Namun, tantangan eksternal seperti fluktuasi harga komoditas menunjukkan kompleksitas dalam menjaga keseimbangan antara kepatuhan terhadap undang-undang dan keberlanjutan bisnis. Sementara itu, dari perspektif hukum ekonomi syariah, tantangan dalam memastikan keadilan dalam pembayaran upah juga memunculkan pertanyaan tentang kesesuaian praktik-praktik ekonomi dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.<sup>82</sup>

Kemudian wawancara dengan pekerja yakni bapak Herman, beliau mengatakan:

“Terkait upah ya, saya senang dengan upah yang diberikan karena bagi saya ini sudah cukup dan bisa memenuhi kebutuhan hidup saya. Disini juga saya biasanya diminta untuk bersihin rumput menggunakan mesin yang saya punya, memang sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan terutama saya menggunakan mesin yang perawatan mesin lumayan mahal dan upah yang diberikan kesaya setiap sehari pengerjaan sekitar Rp 100.000 an. Itu sudah cukup daripada saya menganggur. Kalau terkait sistemnya upahnya menurut saya sesuai karena memang kebun kopi itu tidak bisa tiap hari panen atau jadi tempat kerja, jadi cukup bagi saya. Meskipun kadang itu jam kerjanya kurang dipastikan diawal dan mungkin perlu peningkatan dengan adanya jaminan kesehatan atau perlindungan sosial agar pekerja lebih giat lagi.”<sup>83</sup>

Dari wawancara diatas diperkuat oleh pernyataan bapak hasan, beliau menyampaikan:

---

<sup>82</sup> Hasil Wawancara dengan bapak Hodari yaitu pemilik kebun pada tanggal 7 Maret 2024

<sup>83</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Herman selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

“Saya kan kerja sudah lama sebagai pekerja kebun kopi, untuk upah menurut saya sesuai dan cukup karena saya tugasnya hanya jasa angkut dan bisa menggunakan motor, dengan upah sekitar Rp 30.000 bagi saya cukup karena anggap saja bensin 1 liter Rp 10.000 dan jarak mengangkut juga tidak jauh. Untuk sistem upahnya menurut saya sudah benar karena kebun kopi tidak selalu panen dan jasa angkut juga banyak biasanya sehingga persaingan banyak. Saya bersyukur bisa bekerja daripada tidak sama sekali. Meskipun bagi saya terkait upah sendiri lebih transparansi lagi untuk pekerja.”<sup>84</sup>

Kemudian wawancara dengan pekerja ketiga, yakni ibu Hotija, beliau menuturkan:

“Upah yang saya terima sudah cukup untuk kebutuhan rumah tangga dan untuk membantu pemasukan dirumah, saya sendiri juga senang karena saya ada dibagian panen kopi dengan jam kerja yang sesuai dengan kemampuan, upah yang saya terima untuk panen kopi sendiri itu sekitar Rp 40.000 perhari. Dan untuk sistem pengupahan memang disini (desa curahkalong) seperti itu, bagi saya ini pekerjaan yang musiman jadi mengikuti kalau ada panggilan atau panen. Yang terpenting saya bisa bekerja dan merasa nyaman bekerja karena selain upah ada fasilitas yang diberikan sehingga saya dan teman-teman pekerja merasa senang untuk bekerja. Untuk harapan ya semoga jam kerjanya bisa tepat waktu dan tidak berubah-ubah.”<sup>85</sup>

Dari penjelasan para pekerja dapat memberikan wawasan yang berharga terkait dengan pengalaman mereka dalam sistem pengupahan. Beberapa di antaranya merasa puas dengan upah yang diterima, sementara yang lain menghadapi tantangan terkait dengan pembayaran upah yang tidak transparan dan kurangnya kepastian dalam jam kerja. Pekerja juga menyoroti perlunya peningkatan dalam hal jaminan kesehatan dan perlindungan sosial. Jika melihat perspektif hukum ketenagakerjaan, pengalaman para pekerja menyoroti pentingnya penegakan undang-undang

<sup>84</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

<sup>85</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Hotija selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, tantangan yang mereka hadapi dalam hal pembayaran upah dan jaminan kesehatan juga menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap implementasi peraturan ketenagakerjaan. Dari sudut pandang hukum ekonomi syariah, kebutuhan akan keadilan dalam pembayaran upah dan perlindungan sosial bagi pekerja juga menekankan pentingnya aspek keadilan ekonomi dalam sistem pengupahan.<sup>86</sup>

Pembahasan tentang sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong tetap relevan dengan perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah. Dari segi hukum ketenagakerjaan, analisis terhadap implementasi sistem pengupahan dan pandangan para informan membantu dalam mengevaluasi sejauh mana perlindungan hak-hak pekerja di desa tersebut. Dari perspektif hukum ekonomi syariah, pembahasan mengenai keadilan dalam pembayaran upah dan perlindungan sosial bagi pekerja memberikan kontribusi dalam memahami sejauh mana sistem pengupahan yang diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Hal ini penting untuk memastikan bahwa praktik ekonomi di desa tersebut tidak hanya mematuhi aspek hukum ketenagakerjaan, tetapi juga sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip ekonomi syariah yang mendorong keadilan dan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat.

---

<sup>86</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Hotija selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

### C. Pembahasan Temuan

#### 1. Status Ketenagakerjaan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

##### a. Status Ketenagakerjaan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Mayoritas pekerja di kebun kopi di Desa Curahkalong bekerja tanpa kontrak kerja yang formal dan banyak pekerja di sektor agrikultur di Indonesia bekerja tanpa kontrak tertulis yang sah,<sup>87</sup> seperti halnya pada pekerja kebun kopi di desa curahkalong. Hal ini mengakibatkan pekerja tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai dan rentan terhadap eksploitasi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kontrak kerja seharusnya memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja. Namun, dalam praktiknya, banyak pengusaha di sektor agrikultur mengabaikan ketentuan ini dan kurangnya pengawasan dan penegakan hukum menjadi faktor utama ketidakpatuhan.<sup>88</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Di Indonesia, status ketenagakerjaan dikategorikan dalam berbagai

<sup>87</sup> Erlangga Bagus Setiyawan dkk, " Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum*, vol. 7, no. 2, 2021, 64.

<sup>88</sup> Agustianto & Tivonli Kirtan, " Pendampingan Upaya Penyelesaian Permasalahan Pada Pt. Jovan Technologies Terkait Status Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Concept*, vol. 1, no. 1, 2020, 174.

bentuk, seperti pekerja tetap, pekerja kontrak, pekerja harian lepas, dan pekerja paruh waktu. Menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia, status ketenagakerjaan mengacu pada hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks Desa Curahkalong, status ketenagakerjaan pekerja kebun kopi dapat dikategorikan sebagai pekerja harian lepas atau buruh, di mana mereka menerima upah harian tanpa adanya kontrak kerja jangka panjang atau jaminan sosial yang memadai.<sup>89</sup>

Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong sebagian besar berstatus sebagai buruh harian lepas. Mereka dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian dan menerima upah setelah menyelesaikan pekerjaan. Sistem ini memberikan fleksibilitas kepada pemilik kebun tetapi sering kali mengorbankan kepastian kerja dan hak-hak pekerja, seperti jaminan kesehatan, cuti tahunan, dan perlindungan sosial lainnya. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja di kebun kopi Desa Curahkalong masih banyak yang berstatus sebagai buruh harian lepas. Mereka mendapatkan upah setelah pekerjaan selesai tanpa ada jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang memadai. Meskipun demikian, ada upaya dari pemilik kebun untuk memberikan fasilitas yang layak dan upah yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, masih terdapat tantangan dalam memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang ada, terutama dalam hal perlindungan sosial

---

<sup>89</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 65 Ayat 8

dan jaminan kesehatan bagi para pekerja.<sup>90</sup>

Dalam aspek perlindungan hukum terdapat Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menekankan pentingnya kepastian hukum dalam pengupahan dan perlindungan pekerja. Pemerintah desa dan pemilik kebun di Curahkalong harus meningkatkan upaya untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Ini termasuk memastikan bahwa upah dibayarkan tepat waktu dan bahwa pekerja memiliki akses ke fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai. Perlindungan hukum bagi pekerja agrikultur di Indonesia termasuk di Desa Curahkalong masih lemah, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu penyebab utama kurangnya perlindungan bagi pekerja.<sup>91</sup> Kondisi ini diperparah dengan kurangnya akses pekerja terhadap informasi dan bantuan hukum.

b. Status Ketenagakerjaan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Sistem pengupahan di kebun kopi Desa Curahkalong masih mengandalkan model upah harian tanpa adanya jaminan sosial, berbeda dengan standar ketenagakerjaan internasional. Pentingnya jaminan sosial bagi pekerja untuk mencapai kesejahteraan.<sup>92</sup> Pekerja di sektor agrikultur sering kali menerima

<sup>90</sup> Baharun dkk, "Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Ekspedisi yang Bekerja tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari", *Arden Jaya Social and Humanities Journal*, vol. 4, no. 1, April 2024, 170.

<sup>91</sup> Ratna Dewi, "Analisis Hukum Atas Konsekuensi Perburuhan Keperdataan Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja," *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, vol. 1, no. 2, Mei 2022, 1836.

<sup>92</sup> Nikmah Dalimunthe & Muhammad Aulia Fajri, "Analisis Status Pekerja Freelance Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Jurnal Hukum Islam dan Humaniora*, vol. 2, no. 3, 2019, 485.

upah di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.<sup>93</sup> Hal ini juga terjadi di Desa Curahkalong, di mana pekerja tidak menerima upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kondisi sosial dan ekonomi pekerja di sektor agrikultur sering kali mempengaruhi status ketenagakerjaan mereka.<sup>94</sup> Di Desa Curahkalong, banyak pekerja yang bekerja sebagai buruh tani karena keterbatasan pendidikan dan keterampilan, yang membuat mereka sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan dengan hak-hak yang lebih terjamin.<sup>95</sup>

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) menekankan pentingnya prinsip keadilan dan kesejahteraan dalam hubungan kerja. Prinsip ini mencakup distribusi hasil kerja yang adil dan perlindungan hak-hak pekerja. Dalam perspektif ekonomi syariah, setiap pekerja berhak. Selain prinsip keadilan dan kesejahteraan, ada prinsip kejujuran. Dalam konteks ketenagakerjaan, ini berarti bahwa pekerja harus menerima upah yang adil, perlindungan sosial yang memadai, dan mendapatkan upah yang layak sesuai dengan kontribusi dan usaha yang diberikan serta perlindungan sosial yang memadai.<sup>96</sup>

Pada prinsip keadilan ('Adl), Keadilan dalam hubungan kerja menuntut agar upah yang diterima pekerja mencerminkan kontribusi dan usaha mereka.

---

<sup>93</sup> Indra Lover Reynaldo Manalu dkk, "Tinjauan Hukum Terhadap Status Pekerja Yang Belum Mengikat Kontrak Kerja Tapi Sudah Bekerja Yang Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *PATIK : Jurnal Hukum*, vol. 9, no. 1, April 2020, 26.

<sup>94</sup> Equino Mikael Makadolang dkk, " Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya," *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi*, vol. 13, no. 3, Maret 2024.

<sup>95</sup> Ratna Dewi, "Analisis Hukum Atas Konsekuensi Perburuhan Keperdataan Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja," *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, vol. 1, no. 2, Mei 2022.

<sup>96</sup> Ni Gusti Ayu Nyoman Srideviani dkk, " Perlindungan Tenaga Kerja Swasta Dikaji Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2022", *Rio Law Jurnal*, vol. 5, no. 1, Februari 2024, 95.

Penelitian ini menemukan bahwa banyak pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong menerima upah harian yang sering kali tidak mencerminkan beban kerja yang mereka hadapi. Prinsip keadilan ini belum sepenuhnya diterapkan, karena upah yang diterima tidak selalu sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Prinsip Kesejahteraan (Maslahah), yaitu menekankan pentingnya kesejahteraan pekerja, yang mencakup perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, dan kesejahteraan sosial. Di Desa Curahkalong, meskipun ada upaya dari pemilik kebun untuk memberikan fasilitas dasar kepada pekerja, masih banyak pekerja yang tidak memiliki akses ke jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang layak. Adanya peningkatan kesejahteraan pekerja agrikultur melalui peningkatan pelatihan keterampilan dan edukasi hukum ketenagakerjaan. Di Desa Curahkalong, program-program semacam ini dapat membantu pekerja memahami hak-hak mereka dan memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik.<sup>97</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa prinsip masalah belum sepenuhnya diwujudkan dalam sistem ketenagakerjaan yang ada. Dan prinsip Kejujuran (Amanah), Kejujuran dalam kompilasi hukum ekonomi syariah menuntut transparansi dan akuntabilitas dalam setiap transaksi, termasuk dalam pembayaran upah. Penelitian ini mengindikasikan bahwa ada ketidakjelasan dalam sistem pembayaran upah di kebun kopi, di mana pekerja sering kali tidak mengetahui secara pasti kapan dan berapa mereka akan dibayar. Ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam transparansi dan akuntabilitas untuk memastikan bahwa

---

<sup>97</sup> Sheren Agapena Hosaya Liunda, " Analisis Hukum dan Prospek Pekerja Outsourcing untuk Diangkat sebagai Karyawan Tetap," *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, vol. 2, no. 1, Januari 2024, 54.

pekerja diperlakukan dengan jujur dan adil.<sup>98</sup>

Pentingnya kepatuhan hukum dan pengawasan dalam sektor agrikultur.<sup>99</sup>

Di Desa Curahkalong, peningkatan pengawasan oleh instansi terkait dapat memastikan bahwa pengusaha mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja. Hak-hak pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, seperti cuti sakit dan cuti tahunan, sering kali tidak dipenuhi oleh pengusaha. Pekerja di sektor perkebunan sering kali tidak mendapatkan hak-hak dasar ini karena kurangnya pengetahuan tentang hak-hak mereka dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan jika menuntut hak tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pengupahan, masih terdapat kekurangan dalam perlindungan hak-hak pekerja di Desa Curahkalong. Pekerja sering kali menghadapi ketidakpastian terkait upah dan kurangnya akses terhadap jaminan kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan dalam ekonomi syariah belum sepenuhnya terwujud dalam sistem pengupahan yang ada. Pekerja merasa cukup terjamin dengan status ketenagakerjaan mereka, tetapi masih ada kebutuhan untuk meningkatkan jaminan kesehatan dan perlindungan sosial.<sup>100</sup>

## 2. Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan

<sup>98</sup> Makruf & Achmad Hariri, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Percetakan Yang Mendapatkan Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten (Studi Kasus Di Desa Telang Kabupaten Bangkalan)", *Jurnal Living Law*, vol. 16, no. 1, 2024, 55.

<sup>99</sup> Intra Saleh dkk, "Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Hotel Maqna Gorontalo," *Jurnal Begawan Hukum (JBH)*, vol. 2, no. 1, April 2024, 170.

<sup>100</sup> Kanyaka Prajnaparamitha & Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum," *Administrative Law & Governance Journal*, vol. 3, no. 2, Juni 2020, 320.

## Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

### a. Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak atas pengupahan yang layak. Sistem pengupahan di kebun kopi Desa Curahkalong masih mengandalkan model upah harian tanpa adanya jaminan sosial. Banyak pekerja agrikultur di Indonesia masih menerima upah harian tanpa jaminan sosial yang memadai.<sup>101</sup> Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, sistem pengupahan diatur secara komprehensif untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya mengatur tentang upah minimum, sistem pembayaran, dan perlindungan hak-hak pekerja.<sup>102</sup>

Terkait dengan upah minimum, Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai salah satu bentuk perlindungan bagi pekerja. Upah minimum ditentukan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Sistem pengupahan di Desa Curahkalong sebagian besar menggunakan upah harian yang beragam, tergantung jenis pekerjaan, namun belum sepenuhnya memastikan kepatuhan terhadap standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Pekerja di sektor agrikultur sering kali menerima upah di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Di Desa Curahkalong, hal ini juga terjadi, di mana pekerja kebun kopi sering kali tidak mendapatkan upah yang sesuai dengan standar minimum regional yang berlaku.

---

<sup>101</sup> Kadek Sudiarta & Ida Bagus Wyasa Putra, "Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum," *Kertha Negara : Journal Ilmu Hukum*, vol. 3, no. 1, 2015, 3.

<sup>102</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja, termasuk upah minimum.<sup>103</sup> Dalam hal sistem pembayaran upah harus dilakukan secara langsung dan tepat waktu. Penundaan pembayaran upah bisa menimbulkan sanksi bagi pemberi kerja. Dalam konteks kebun kopi di Desa Curahkalong, meskipun pemilik kebun berupaya membayar upah secara adil, sering kali fluktuasi harga kopi mempengaruhi kemampuan mereka untuk membayar tepat waktu. Dan terkait dengan Perlindungan Hak Pekerja, Perlindungan hukum bagi pekerja agrikultur di Indonesia, termasuk di Desa Curahkalong, masih lemah. Pentingnya pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan pengupahan.<sup>104</sup> Hukum ketenagakerjaan juga mengatur tentang jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa upaya untuk menyediakan fasilitas dan perlindungan bagi pekerja, seperti perjanjian kerja yang mencakup hak-hak dasar pekerja, masih diperlukan peningkatan dalam jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>105</sup>

b. Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan

Bangsalsari Kabupaten Jember Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah

Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah menekankan prinsip-prinsip

<sup>103</sup> Michele Agustine dan I Gusti Ketut Ariawan, "Pemberlakuan Umk (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh," *Kertha Negara : Jurnal Ilmu Hukum*, vol. 1, no. 1, Maret 2013, 4.

<sup>104</sup> Inim Roah & Dahliati Simanjuntak, "Konsep Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Gaji Buruh Di Desa Sawah Mudik Kecamatan Ranah Batahan," *Jurnal EL-THAWALIB*, vol. 3, no. 6, 2022, 954.

<sup>105</sup> Indra Lover Reynaldo Manalu dkk, "Tinjauan Hukum Terhadap Status Pekerja Yang Belum Mengikat Kontrak Kerja Tapi Sudah Bekerja Yang Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *PATIK : Jurnal Hukum*, vol. 9, no. 1, April 2020, 30.

keadilan, transparansi, dan kesejahteraan dalam hubungan kerja dan sistem pengupahan. Pada prinsip keadilan dalam islam, upah harus mencerminkan keadilan antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja berhak atas upah yang layak sesuai dengan usaha dan kontribusinya. Praktik di Desa Curahkalong menunjukkan bahwa meskipun ada niat baik dari pemilik kebun untuk memberikan upah yang adil, tantangan ekonomi seperti fluktuasi harga kopi sering kali menghambat realisasi prinsip keadilan ini secara penuh. Sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan standar ketenagakerjaan dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja secara signifikan. Di Desa Curahkalong, pekerja kebun kopi yang menerima upah harian tanpa jaminan sosial berada dalam posisi yang rentan secara ekonomi.<sup>106</sup> Pada prinsip Transparansi, menekankan pentingnya transparansi dalam setiap transaksi ekonomi, termasuk dalam pengupahan. Pekerja harus mengetahui secara jelas berapa upah yang akan diterima, kapan dan bagaimana pembayarannya dilakukan. Temuan menunjukkan bahwa di Desa Curahkalong, transparansi dalam sistem pengupahan masih menjadi masalah, dengan beberapa pekerja menyatakan ketidakpastian mengenai jumlah dan waktu pembayaran upah. Sedangkan pada kesejahteraan pekerja, Sistem pengupahan dalam perspektif syariah juga menekankan pada kesejahteraan keseluruhan pekerja, tidak hanya dari segi finansial tetapi juga kesehatan dan keamanan kerja. Hal ini sejalan dengan perlunya jaminan sosial yang lebih baik, seperti jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang lebih komprehensif, yang

---

<sup>106</sup> AA Mira Crysinta Ardiyanti & I Wayan Novy Purwanto, "Akibat Hukum Bagi Pondok Wisata Nadia Pansionterhadap Pekerja Yang Kelebihan Batas Waktu Kerja," *Kertha Negara : Journal Ilmu Hukum*, vol. 7, no. 11, 2019, 8.

masih menjadi tantangan di kebun kopi Desa Curahkalong.<sup>107</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mengeksplorasi sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan dan ekonomi syariah. Melalui wawancara dengan lima informan yang berbeda, peneliti mencoba memahami bagaimana sistem ini dijalankan, dinilai, dan direspon oleh para pemangku kepentingan di tingkat desa. Analisis ini tidak hanya membahas peran Kepala Desa, pemilik kebun, dan para pekerja, tetapi juga menghubungkan praktik-praktik tersebut dengan aspek hukum dan ekonomi yang relevan. Desa Curahkalong, seperti banyak desa di wilayah pedesaan Indonesia, memiliki sektor ekonomi yang didominasi oleh pertanian, khususnya kebun kopi. Sistem pengupahan di desa ini sangat penting karena banyaknya pekerja yang terlibat dalam aktivitas pertanian, termasuk panen dan pemeliharaan kebun kopi. Dalam konteks ini, sistem pengupahan tidak hanya menjadi masalah ekonomi, tetapi juga memiliki implikasi sosial dan hukum yang penting. Dalam pemahaman Kepala Desa, sebagai pemimpin dan pengawas di tingkat desa, memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan keadilan dalam sistem pengupahan. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa Kepala Desa memiliki pemahaman yang cukup baik tentang sistem pengupahan dan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak mereka dalam konteks ketenagakerjaan. Kepala Desa juga menyoroti pentingnya perjanjian antara pemilik kebun dan pekerja sebelum pelaksanaan pekerjaan. Ini

---

<sup>107</sup> Prasetyo, "Modern Slavery: Analisis Dampak Regulasi Pemerintah Terhadap Ketidak Pemenuhan Hak Pekerja Buruh di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Sosial Politik*, vol. 2, no. 2, Mei 2024, 47.

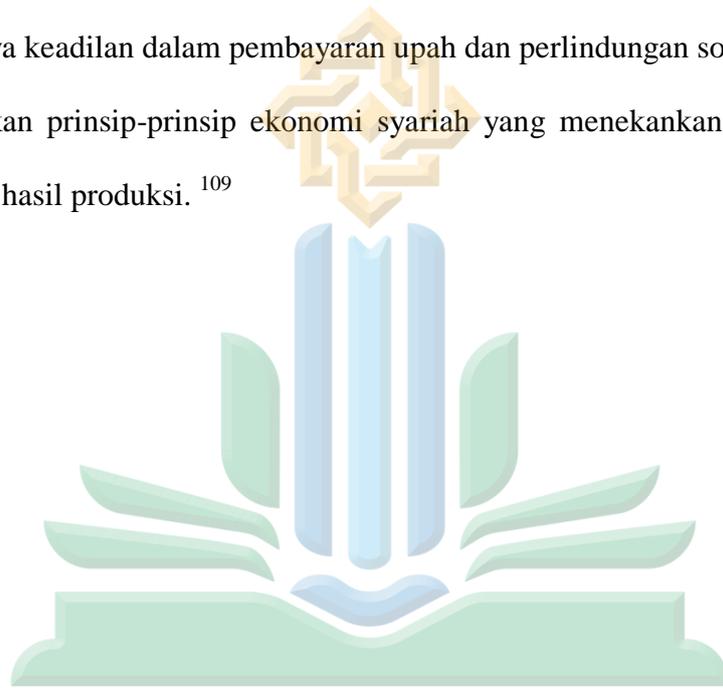
menunjukkan upaya untuk menciptakan dasar hukum yang kuat untuk hubungan kerja, yang sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan.<sup>108</sup>

Sedangkan pernyataan pemilik kebun, terlihat bahwa mereka berkomitmen untuk memberikan upah yang adil kepada pekerja mereka. Namun, mereka juga menghadapi tantangan yang signifikan, terutama terkait dengan fluktuasi harga kopi di pasar global. Fluktuasi ini dapat berdampak langsung pada kemampuan pemilik kebun untuk membayar upah yang layak kepada pekerja mereka. Selain itu, pemilik kebun juga menyoroti pentingnya memberikan fasilitas dan perlindungan kepada pekerja, seperti yang dijelaskan oleh salah satu informan. Ini menunjukkan bahwa pemilik kebun tidak hanya mempertimbangkan aspek ekonomi, tetapi juga aspek sosial dan kemanusiaan dalam hubungan kerja mereka. Dari perspektif pekerja, dapat memberikan wawasan yang berharga tentang pengalaman mereka dalam sistem pengupahan. Meskipun ada beberapa pekerja yang merasa puas dengan upah yang mereka terima, banyak juga yang menghadapi tantangan terkait transparansi dan kepastian upah. Pekerja juga menyoroti perlunya jaminan kesehatan dan perlindungan sosial. Hal ini mencerminkan kesadaran mereka akan pentingnya perlindungan yang lebih luas di luar aspek pengupahan, seperti hak atas kesehatan dan keamanan kerja. Peningkatan sistem pengupahan di kebun kopi Desa Curahkalong dapat dilakukan melalui beberapa langkah, seperti peningkatan pengawasan oleh pemerintah dan pemberian edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka. Pentingnya edukasi hukum bagi pekerja agar mereka dapat memahami dan memperjuangkan hak-

---

<sup>108</sup> Syarifah Nur Halimah dkk, "Upah Juru Kunci Makam Batu Layang Pontianaktinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah", *Journal of Shariah Economic Law Faculty of Shariah IAIN Pontianak*, vol. 3, no. 1, 2023, 360.

haknya. Dalam hal pembahasan tentang sistem pengupahan di desa curahkalong tidak hanya relevan dalam konteks hukum ketenagakerjaan, tetapi juga dalam konteks hukum ekonomi syariah. Dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, pentingnya memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan perlindungan hak-hak pekerja menjadi sorotan utama. Dari perspektif hukum ekonomi syariah, pentingnya keadilan dalam pembayaran upah dan perlindungan sosial bagi pekerja menegaskan prinsip-prinsip ekonomi syariah yang menekankan keadilan dalam distribusi hasil produksi.<sup>109</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>109</sup> Prasetyo, "Analisis Dampak Regulasi Pemerintah Terhadap Ketidak Pemenuhan Hak Pekerja Buruh di Indonesia", *Jurnal Hukum dan Sosial Politik*, vol. 2, no. 2, Mei 2024, 50.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian skripsi berjudul "Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Kebun Kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember Perspektif Hukum Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah", berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil:

1. Berdasarkan prespektif hukum ketenagakerjaan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan status ketenagakerjaan pekerja kebun kopi mayoritas berstatus pekerja harian lepas/buruh harian. Dimana mereka menerima upah harian tanpa adanya kontrak kerja jangka panjang atau jaminan sosial yang memadai seperti jaminan kesehatan dan perlindungan sosial.

Sedangkan berdasarkan prespektif Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, pada prinsip keadilan ('Adl) maupun kesejahteraan (Maslahah) belum sepenuhnya diterapkan dan diwujudkan dalam sistem ketenagakerjaan yang ada. Pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong menerima upah harian yang sering kali tidak mencerminkan beban kerja yang mereka hadapi. Pemilik kebun memberikan fasilitas dasar kepada pekerja, namun masih banyak pekerja yang tidak memiliki akses ke jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang layak.

2. Sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember menurut perspektif hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah minimum, sistem pembayaran, dan perlindungan hak-hak pekerja belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Sistem pengupahan di Desa Curahkalong sebagian besar menggunakan upah harian yang beragam, tergantung jenis pekerjaan, dan belum sepenuhnya sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Pentingnya pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan pengupahan. Diperlukan juga peningkatan dalam jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Sedangkan berdasarkan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES), sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong, Jember belum memenuhi prinsip-prinsip keadilan, transparansi, serta kesejahteraan dalam hubungan kerja dan sistem pengupahan.

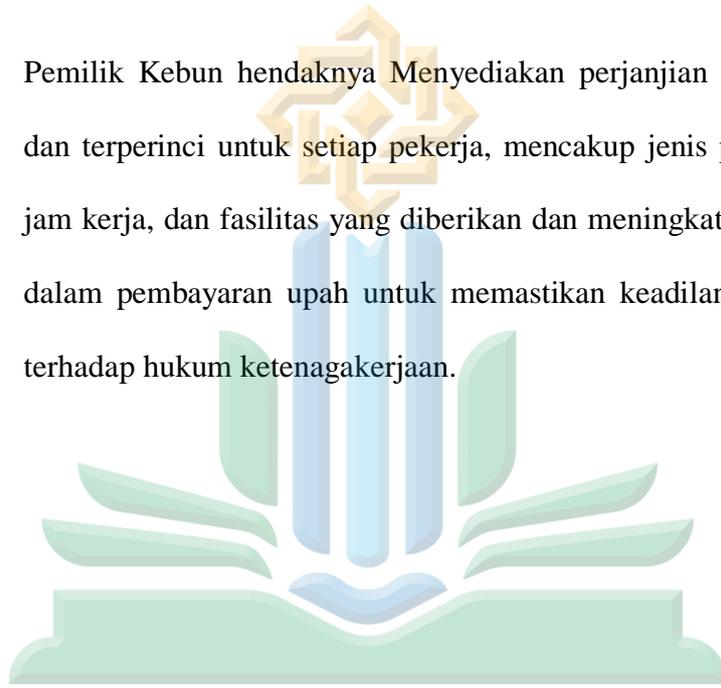
### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, beberapa saran diajukan untuk meningkatkan pelaksanaan sistem pengupahan pekerja kebun kopi di Desa Curahkalong sesuai dengan perspektif hukum ketenagakerjaan dan kompilasi hukum ekonomi syariah:

1. Pemerintah Daerah/Desa hendaknya melakukan Sosialisasi Hak-hak Ketenagakerjaan yaitu dengan menyelenggarakan seminar atau pelatihan tentang hak-hak pekerja, prosedur penyelesaian sengketa,

mekanisme pengaduan, serta perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan dan perlindungan kecelakaan kerja. Selain itu pemerintah desa perlu melakukan pengawasan lebih ketat terhadap praktik pengupahan di kebun kopi untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan oleh pemilik kebun dan pekerja.

2. Pemilik Kebun hendaknya Menyediakan perjanjian kerja yang jelas dan terperinci untuk setiap pekerja, mencakup jenis pekerjaan, upah, jam kerja, dan fasilitas yang diberikan dan meningkatkan transparansi dalam pembayaran upah untuk memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Anggono, Bayu Dwi, dkk. *Menuju Satu Abad Kemerdekaan*. Jember: UPT Percetakan & Penerbitan Universitas Jember. 2021.
- Az-Zuhri, Wahbah. *Fiqih Islam wa Addillatuhu, terj. Abdul Hayyie al-Kattani, dkk, jilid v*. Jakarta: Gema Insani. 2011.
- Bambang, Joni, S. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. 2013.
- Baqi, Muhammad Fuad Abdul. *Shahih Bukhari Muslim (Al Lu'lu' Wal Marjan)*. Jakarta: Gramedia. 2017.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1999.
- Dewi, Germala dkk. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana. 2006.
- Djamil, Fathurrahman. *Hukum Perjanjian Syari'ah, dalam Miriam Darus Badruzaman, Kompilasi Hukum Perikata.*, Bandung: PT Citra Aditya Bhakti. 2001.
- Fajar, Mukti. Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Emperis*. Yogyakarta: Pustaka pelajar. 2010.
- Ghazali, Abdul Rahman. dkk. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga. 2012.
- Idris, Fahmi. *Dinamika Hubungan Industri.l* Yogyakarta: Deepublish. 2018.
- Kementerian Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. 2019.
- Khakim, Abdul. *Aspek Hukum Pengupahan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2006.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2003.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana. 2012.

- Mubarok, Jaih. dan Hasanudin. *Fikih Mu'amalah Maliyyah Akad Ijarah Dan Ju'alah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. 2018.
- Munawiroh, Afifatul dan Rumawi. *Peran Fatwa MUI dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: Sekretariat Komisi Fatwa Majelis Ulama Indonesia. 2021.
- Rumawi dan Afifatul Munawiroh. *Bunga Rampai Hukum Ekonomi Syariah*. Malang: Edulitera. 2019.
- Rumawi, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada. 2021.
- Sabiq, Sayyid. *Fikih Sunah, Jilid 4*. Jakarta: Pundi Aksara. 2006.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqih Sunah 13*. Bandung: PT Alma'arif. 1987.
- Saliman, Abdul R. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan, Teori dan Contoh Kasus, edisi 6*. Jakarta: Prenamedia Group. 2016.
- Sholihin, Ahmad Ilham. *Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia. 2013.
- Sholihni, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syari'ah*. Jakarta: Gramedia. 2008.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2006.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. 1982.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermedia. 2004.
- Sugiyarso, Winarmi. *Administrasi Gaji dan Upah*. Cet. II. Jakarta: Bukhari kita. 2008.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press. 2020.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Cet.1*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

#### **JURNAL:**

- Ariawan, Michele Agustine dan I Gusti Ketut. "Pemberlakuan Umk (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh". *Kertha Negara : Journal Ilmu Hukum*. vol. 1, no. 1, Maret 2013.

- Basuki, Udiyo, dkk, "76 Tahun Negara Hukum: Refleksi Atas Upaya Pembangunan Hukum Menuju Supremasi Hukum Di Indonesia", *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*, Vol. XVI, No. 2 (OKtober 2021). hlm. 170
- Dewi, Ratna. "Analisis Hukum Atas Konsekuensi Perburuhan Keperdataan Terhadap Hak Dan Kewajiban Pekerja". *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*. vol. 1, no. 2, Mei 2022.
- Erlangga Bagus Setiyawan dkk, " Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *VERITAS: Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum*, vol. 7, no. 2, 2021, 64.
- Fajri, Nikmah Dalimunthe & Muhammad Aulia. "Analisis Status Pekerja Freelance Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia". *Jurnal Hukum Islam dan Humaniora*. vol. 2, no. 3. 2019.
- Ghoni, Kanyaka Prajnaparamitha & Mahendra Ridwanul. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum". *Administrative Law & Governance Journal*. vol. 3, no. 2, Juni 2020.
- Halimah, Syarifah Nur dkk. "Upah Juru Kunci Makam Batu Layang Pontianak Tinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah". *Al-Aqad Journal: Journal of Shariah Economic Law Faculty of Shariah IAIN Pontianak*. vol. 3, no. 1, 2023.
- Kirtan, Agustianto & Tivonli. " Pendampingan Upaya Penyelesaian Permasalahan Pada Pt. Jovan Technologies Terkait Status Pekerja Kontrak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Concept*, vol. 1, no. 1. 2020.
- Liunda, Sheren Agapena Hosaya. "Analisis Hukum dan Prospek Pekerja Outsourcing untuk Diangkat sebagai Karyawan Tetap". *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*. vol. 2, no. 1, Januari 2024.
- Makadolang, Equino Mikael dkk. " Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Yang Di Berhentikan Sebelum Waktunya". *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi*. vol. 13, no. 3. Maret 2024.
- Manalu, Indra Lover Reynaldo dkk. "Tinjauan Hukum Terhadap Status Pekerja Yang Belum Mengikat Kontrak Kerja Tapi Sudah Bekerja Yang Ditinjau Dari Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". *PATIK : Jurnal*

*Hukum*. vol. 9, no. 1. April 2020.

- Purwanto, AA Mira Crysinta Ardiyanti & I Wayan Novy. "Akibat Hukum Bagi Pondok Wisata Nadia Pansionterhadap Pekerja Yang Kelebihan Batas Waktu Kerja". *Kertha Negara : Journal Ilmu Hukum*. vol. 7, no. 11, 2019.
- Putra, Kadek Sudiarta & Ida Bagus Wyasa. "Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum". *Kertha Negara : Journal Ilmu Hukum*. vol. 3, no. 1, 2015.
- Rumawi, dkk, "Karakteristik Perseroan Terbatas Perorangan dalam Hukum Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 12, No. 2 (Maret 2023). h. 69
- Saleh, Intra dkk. "Analisis Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Hotel Maqna Gorontalo". *Jurnal Begawan Hukum (JBH)*. vol. 2, no. 1, April 2024.
- Simanjuntak, Inim Roah & Dahliati. "Konsep Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Gaji Buruh Di Desa Sawah Mudik Kecamatan Ranah Batahan". *Jurnal EL-THAWALIB*. vol. 3, no. 6, 2022.
- Yetniwati. "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", *Jurnal Hukum Perdata*, Vol. 29, No. 1 (Februari 2017). h. 83
- Baharun dkk. "Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Buruh Ekspedisi yang Bekerja tidak Berdasarkan Perjanjian Tertulis di Kota Kendari". *Arden Jaya Social and Humanities Journal*. vol. 4, no. 1. April 2024.
- Srideviani, Ni Gusti Ayu Nyoman dkk. "Perlindungan Tenaga Kerja Swasta Dikaji Berdasarkan Undangundang Cipta Kerja No 11 Tahun 2022". *Rio Law Jurnal*. vol. 5, no. 1, Februari 2024.
- Hariri, Makruf & Achmad. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Percetakan Yang Mendapatkan Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten(Studi Kasus Di Desa Telang Kabupaten Bangkalan)". *Jurnal Living Law*. vol. 16, no. 1, 2024.
- Prasetyo. "Modern Slavery: Analisis Dampak Regulasi Pemerintah Terhadap Ketidak Pemenuhan Hak Pekerja Buruh di Indonesia". *Jurnal Hukum dan Sosial Politik*. vol. 2, no. 2. Mei 2024, 47.
- Halimah, Syarifah Nur dkk, "Upah Juru Kunci Makam Batu Layang Pontianaktinjauan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah". *Journal of Shariah Economic Law Faculty of Shariah IAIN Pontianak*. vol. 3, no. 1, 2023.

**PERUNDANG-UNDANGAN:**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Fauzan, M. Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES).

**SKRIPSI:**

Alamsyah, Fahmi Vidi "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga" (Skripsi, IAIN Purwokerto, 2015).

Fauzan Adhim "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Global Perkasa" (Skripsi, UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2018).

Fitri Handayani Ningsih "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV. Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung" ( Skripsi, IAIN Salatiga, 2018).

Rafiuddin. "Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makasar" (Skripsi, UIN Alaudin Makasar, 2017)..

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90A.

**WAWANCARA:**

Dokumen Profil Desa Curahkalong tahun 2024

Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Kadir selaku Kepala Desa pada tanggal 4 Maret 2024

Hasil Wawancara dengan Bapak Hasan selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

Hasil Wawancara dengan Bapak Herman selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

Hasil Wawancara dengan bapak Hodari yaitu pemilik kebun pada tanggal 7 Maret 2024

Hasil Wawancara dengan Ibu Hotija selaku pekerja pada tanggal 8 Maret 2024

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Saniati

NIM : 205102020007

Jurusan/Prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya peneliti atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Jika kemudian hari hasil penelitian terbukti terdapat unsur penciptakan dan ada klaim pihak lain maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan oleh siapapun.

Jember, 15 Mei 2024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



NIM. 205102020007

## Lampiran-lampiran

	<p><b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b>  <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</b>  <b>KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER</b>  <b>FAKULTAS SYARIAH</b></p> <p><small>Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005  e-mail: <a href="mailto:syariah@uinkhas.ac.id">syariah@uinkhas.ac.id</a> Website: <a href="http://www.fsyariah.uinkhas.ac.id">www.fsyariah.uinkhas.ac.id</a></small></p>	 
<p>No : B-692 / Un.22/ 4/ PP.00.9/2 / 2024</p> <p>Hal : Permohonan Izin Penelitian</p> <p>Yth : Ketua / Kepala Desa Curah Kalong  di  Tempat</p>	<p>09 Januari 2024</p>	
<p>Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan lapangan kepada mahasiswa berikut :</p>		
<p>Nama : Saniati  NIM : 205102020007  Semester : 8  Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  Judul Skripsi : Pelaksanaan sistem pengupahan kebun kopi di desa curahkalong kecamatan bangsalsari kabupaten jember perspektif hukum ketenagakerjaan dan komplikasi hukum ekonomi syariah</p>		
<p>Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.</p>		
<p>Dekan,</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p><b>Wildani Hefni</b></p> </div> </div>		
<p><b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</b>  <b>KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ</b>  <b>JEMBER</b></p>		
		



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
KECAMATAN BANGSALSARI  
DESA CURAHKALONG  
Jl. KH. Achmad Dahlan No. 15 Curahkalong, Kode Pos 68154

**SURAT IJIN PENELITIAN**

Nomor : 000 /202 /35.09.09.2001/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **H. ABDUL KADIR**  
Jabatan : Kepala Desa Curahkalong  
Alamat : Dusun Sumberklopo, RT. 001, RW. 036.  
Desa Curahkalong, Kec. Bangsalsari, Kab. Jember.

Sesuai dengan surat dari Dekan Bidang Akademik Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Tanggal 09 Januari 2024, Nomor : B-692/Un.22/4/PP.00.9/2/2024, Perihal ijin penelitian Skripsi.

**Dengan ini memberi ijin kepada :**

Nama : **SANIATI**  
NIM : 205102020007  
Semester : VIII ( Delapan )  
Fakultas : Syariah  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah.  
Alamat : Dusun Sumberklopo, RT. 001, RW. 039,  
Desa Curahkalong, Kec. Bangsalsari, Kab. Jember.

- Untuk melakukan penelitian di Desa Curahkalong, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Tentang Pelaksanaan Sistem Pengupahan Kebun Kopi di Desa Curahkalong, Kec. Bangsalsari, Kab. Jember Persepektif Hukum Ketenagakerjaan dan Komplikasi Hukum Ekonomi Syariah.
- Yang bersangkutan diatas sudah melaksanakan penelitian tersebut sejak bulan Februari 2024.

Demikian surat ijin ini dibuat dengan sebenarnya, kepada yang bersangkutan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Curahkalong  
Pada tanggal : 26 Maret 2024  
Kepala Desa Curahkalong





## BIODATA PENULIS



Nama : Saniati  
 NIM : 205102020007  
 Tempat. Tanggal lahir : Jember, 01 Januari 2002  
 Alamat : Dusun Sumberklopo RT 001 RW 039 Desa Curahkalong  
 Kec. Bangsalsari Kab. Jember  
 Email : [saniatii1228@gmail.com](mailto:saniatii1228@gmail.com)  
 Fakultas : Syariah  
 Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
 Riwayat Pendidikan : 1. RA Miftahul Ulum (2006-2007)  
 2. MI Miftahul Ulum (2007-2013)  
 3. MTs. SA Miftahul Ulum (2013-2016)  
 4. MA Miftahul Ulum Bakid (2016-2019)  
 5. Uin khas Jember (2020- Sekarang)  
 Pengalaman Organisasi : 1. PMII  
 2. KOPMA