

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH GETAH KARET DI KEBUN
KALIMRAWAN PERUMDA PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN DAN
KELAYAKAN**

SKRIPSI



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

Oleh:

Hilda Aderia Husaini
NIM: 204105020148

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

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

2024

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH GETAH KARET DI KEBUN
KALIMRAWAN PERUMDA PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN DAN
KELAYAKAN**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

Hilda Aderia Husaini

NIM: 204105020148

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH GETAH KARET DI KEBUN
KALIMRAWAN PERUMDA PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN DAN
KELAYAKAN**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Hilda Aderia Husaini
NIM: 204105020148

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si
NIP. 197509052005012003

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH GETAH KARET DI KEBUN
KALIMRAWAN PERUMDA PERKEBUNAN KAHYANGAN
JEMBER BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN DAN
KELAYAKAN**

SKRIPSI

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

Hari : Jumat

Tanggal : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Nadia Azalia Putri, M.M.

NIP. 199403042019032019


Supriantk, S.E. M.Si

NIP. 198404162019032008

Anggota:

1. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I ()
2. Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, M.Si ()

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



MOTTO

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

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”. (QS. An-Nahl [16]:90).¹



digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: CV. Asy Syifa', 1992), 277.

PERSEMBAHAN

Dengan segala rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT atas segala karunia dan nikmat yang diberikan kepada kita semua. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta yaitu Bapak Muzaini Efendi dan Ibu Suswati yang tak pernah lelah membesarkan dengan kasih sayang, serta memberikan dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini. Terimakasih atas doa yang tak kunjung henti dipanjatkan.
2. Kakak tercinta Jevian Deri Husaini yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada sepupu saya Ahmad Exwin Dini yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada sahabat seperjuangan Irfatus Soleha, Okta Ayu Lestari, Siti Zulaiha, Feni Aulia Rizky, Nur fatwa Sholihatin, Faridotul Hasanah dan Faizah Faiqotul Himmah yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
5. Seluruh guru formal yang telah mendidik dan memberikan wawasan, pengetahuan dan pengalaman dengan penuh kesabaran dimulai dari tingkat TK, SD, SMP, SMK dan seluruh dosen Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
6. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember serta semua pihak yang memberikan dukungan dan doa.

7. Teman-teman kelas ES 4 Angkatan 2020 dan Kelompok KKN 63 Desa Baratan, Binakal, Bondowoso.
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih untuk selalu ada dan saling melengkapi kekurangan kita.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Selanjutnya sholawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Tidak lupa pula penulis mengucapkan terimakasih yang paling dalam kepada kedua orang tua penulis yang telah mendidik, mendoakan, dan mendukung baik dari materi maupun moral sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan Prinsip Keadilan dan Kelayakan”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan karena pengalaman dan pengetahuan penulis yang terbatas. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Sofiah, M.E selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Dr. Abdul Wadud Nafis, Lc, M.E.I selaku Dosen Penasehat Akademik.

6. Dr. Nurul Widyawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan meluangkan waktu dan pemikiran untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmunya kepada penulis sebagai bekal dunia dan akhirat.
8. Segenap Karyawan Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember yang sudah bersedia memberikan tempat untuk penelitian dan sudah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Segenap penguji yang telah berkenan menguji skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan yang masih perlu disempurnakan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan ikhlas penulis menerima kritikan dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap penulisan skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis sendiri dan juga kepada para pembaca semua. Maka kepada Allah SWT jugalah kita berserah diri meminta pertolongan seraya memohon taufik dan hidayah-Nya untuk kita semua. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 14 Mei 2024

Penulis,

ABSTRAK

Hilda Aderia Husaini, Nurul Widyawati Islami Rahayu: *Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan Prinsip Keadilan dan Kelayakan*

Kata Kunci: Sistem Pengupahan Buruh, Keadilan, Kelayakan

Islam sangat menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam segala aspeknya. Demikian pula dengan sistem pengupahan buruh/pekerja juga harus memperhatikan beberapa prinsip dan nilai guna menjamin keadilan bagi pegawai dan pelaku kerja. Islam memberikan solusi terbaik terhadap masalah upah, dengan menjaga kepentingan kelas pekerja dan majikan tanpa melanggar hak-hak hukum majikan.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1). Bagaimana sistem penentuan/penetapan upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember? 2). Apa saja faktor yang menentukan sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember? 3). Bagaimana sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan?.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1). Untuk mengetahui sistem penentuan/penetapan upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. 2). Untuk mengetahui apa saja faktor yang menentukan sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. 3). Untuk mengetahui sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Subyek penelitian menggunakan *purposive* yang artinya pengambilan sampel sumber data yang dipertimbangkan dan dipilih, berdasarkan kepentingan penelitian yang ada.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan 1). Sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember menggunakan sistem upah menurut waktu untuk upah yang dibayarkan kepada buruh lepas harian dan sistem upah menurut hasil untuk upah yang dibayarkan kepada buruh borongan. 2). Faktor yang menentukan sistem pengupahan yaitu peraturan pemerintah yang mengikuti UMK Tahun 2018 namun masih belum 100%, selain itu yaitu harga pasar karena adanya persaingan upah buruh kebun dengan upah buruh tani dan juga kemampuan perusahaan untuk membayar. 3). Pengupahan di Kebun Kalimrawan belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan. Upah yang dibayarkan sudah adil bermakna transparan, namun belum adil bermakna proporsional dimana upah yang didapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah yang diberikan juga masih belum layak karena tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah	13
F. Sitematika Pembahasan.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Penelitian Terdahulu	16
B. Kajian Teori	28

1. Upah	28
a. Pengertian Upah.....	28
b. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam.....	31
c. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	36
d. Sistem Pengupahan	40
e. Macam-Macam Upah	43
2. Buruh	45
a. Pengertian Buruh	45
b. Bentuk-Bentuk Buruh	46
c. Macam-Macam Buruh	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Subyek Penelitian.....	50
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52
E. Analisis Data	54
F. Teknik Keabsahan Data	56
G. Tahapan-Tahapan Penelitian.....	57
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	59
A. Gambaran Obyek Penelitian	59
B. Penyajian Data dan Analisis.....	64
1. Sistem Penetapan Upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember	64

2. Faktor yang Menentukan Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.....	90
3. Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan Prinsip Keadilan dan Kelayakan.....	96
C. Pembahasan Temuan.....	104
1. Sistem Penetapan Upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember	105
2. Faktor yang Menentukan Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.....	110
3. Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan Prinsip Keadilan dan Kelayakan	112
BAB V PENUTUP.....	116
A. Simpulan	116
B. Saran-saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	
Lampiran 1: Matrik Penelitian	
Lampiran 2: Surat Keaslian Tulisan	
Lampiran 3: Pedoman Wawancara	
Lampiran 4: Surat Izin Penelitian	
Lampiran 5: Surat Keterangan Selesai Penelitian	

Lampiran 6: Jurnal Kegiatan Penelitian

Lampiran 7: Dokumentasi

Lampiran 8: Surat Keterangan Latin Plagiasi

Lampiran 9: Surat Keterangan Selesai Bimbingan

Lampiran 10: Biodata Penulis



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Upah/Gaji Buruh	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 4.1 Data Buruh	62



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	62
Gambar 4.2 Kegiatan buruh saat bekerja	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang paling penting kedua dalam kegiatan produksi. Sebab berkat sumber daya manusianya, sumber daya alam yang mentah dapat diolah menjadi produk yang dihasilkan dengan nilai ekonomis dan mempunyai nilai jual. Hak seorang pekerja atau karyawan untuk menerima imbalan atau balas jasa yang sering disebut upah dari perusahaan atau pemberi kerja atas pekerjaan dan pengorbanannya. Upah atau ujah merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan kerja (*al-Shawab*), yang dapat diperoleh di dunia dan akhirat. Upah yang didapatkan manusia di akhirat sepenuhnya merupakan hak prerogatif Allah dan dalam hal ini disebut pahala (*ajrun*).² Bagi pekerja, upah ialah hal yang paling penting, karena tujuan dari bekerja yaitu untuk menerima upah, dan upah dipergunakan guna memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri.

Islam memberikan solusi terbaik terhadap masalah upah, dengan menjaga kepentingan kelas pekerja dan majikan tanpa melanggar hak-hak hukum majikan. Tidak ada alasan bagi pengusaha untuk memperlakukan sekelompok pekerja dengan kejam dan mengabaikan hak-hak mereka sepenuhnya. Masing-masing pihak menerima bagian yang sah dari hasil

digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id digilib.uinckhas.ac.id
² Rafika Chudriana Putri, Azhari Akmal Tarigan, dan Yenni Samri Julianti Nasution, "Analisis Konsep Al-Ujah (Upah) dalam Ekonomi Islam: Pendekatan Tafsir Tematik," *JIEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2023): 1-9, <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161>.

kerjasamanya tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip persamaan seluruh makhluk hidup dinyatakan dalam surat Al-Baqarah:³

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya :Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.....(Al-Baqarah [2]:279).⁴

Ayat di atas menegaskan bahwa dalam perjanjian (mengenai pengupahan) kedua belah pihak diperingatkan untuk berlaku jujur dan adil dalam segala urusan agar tidak merugikan pihak lain dan tidak merugikan kepentingan sendiri.⁵ Dalam Islam, upah setiap orang pasti ditentukan menurut pekerjaannya, oleh karena itu upahnya tidak boleh kurang atau lebih dari apa yang dikerjakannya, sebagaimana diriwayatkan oleh Ibnu Majjah dalam hadits Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِبَ عَرَفُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW : Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering”. (HR. Ibnu Majah).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

³ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama, 2020), 10.

⁴ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 47.

⁵ Asep Fahu Ramadhan, Ermi Suryani dan Mohamad Kharis Mubarak, “Tinjauan Sistem Upah Buruh Tani di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor dalam Perspektif Hukum Islam,” *Sahid Business Journal* 2, no. 1 (Oktober 2022): 129-135, <https://jurnal.feb-inais.ac.id/index.php/SahidBusinessJ>.

Hadits ini menjelaskan tentang ketentuan pembayaran upah kepada pekerja, dan Rasulullah SAW sangat menganjurkan pembayaran upah sebelum keringat mengering atau setelah pekerjaan selesai.⁶

Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa penetapan upah dalam pengertian Islam hendaknya dilakukan berdasarkan prinsip keadilan, dan upah yang dibayarkan harus bebas dari unsur zalim ataupun menzalimi antara pihak-pihak yang mengadakan perjanjian (pengusaha dan pekerja). Tanggung jawab dan hak dibicarakan antara pihak-pihak yang mengadakan akad atau kontrak sebelum pekerjaan dilaksanakan, karena besarnya upah yang dibayarkan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan nilainya sesuai dengan kebutuhan pekerja.⁷

Sistem pengupahan pada suatu negara biasanya didasarkan pada filosofi atau teorinya. Sistem pengupahan di Indonesia secara umum didasarkan pada tiga fungsi pengupahan yakni: menjamin penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan memberikan insentif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.⁸ Salah satu kebijakan pengupahan pemerintah Indonesia adalah menetapkan upah minimum. Upah minimum dapat berupa upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum yang disebutkan diatas adalah

⁶ Soleha Soleha dan Sai'in Sai'in, "Sistem Pengupahan Kebun Sawit dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Al-Muqayyad* 3, no. 2 (Desember 2020): 169-179, <https://doi.org/10.46963/jam.v3i2.281>.

⁷ Armansyah Waliham, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam," *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 2 (Desember 2017): 265-292, <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3014>.

⁸ Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja," *Aspirasi* 5, no. 1 (Juni 2014): 11-20, <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v5i1.448>.

untuk menjamin kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar kurang dari upah minimum.⁹

Ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 yang berbunyi, (1).“Tiap-tiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan,” (2).“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Ketentuan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tersebut dapat dijadikan dasar dalam menentukan besarnya upah atas jasa yang diberikan seorang pekerja. Upah dibayarkan oleh pemberi kerja berdasarkan kontrak kerja kepada pekerja yang terikat oleh hubungan kerja. Penentuan tingkat upah didasarkan pada standar upah minimum yang berlaku.¹⁰

Pemberlakuan upah minimum merupakan kebijakan yang diambil pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan pekerja. Ketentuan Pasal 1 Angka 1 Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 mengatur bahwa upah minimum adalah upah minimum yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Pasal 1 ayat 2 menyebutkan pengertian UMP adalah upah minimum yang berlaku bagi seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Sedangkan Pasal 1 ayat 3 menyebutkan Upah Minimum

⁹ Michele Agustine dan I Gusti Ketut Ariawan, “Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh,” *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 01, no. 01 (Maret 2013): 1-5, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Kerthanegara/article/view/4799>.

¹⁰ Trimaya, “Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja,” 15.

Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah kabupaten/kota.¹¹

Pada konteks upah pekerja ataupun buruh ialah suatu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Kompensasi bersifat finansial dan merupakan bentuk utama kompensasi bagi karyawan. Sebab upah yang diterima pekerja berperan dalam menunjang kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan dan kebutuhan lainnya.¹² Bagi perusahaan, gaji yang dibayarkan kepada karyawan mempunyai fungsi untuk menjamin kelangsungan kegiatan produksi perusahaan. Oleh karena itu, hubungan antara pengusaha dan pekerja harus dijaga dengan baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pengusaha harus membayar upah sesuai dengan pekerjaannya dan pekerja harus bekerja sesuai dengan perjanjian.¹³

Mekanisme kerja suatu perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja, dimana tenaga kerja merupakan andalan dan penggerak kegiatan produksi. Perusahaan yang baik akan menyadari pentingnya peranan karyawan sebagai faktor kunci dalam produktivitas.¹⁴ Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus mampu mengelola seluruh unsur faktor internal dan eksternal. Orang dalam (*insider*) merujuk

¹¹ Trimaya, 16.

¹² Ade Kurnia, Abdul Wahab, dan Urbanus Uma Leu, "Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan *Home Industry Meubel*," *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1 (Juni 2018): 123-135, <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540>.

¹³ Misbahul Khoir dan Yusri Naili, "Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau dari Prinsip Tanggung Jawab dalam Ekonomi Islam," *Akademika* 12, no. 1 (Juni 2018): 225-241, <https://doi.org/10.30736/advk.v12i02.181>.

¹⁴ Nimas Ayu Aulia Pitasari dan Mirwan Surya Perdhana, "Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur," *Journal Of Management* 7, no. 4 (Juni 2018): 605-612, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488/20614>.

pada seluruh bagian perusahaan yang melakukan kegiatan usaha (karyawan), sedangkan pemangku kepentingan eksternal merujuk pada pihak-pihak di luar perusahaan. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah menjaga stabilitas perusahaan dengan membangun hubungan kerjasama dengan mitra kerja (pekerja) dan menjaga kepuasan karyawan.¹⁵

Buruh yang merasa puas atas apa yang telah diterimanya dari perusahaan akan berkinerja diatas ekspektasi dan terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya pekerja dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung menganggap pekerjaannya membosankan dan menjemukan sehingga bekerja secara kompulsif dan tidak pandang bulu. Untuk itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang membuat karyawannya senang dengan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Tercapainya kepuasan karyawan di tempat kerja maka akan meningkatkan produktivitas. Banyak perusahaan yang menganggap pendapatan, upah, dan gaji sebagai faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Oleh karena itu, jika karyawan merasa perusahaan telah membayar upahnya secara memuaskan, maka mereka menganggap dirinya puas.¹⁶

Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Jember, Jawa Timur, memiliki 2 BUMD yakni PDP Kahyangan Jember yang kini menjadi Perumda Perkebunan

¹⁵ Ivan Suciadi, Michael Angelo Wijaya dan Marcus Remiasa, "Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Operasional Restoran *Carnivor Steak and Grill* Surabaya," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 2, no. 5 (Juli 2017): 534-543, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5987/5470>.

¹⁶ Astried Fitri Karnita, "Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Keputusan Kerja pada Karyawan Blitzmegaplex Teras Kota," *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* 1, no. 1 (Oktober 2012): 7-12, <https://doi.org/10.21009/jppp.011.02>.

Kahyangan Jember dan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Pandalungan. Namun sebenarnya pernah memiliki tiga BUMD. Salah satunya adalah BUMD Aneka Usaha, yang mengelola apotik dan stasiun pengisian bahan bakar umum. Namun belakangan BUMD ini gulung tikar, karena BUMD ini tidak bisa memberikan dan menyumbangkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) lagi, dan kini hanya tersisa dua yaitu BUMD yang mengelola perkebunan dan air minum.¹⁷

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dimiliki Pemerintahan Kabupaten Jember yang bergerak di sektor perkebunan dengan komoditi utama karet dan kopi serta cengkeh sebagai komoditi penunjang. Perumda Perkebunan Kahyangan Jember beralamat di Jalan Gajahmada No. 245 Jember. Perumda Perkebunan Kahyangan Jember bergerak pada bidang perkebunan yang terdiri dari 5 kebun dengan luas total HGU sebesar 4.278,2164 Ha yaitu di Sumbertenggulun Kecamatan Tanggul seluas 470,1220 Ha, Sumberpandan Kecamatan Sumberbaru seluas 848,6900 Ha, Gunung Pasang Kecamatan Panti seluas 1.069,5714 Ha, Kalimrawan Kecamatan Silo seluas 385,2630 Ha, dan Sumberwadung Kecamatan Silo seluas 1.026,7000 Ha.¹⁸

Perumda Perkebunan Kahyangan dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Jember sejak tahun 1969 dan bergerak di bidang perkebunan. Dalam menjalankan misinya, Perumda merupakan perusahaan daerah dan

¹⁷ Wicaksono, "Optimalkan Potensi Daerah, Pemkab Jember Dirikan Tiga BUMD Baru," 4 Maret, 2021, <https://suarapemerintah.id/2021/03/optimalkan-potensi-daerah-pemkab-jember-dirikan-tiga-bumd-baru/>.

¹⁸ JEMBERKAB, "Profil Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember," <http://jemberkab.go.id/pdp-kahyangan/>, (Diakses Selasa, 22 September 2023).

keberadaannya berada di bawah kendali Pemerintah Kabupaten Jember. Hal ini berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2012. Perumda adalah salah satu BUMD yang memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD) terbesar dibandingkan BUMD lainnya di Kabupaten Jember. Perumda merupakan penyumbang Pendapatan Asli Daerah (PAD) terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa Perumda Perkebunan Kahyangan hebat dan menjadi kebanggaan Kabupaten Jember. Dalam beberapa tahun terakhir, kemampuan Perumda Perkebunan Kahyangan dalam berkontribusi terhadap PAD Kabupaten Jember semakin menurun. Pada tahun 2015, Perumda dikabarkan gagal memberikan kontribusi terhadap PAD Kabupaten Jember.¹⁹

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember merupakan kantor pusat yang bertanggung jawab dalam pembuatan target pendapatan. Setiap kebun induk hanya menjalankan dan melaksanakan sesuai dengan SOP dari Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember adalah kebun bagian yang terletak di desa Pace Kecamatan Silo. Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember merupakan perkebunan yang dituntut untuk mendapatkan laba dengan melakukan penjualan sesuai dengan target dan juga menjalankan proses produksi karet.²⁰

¹⁹ Ikmalus Sholihin, Diyah Probowulan dan Rendy Mirwan, "Penilaian Kinerja Manager Pusat Pendapatan dalam Perspektif Akuntansi Pertanggungjawaban pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember (Studi Kasus Kebun Kalimrawan Desa Pace Kecamatan Silo)," *International Journal of Social Science and Business* 3, no. 4 (November 2019): 508-515, <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i4.21665>.

²⁰ Sholihin, Probowulan, dan Mirwan, "Penilaian Kinerja Manager Pusat Pendapatan dalam Perspektif Akuntansi Pertanggungjawaban pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember (Studi Kasus Kebun Kalimrawan Desa Pace Kecamatan Silo)," 511.

Tabel 1.1
Upah/Gaji Buruh

Sistem Upah	Upah	Rata-rata Upah dalam Sebulan	Ket
Upah Harian	Rp. 32.000-35.000/hari	Rp. 900.000-1.050.000	Dihitung berdasarkan presentasi kehadiran
Upah Borongan	Rp. 7.500-8.725/kg	Rp. 500.00-1.050.000	Dihitung berdasarkan hasil

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Dalam hal pemberian upah pekerja yang digunakan oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu sistem harian dan sistem borongan, dimana pembayaran upah dilakukan satu bulan dua kali.²¹ Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa upah buruh harian sebesar Rp. 32.000-35.000 dan rata-rata sebulan yaitu sebesar Rp. 900.000-1.050.000. Sedangkan untuk borongan yaitu Rp. 7.500-8.725/kg sesuai dengan hasil yang didapatkan oleh buruh, rata-rata upah borongan dalam sebulan yaitu sebesar Rp. 500.00-1.050.000. Terdapat perbedaan upah pada sistem upah harian dan juga borongan dimana pada sistem harian *out put* yang dihasilkan tiap buruh tidaklah sama antara buruh yang satu dengan buruh yang lain, namun setiap buruh memiliki target yang sama, dan upah yang diterima oleh masing-masing buruh juga sama, yaitu sebesar Rp. 35.000/hari, hal tersebut karena pada sistem harian buruh akan diupah berdasarkan presentasi kehadiran. Sedangkan pada sistem borongan, buruh akan mendapatkan upah sesuai hasil yang diperoleh, yakni apabila perolehan buruh banyak maka upah yang didapatkan juga banyak dan tentunya upah tiap pekerja akan berbeda.

²¹ Dayat, diwawancara oleh Penulis, Pace, 2 November 2023.

Dalam ilmu ekonomi umum maupun teori ekonomi Islam, upah seluruh karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan serta hasil kerja karyawan tersebut. Dalam Islam, Al-Qur'an dan sunnah, syarat mendasar dalam hal ini adalah majikan harus membayar penuh kepada pekerjanya atas jasa yang telah mereka "pekerja" berikan kepada perusahaan atau majikan. Sementara itu, karyawan perlu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.²²

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara mendalam dengan judul **“SISTEM PENGUPAHAN BURUH GETAH KARET DI KEBUN KALIMRAWAN PERUMDA PERKEBUNAN KAHYANGAN JEMBER BERDASARKAN PRINSIP KEADILAN DAN KELAYAKAN”**

B. Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus penelitian dalam permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penentuan/penetapan upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Apa saja faktor yang menentukan sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?

²² Asmawarna Sinaga dkk, “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota,” *El-Māl: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3, no. 3 (Januari 2021): 233-251, <https://doi.org/10.47467/elmal.v2i2.571>.

3. Bagaimana sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran arah penelitian dan harus berkaitan dengan masalah yang dirumuskan sebelumnya:

1. Untuk mengetahui sistem penentuan/penetapan upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor yang menentukan sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
3. Untuk mengetahui sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terletak pada kontribusi apa yang dapat diberikan setelah penelitian selesai dilakukan. Manfaat dapat berupa manfaat teoritis dan praktis, misalnya bagi penulis, instansi pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan, dan manfaat penelitian harus nyata.

Diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi informasi untuk penelitian selanjutnya dengan pertanyaan penelitian yang sama dan sebagai referensi pustaka untuk memenuhi kebutuhan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan wawasan kita mengenai sistem seperti apa yang dimiliki perusahaan dalam hal sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para mahasiswa khususnya pada jurusan ekonomi yang ingin mendalami bidang yang sama yaitu sistem pengupahan buruh, selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran dan pengetahuan tentang sistem pengupahan buruh.

c. Bagi Lembaga

Informasi mengenai sistem pengupahan buruh karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau acuan bagi instansi/lembaga terkait untuk merumuskan kebijakan pengupahan guna mengatasi permasalahan yang terkait dengan sistem

pengupahan tersebut. Dan juga sebagai saran yang berguna bagi institusi serta untuk memberikan petunjuk kepada masyarakat atau peneliti lain untuk penelitian yang lebih lanjut.

d. Bagi Masyarakat

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

E. Definisi Istilah

Judul pada penelitian ini yaitu “Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan Prinsip Keadilan dan Kelayakan.” Judul ini mengandung beberapa istilah yang perlu dirumuskan, didefinisikan dan dijelaskan agar tidak terjadi kerancuan makna menurut pendapat peneliti sendiri.

Definisi istilah mencakup makna istilah-istilah penting yang menjadi fokus peneliti dalam judul penelitian. Tujuannya adalah untuk menghindari kesalahpahaman mengenai makna yang dimaksudkan dari istilah-istilah dalam penelitian.²³

1. Prinsip Keadilan dan Kelayakan

Definisi keadilan ialah memberikan hak kepada yang berhak menerimanya. Menurut pandangan umum, keadilan yaitu menjaga hak-hak

²³ Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 45.

kepada yang berhak menerimanya. Sedangkan layak yaitu cukup atau dapat diterima.

2. Sistem Pengupahan

Secara etimologis sistem berasal dari kata system yang berasal dari bahasa latin atau bahasa yunani sustema yang berarti kesatuan yang terdiri atas unsur-unsur atau komponen-komponen yang saling berhubungan sehingga memudahkan berbagai hal.

Upah dalam kamus bahasa Indonesia berarti uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas suatu jasa atau kerja yang dilakukan untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, sistem pengupahan adalah suatu kerangka bagaimana upah diatur dan ditentukan oleh sistem tersebut.

3. Buruh

Buruh adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan dan menerima upah harian atau borongan berdasarkan perjanjian lisan atau tertulis antara para pihak, dan imbalan tersebut pada umumnya dibayarkan setiap hari (harian).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penelitian ini bertujuan agar tidak mempersulit penyajian dan memahami makna isi dari tulisan tersebut. Dengan cara ini, peneliti menguraikan sistematika pembahasan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini berisi sampul (*cover*), halaman sampul, motto, persembahan, dan kata pengantar, abstrak serta daftar lampiran, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Bagian Inti

BAB I PENDAHULUAN: pada bab ini berisi beberapa sub bab yaitu; konteks penelitian atau disebut latar belakang atau konteks penelitian, fokus penelitian atau disebut rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA: pada bab ini berisi penelitian terdahulu dan kajian teori/pustaka

BAB III METODE PENELITIAN: pada bab ini berisi beberapa sub bab yaitu; pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek dan obyek penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data, keabsahan data, dan tahapan-tahapan pada penelitian yang dilakukan.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS: pada bab ini berisi beberapa sub bab yaitu; gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis, dan pembahasan temuan.

BAB V PENUTUP: pada bab ini berisi simpulan dan saran-saran. Kemudian penelitian diakhiri dengan daftar pustaka lampiran-lampiran sebagai pelengkap atau bukti data peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka adalah pencarian artikel ilmiah dan penelitian terdahulu untuk dijadikan pedoman penelitian selanjutnya dan memperoleh data yang berguna untuk menghindari duplikasi, plagiarisme, dan pengulangan serta menjamin orisinalitas dan validitas penelitian.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mempertimbangkan temuan peneliti lain mengenai pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dan penelitian lainnya akan dibahas di bawah ini.

1. Penelitian dilakukan oleh Ahmad Exwin Dini (2019) dengan judul “Perspektif Ekonomi Islam terhadap Pembayaran Upah Karyawan di Toko Pondok Pesantren Ro’iyatul Husnan Bondowoso.”

Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa penetapan upah yang dilakukan pada Toko Pondok Pesantren Ro’iyatul Husnan Bondowoso mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. karena Toko Pondok Pesantren Ro’iyatul Husnan Bondowoso membayar para pekerjanya dengan menggunakan sistem waktu yang jelas tidak sesuai dengan konsep keadilan dalam prinsip ekonomi Islam.²⁴

²⁴ Ahmad Exwin Dini, “Perspektif Ekonomi Islam terhadap Pembayaran Upah Karyawan di Toko Pondok Pesantren Ro’iyatul Husnan Bondowoso” (Skripsi, Universitas Ibrahimy Sukorejo, 2019).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada kajian teori yang digunakan.

2. Penelitian dilakukan oleh Niswatun Hasanah (2020) dengan judul “Analisis Al-Ujrah bagi Buruh Pikul Hasil Laut dalam Perspektif Ekonomi Islam.”

Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan oleh buruh pikul sejalan dengan ajaran Islam. Meskipun merupakan sistem pendapatan yang diperoleh, upah untuk buruh pikul dihitung secara adil. Dampak terhadap upah ini membuat perekonomian buruh pikul rentan terhadap upah bulanan yang tidak menentu dan dianggap tidak cukup untuk menunjang biaya hidup, selain itu juga biaya pendukung seperti kebutuhan ekonomi dan juga kebutuhan pendidikan yang saat ini semakin meningkat. Namun para buruh pikul tersebut dengan keterbatasan kreatifitas dan keahlian selain kekuatan otot, tetap bekerja karena pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan sehingga berdampak pada pendapatan buruh pikul itu sendiri.²⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada kajian teori yang digunakan dan

²⁵ Niswatun Hasanah, “Analisis Al-Ujrah bagi Buruh Pikul Hasil Laut dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)* 6, no. 1 (Februari 2020): 32-58, <https://dx.doi.org/10.26418/jmi.v2i2.58181>.

fokus penelitian yang salah satunya berfokus pada dampak upah pada sisi ekonomi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nailul Hikam (2020) dengan judul “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di UMKM Kedai Titik Balik Kec. Sukorambi Kab. Jember.”

Adapun hasil dari penelitian ini yaitu sistem pengupahan pada karyawan UMKM Kedai Titik Balik dapat dikatakan baik karena terdapat perbedaan upah yang diterima oleh karyawan yang berbeda-beda dan didasarkan pada jumlah pekerjaan dan pengalaman karyawan. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yaitu keadilan dan proporsionalitas. Sistem pemberian upah kepada pegawai telah sesuai dengan ketentuan Islam, dan upah juga harus segera dibayarkan kepada pegawai tanpa menunda jangka waktu pemberian. Besaran upah yang diterima karyawan juga disebutkan di awal sesuai dengan anjuran Islam. Upah yang diterima pegawai masih belum mencukupi karena tidak mematuhi peraturan UMK Kabupaten Jember.²⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.

²⁶ Ahmad Nailul Hikam, “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di UMKM Kedai Titik Balik Kec. Sukorambi Kab. Jember” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti Krismon dan Syukri Iska (2021) yang berjudul “Upah Mengupah Pertanian dalam Tinjauan Fiqh Muamalah (Studi di Nagari Bukit Kandung Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok).”

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa pengupahan di Nagari Bukit Kandung Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok tidak sesuai dengan pandangan Islam bahwa pengupahan di Nagari dimana para buruh tani meminta agar upah mereka dibayarkan terlebih dahulu sebelum pekerjaan dilakukan. Karena adanya keharusan membayar upah terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan, maka buruh tani lalai dalam melakukan pekerjaannya dan buruh tani tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga membuat petani merasa dirugikan oleh buruh tani. Dalam fiqh muamalah, pengupahan di Nagari Bukit Kandung Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok masuk dalam gharar karena merugikan salah satu pihak yakni para petani.²⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan juga membahas tentang upah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah teori yang digunakan dan fokus permasalahan yang difokuskan pada upah dalam tinjauan fiqh muamalah.

²⁷ Susanti Krismon dan Syukri Iska, “Upah Mengupah Pertanian dalam Tinjauan Fiqh Muamalah (Studi di Nagari Bukit Kandung Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok),” *Jurnal Integrasi Ilmu Syari’ah* 2, no. 3 (December 2021): 60-68, <http://dx.doi.org/10.31958/jisrah.v2i3.4968>.

5. Penelitian yang dilakukan Lutfi Mufidah (2021) dengan judul “Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan *Green Garden* di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan).”

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan karyawan Agro Wisata Magetan *Green Garden* terdiri dari upah mingguan dan bulanan, yang mana pada karyawan mingguan upah akan diterima setiap dua minggu sekali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik sistem pengupahan yang diterapkan di Agro Wisata Magetan *Green Garden* tidak sejalan dengan ekonomi Islam. Hal ini terlihat dari sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan konsep kelayakan dan kesejahteraan.²⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan dan fokus masalah, salah satunya adalah dampak penentuan upah.

6. Penelitian dilakukan oleh Rizki Mulia Nanda (2022) dengan judul “Analisis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh dalam Tinjauan Ekonomi Syariah.”

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Suzuya Mall membayar karyawannya sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP). Namun hal ini tidak

²⁸ Lutfi Mufidah, “Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan *Green Garden* di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)” (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021).

bersifat tetap karena jika pegawai datang terlambat maka upahnya akan berkurang dibandingkan dengan tingkat yang telah ditentukan. Namun waktu pulang kerja berbeda-beda, karyawan baru dapat meninggalkan perusahaan satu jam setelah jam tutup karena harus berkemas pada hari kerja termasuk akhir pekan, sebelum lebaran dan pada saat pelanggan sedang sibuk, jadwal kepulangannya mungkin lebih lambat dari jam kerja normalnya. Apabila dilihat dari perspektif ekonomi syariah maka tidak semuanya sejalan dengan ekonomi syariah, terutama dalam hal upah perusahaan. Karyawan tidak pernah menerima upah tambahan atas jam kerja tambahan di perusahaan dan hal ini tidak dianggap sebagai upah lembur sehingga tidak memenuhi syarat objek upah, khususnya harus sesuai dengan tingkat atau kadar pekerjaan.²⁹

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Abidin dan Imam Safi'i (2023) dengan judul "Upah Pekerja Borongan Panen Kelapa Sawit dalam Pandangan Ekonomi Islam."

Hasil penelitian sistem pengupahan buruh pemanen kelapa sawit di PT. Dewa Sawit Sari Persada saja tidak cukup jika dilihat dari perspektif

²⁹ Rizki Mulia Nanda, "Analisis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh dalam Tinjauan Ekonomi Syariah" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2022).

ekonomi Islam karena belum ada keputusan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan pekerja upah, gaji yang diberikan tidak mencukupi kebutuhan pokok, tidak transportasi antar-jemput disediakan, tidak ada asuransi kesehatan disediakan bagi pekerja, tidak ada jaminan lamanya hari kerja.³⁰

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.

8. Penelitian dilakukan oleh Alvian Huda Pramana dan Nur Ihsan Sirait (2023) dengan judul “Analisis Sistem Pembayaran Upah (Al-Ujrah) Buruh Tani Kelapa Sawit Berdasarkan Perspektif Islam.”

Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat beberapa sistem pembayaran bagi buruh tani, baik upah bulanan, upah mingguan, dan upah harian tergantung kontrak antara pemilik perkebunan dan buruh tani. Namun sistem pengupahan buruh tidak sesuai dengan Al-Qur'an dan hadits, dimana buruh merasa dirugikan karena jam kerjanya tidak sesuai kontrak/akad dan tidak dibayar lembur meskipun bekerja di luar jam yang ditentukan dan tercantum dalam kontrak/akad.³¹

³⁰ Zaenal Abidin dan Imam Safi'i, "Upah Pekerja Borongan Panen Kelapa Sawit dalam Pandangan Ekonomi Islam," *ZIJec (Zabags International Journal Of Economy)* 1, no. 1 (Februari 2023): 25-32, <https://doi.org/10.61233>.

³¹ Alyian Huda Pramana dan Nur Ihsan, "Analisis Sistem Pembayaran Upah (Al-Ujrah) Buruh Tani Kelapa Sawit Berdasarkan Perspektif Islam," *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 3, no. 1 *Manajemen (JIKEM)* 3, no. 1 (2023): 1638-1648, <https://ummapsul.e-journal.id/JKM/article/view/5817/2685>.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.

9. Penelitian dilakukan oleh Anggita Aprila Nanda dkk (2023) dengan judul “Analisis Sistem Upah di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.”

Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa sistem pengupahan yang diterapkan pada Toko Bintang Variasi untuk membayar karyawan sudah sesuai dengan syariat Islam, karena mereka membayar karyawannya secara adil dan telah sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga terbebas dari penipuan, manipulasi dan bersifat adil dalam menggaji karyawan, oleh karena itu maka terciptalah rasa nyaman dan saling menguntungkan antara pemilik Toko Bintang Variasi dan karyawan.³²

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan juga membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori penelitian yang digunakan dan juga fokus permasalahannya.

³² Anggita Aprila Nanda dkk, “Analisis Sistem Upah di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam,” *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2, no. 2 (Mei 2023): 2-10, <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i2.1511>.

10. Penelitian dilakukan oleh Sartika Tri Rahmadhini (2023) dengan judul “Analisis Hukum Ekonomi Syariah tentang Sistem Upah Lembur bagi Tenaga Kerja (Studi pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung).”

Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan lembur bagi pekerja PT. Permodalan Nasional Madani di Bandar Lampung belum menerapkan ketentuan sistem pengupahan yang berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 yaitu tentang Hak Cipta Kerja khususnya mengenai sistem kompensasi lembur karyawan. Selanjutnya pada berdasarkan hukum ekonomi Islam PT. Permodalan Madani Bandar Lampung masih belum memenuhi karakteristik sistem pengupahan yang sesuai dengan hukum ekonomi Islam karena tidak ada keadilan pada upah yang diberikan. Pada sistem pengupahan PT. Permodalan Nasional Madani juga belum memenuhi pedoman bekerja dalam Islam.³³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan juga membahas tentang upah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saat ini terletak pada teori penelitian yang digunakan dan fokus permasalahan.

³³ Sartika Tri Rahmadhini, “Analisis Hukum Ekonomi Syariah tentang Sistem Upah Lembur bagi Tenaga Kerja (Studi pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)” (Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ahmad Exwin Dini (2019)	Perspektif Ekonomi Islam terhadap Pembayaran Upah Karyawan di Toko Pondok Pesantren Ro'iyatul Husnan Bondowoso	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada kajian teori yang digunakan.
2.	Niswaton Hasanah (2020)	Analisis Al-Ujrah bagi Buruh Pikul Hasil Laut dalam Perspektif Ekonomi Islam	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada kajian teori yang digunakan dan fokus penelitian yang salah satunya berfokus pada dampak upah pada sisi ekonomi.
3.	Nailul Hikam (2020)	Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di UMKM Kedai Titik Balik Kec. Sukorambi Kab. Jember	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Susanti Krismon dan Syukri Iska (2021)	Upah Mengupah Pertanian dalam Tinjauan Fiqh Muamalah (Studi di Nagari Bukit Kandung Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan juga membahas tentang upah.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah teori yang digunakan dan fokus permasalahan yang difokuskan pada upah dalam tinjauan fiqh muamalah.
5.	Lutfi Mufidah (2021)	Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan <i>Green Garden</i> Di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan dan fokus masalah, salah satunya adalah dampak penentuan upah.
6.	Rizki Mulia Nanda (2022)	Analisis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh dalam Tinjauan Ekonomi Syariah	Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	Zaenal Abidin dan Imam Safi'i (2023)	Upah Pekerja Borongan Panen Kelapa Sawit dalam Pandangan Ekonomi Islam	Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas sistem pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.
8.	Alvian Huda Pramana dan Nur Ihsan Sirait (2023)	Analisis Sistem Pembayaran Upah (Al-Ujrah) Buruh Tani Kelapa Sawit Berdasarkan Perspektif Islam	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif dan membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang digunakan.
9.	Anggita Aprila Nanda dkk (2023)	Analisis Sistem Upah di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan juga membahas upah dalam perspektif ekonomi Islam.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada teori penelitian yang digunakan dan juga fokus permasalahannya
10.	Sartika Tri Rahmadhini (2023)	Analisis Hukum Ekonomi Syariah tentang Sistem Upah Lembur bagi Tenaga Kerja (Studi pada PT.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif dan juga membahas	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu terletak pada teori penelitian yang

		Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung)	tentang upah.	digunakan dan fokus permasalahannya.
--	--	---	---------------	--------------------------------------

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

B. Kajian Teori

1. Upah

a. Pengertian Upah

Upah atau gaji ialah imbalan yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja atas usahanya dalam proses produksi. Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah, pembayaran kembali atas jasa yang dilakukan dengan imbalan kerja. Upah dapat didistribusikan pada pendapatan yang diperoleh pekerja, dalam hal ini upah dapat dianggap sebagai jumlah yang diperoleh pekerja selama periode tertentu misalnya satu bulan, minggu, atau hari yang mengacu pada pendapatan nominal upah pekerja. Upah seorang pekerja bergantung pada berbagai faktor, seperti besarnya upah dalam bentuk uang, daya beli uang, dan lain-lain. Dapat dikatakan mencakup jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima pekerja sebagai akibat dari pekerjaan tersebut. Bekerja agar pekerja memperoleh imbalan baik besar maupun kecil yang harus sebanding dengan harga pekerjaan sebenarnya dan bukan harga nominal pekerjaannya.³⁴

Upah merupakan imbalan bagi pekerja yang belum menetap pada suatu perusahaan atau lembaga, misalnya pekerja tidak tetap atau

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

³⁴ Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, 7-8.

musiman. Menurut Edwin B. Flippo, upah adalah harga yang diperoleh seseorang dalam memberikan jasa kepada orang lain. Pada saat yang sama, Van Be Van percaya bahwa upah yang lebih luas adalah tujuan obyektif dari pekerjaan ekonomi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulannya yaitu bahwa upah merupakan pengganti jasa yang diberikan pekerja dalam bekerja. Dalam hal ini yang membayarkan upah ialah pengusaha, pemberi kerja atau perusahaan.³⁵

Upah didefinisikan sebagai kompensasi yang adil dan wajar yang diberikan kepada pekerja atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah adalah kompensasi finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah jasa yang diberikan.³⁶ Simamora menyatakan: Upah (*Wages*) biasanya bergantung pada tingkat upah per jam (semakin lama jam kerja maka semakin tinggi pula upahnya). Upah seringkali menjadi dasar pembayaran pekerja produksi dan pemeliharaan.³⁷

Pada Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah bahwa upah adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam mata uang yang ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian yang berlaku dan

³⁵ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2016), 232.

³⁶ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), 758.

³⁷ Ali Nurdin, Yayat Suharyat dan Darwyan Syah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Faza Media, 2006), 92.

dibayar berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja, termasuk tunjangan bagi pekerja itu sendiri dan keluarganya. Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau atas pemberian pekerjaan kepada pekerja/pegawai berdasarkan kontrak kerja. Kontrak atau peraturan perundang-undangan yang memuat tunjangan kepada pekerja/karyawan dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang diberikan. Upah dibayarkan kepada pekerja yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam proses produksi. Hal ini menurut hadits:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِبَ عَرَقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya : dari Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya,” (HR. Ibnu Majah).³⁸

Dari pengertian di atas jelas terlihat bahwa upah sebenarnya diberikan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun, untuk memastikan upah yang diterima tidak terlalu rendah, negara turut serta menetapkan standar upah minimum melalui peraturan perundang-undangan. Hal ini biasa disebut dengan upah minimum atau di era otonomi daerah saat ini disebut Upah Minimum Provinsi.³⁹

³⁸ Khotimah Husna, *40 Hadist Shahih Sukses Berbisnis Ala Nabi* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2012), 37.

³⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 144-145.

b. Prinsip-Prinsip Pengupahan dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni sebagai berikut:⁴⁰

1) Keadilan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan adalah kata sifat yang bermakna perbuatan, perlakuan adil, wajar, tidak adil, menjunjung kebenaran, dan proporsionalitas. Sedangkan dalam bahasa arab keadilan berasal dari kata "adala" dan kadang-kadang disebutkan dalam Al-Qur'an dalam bentuk perintah atau pesan. Kata "adl" dalam Al-Quran memiliki banyak aspek dan tujuan, begitu pula pelakunya. Keberagaman ini pula yang menyebabkan keragaman makna "adl" (keadilan). Menurut M. Quraish Shihab, keadilan setidaknya memiliki empat makna. Dengan kata lain: Pertama, "adl" berarti "sama." Kedua, "adl" berarti "seimbang." Ketiga, "menghormati hak-hak individu dan berbagi hak-hak itu dengan setiap pemiliknya." Kata keempat adalah "adl," yang berarti "yang dinisbahkan kepada Allah SWT."

Dalam Islam, nilai keadilan dalam segala tindakan manusia sangat dijunjung tinggi, dan struktur upah yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja juga harus sesuai dengan nilai keadilan. Keadilan pada pengupahan yaitu tidak ada segala bentuk perilaku penganiayaan atau merugikan kesejahteraan orang lain ataupun

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁴⁰ Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, 12.

merugikan kepentingan diri sendiri, dan dan pemberi kerja membayar karyawan sesuai dengan hak mereka berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan. Kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian pengupahan disarankan untuk menerapkan kejujuran dan keadilan, sehingga mencegah segala bentuk eksploitasi atau pelanggaran terhadap kepentingan pihak lain. Upah yang diterima pekerja berfungsi untuk memenuhi kebutuhan penghidupan sehari-hari dan memenuhi kebutuhan ekonominya.

Keadilan mudah diucapkan, namun sulit dilaksanakan. Uzair menekankan bahwa keadilan adalah salah satu filosofi terpenting dalam masalah upah.⁴¹ Keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua makna yaitu:

- a) Adil bermakna jelas dan transparan, Artinya, sebelum seseorang dipekerjakan, pemberi kerja harus menjelaskan terlebih dahulu bagaimana mereka akan menerima upahnya. Hal tersebut menyangkut tentang seberapa besar upah yang akan diterima oleh pekerja dan bagaimana ketentuan pengupahannya. Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadis Nabi SAW bersabda :

digilib.uinkhas.ac.id . digilib.uinkhas.ac.id . digilib.uinkhas.ac.id . digilib.uinkhas.ac.id . digilib.uinkhas.ac.id . digilib.uinkhas.ac.id
⁴¹ Amir Salim dan Muharrir H.A, "Pemikiran Ibnu Taimiyah dalam Harga Pasar dan Hak Milik," *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (Februari 2021): 160-162. <https://doi.org/10.36908/esh.v6i2.207>.

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرُهُ أَجْرَتْهُ

Artinya: “Dari abi sa’id bahwa sesungguhnya nabi bersabda : barang siapa yang menyewa tenaga kerja, hendaklah ia menyebutkan baginya upahnya”. (HR. Abdul Razak)

Dari hadits di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Keterlambatan pembayaran upah dianggap ketidakadilan, dan mereka yang tidak membayar pekerjanya termasuk orang-orang yang dibenci Nabi Muhammad SAW di hari kiamat. Sebagaimana diriwayatkan oleh Ibnu Majah dalam hadits Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِبَ عَرَفُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar ia berkata: Berkata Rasulullah SAW : Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya mengering”. (HR. Ibnu Majah).

- b) Adil bermakna proporsional artinya, pekerja harus diberi kompensasi (upah) yang sesuai dan pantas atas apa yang telah mereka kerjakan. Sangat penting bahwa upah didistribusikan secara jujur dan bebas dari praktik penipuan, baik yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pekerja, untuk mencegah konflik dan

perselisihan di masa depan.⁴² Dalam Al-Qur'an adil bermakna proporsional dijelaskan dalam QS. An-Najm ayat 39.

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirman:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”. (QS. An-Najm [53]:39)⁴³

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu.

2) Kelayakan

Dalam hal pemberian upah buruh haruslah memenuhi prinsip kelayakan. Maksud dari “kelayakan” disini yaitu merujuk pada tiga aspek, yaitu: kecukupan pangan (makanan), kecukupan sandang (pakaian), dan kecukupan papan (tempat tinggal). Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda :

رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَىٰ غُلَامِهِ حُلَّةٌ، فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ: إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ، فَقَالَ لِي النَّبِيُّ: أَعَيَّ تَهُ بِأُمَّ هِرٍ؟ ثُمَّ قَالَ: إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْ لَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya : “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁴² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 35.

⁴³ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 530.

(sendiri) dan member pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”(HR. Muslim).

Selain itu, upah yang diberikan juga harus sesuai dengan kebutuhan pasar, artinya seseorang tidak boleh merugikan orang lain dengan mengurangi haknya. Dengan kata lain, jangan mempekerjakan seseorang dengan upah yang jauh lebih rendah dari upah pada umumnya. Hal ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan akhlak, dan memberi kurang dari upah minimum berarti bertentangan dengan akhlak, sehingga majikan yang membayar kurang dari upah minimum tidak dapat memperoleh dimensi akhirat. Artinya hubungan antara majikan dan pekerja lebih dari sekedar hubungan formal dan pekerja dianggap sebagai bagian dari keluarga majikan. Konsep inilah yang menjadi pembeda antara konsep upah dalam ilmu ekonomi Barat dengan konsep upah dalam ekonomi Islam. Hal ini dapat dilihat pada makna yang tersirat dalam QS. Asy-Syu'arā' ayat 183 yang berbunyi:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ۝

Artinya: “Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi”.
(QS. Asy-Syu'arā [26]:183)⁴⁴

Dalam hukum Islam, upah yang dibayarkan kepada pekerja harus mencakup unsur kelayakan, keadilan, dan kebajikan. Selain itu, akad antara majikan dan pekerja juga harus memenuhi syarat-syarat

⁴⁴ Depag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 374.

yang diatur dalam hukum Islam dan membatasi upah, baik berupa besarnya upah yang dibayarkan maupun pembayaran upah yang tepat waktu kepada pekerja (Sari, 2016).⁴⁵

c. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Menurut Moekijat terdapat beberapa faktor yang berpengaruh dalam penentuan tingkat upah, yang antara lain:⁴⁶

1) Gaji atau Upah yang diberikan oleh Pihak Swasta

Upah akan cenderung meningkat jika salah satu pihak, khususnya pihak swasta, menaikkan upah sehingga berdampak pada kenaikan gaji aparatur sipil negara (Pegawai Negeri).

2) Kondisi Keuangan Negara

Jika situasi di dalam negeri tidak aman atau tidak stabil, maka akan sulit untuk menaikkan tingkat upah.

3) Biaya Hidup

Biaya hidup suatu negara juga mempengaruhi tingkat upah.

4) Peraturan Pemerintah

Terdapat adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi tinggi rendahnya upah.

⁴⁵ Septi Wulan Sari, "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam," *Jurnal AHKAM* 4, no. 1 (Juli 2016): 123-140. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.

⁴⁶ Moekijat, *Sistem Akuntansi, ed.ketiga* (Yogyakarta: BPFE, YKPN1, 1993), 14.

5) Kekayaan Negara

Negara-negara dengan perekonomian kaya dapat menawarkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan negara lain.

6) Produktivitas Pegawai

Pekerja dengan produktivitas tinggi harus menerima kompensasi dalam bentuk upah yang sepadan dengan produktivitasnya.

7) Persediaan Tenaga Kerja

Ketika pasokan tenaga kerja di pasar tenaga kerja rendah, tingkat upah yang ditawarkan meningkat.

8) Kondisi Kerja

Karyawan yang bekerja dalam kondisi kerja yang keras dan sulit tentu saja menerima tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja dalam kondisi kerja yang lebih nyaman.

9) Jam Kerja

Jumlah jam kerja mempengaruhi besarnya upah. Jika jam kerja lebih lama dari jam yang ditentukan, maka upah akan lebih tinggi.

10) Perbedaan Geografis

Perbedaan letak geografis suatu negara mempengaruhi tingkat upah yang dibayarkan.

11) Inflasi

Ketika inflasi terjadi, tingkat upah turun, sehingga diperlukan tindakan untuk menaikkan tingkat upah.

12) Pendapatan Nasional

Jika pendapatan nasional pada suatu negara meningkat, maka tingkat upahnya juga harus meningkat.

13) Harga Pasar

Jika harga pasar naik tetapi upah tidak naik, maka upah riil akan turun dan harus dinaikkan.

14) Nilai Sosial dan Etika

Negara diberi tanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan masyarakat umum dan memelihara kondisi-kondisi sosial yang diinginkan.

Sedangkan menurut Moh Agus, faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan tingkat upah adalah:⁴⁷

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun kekurangan tenaga kerja, pekerjaan yang memerlukan keterampilan lebih tinggi cenderung mempunyai upah lebih tinggi. Untuk pekerjaan yang pasokannya tinggi dan tidak memerlukan persyaratan keterampilan yang tinggi, pekerjaan tersebut cenderung memiliki skala gaji yang lebih rendah.

⁴⁷ Moh Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992), 142.

2) Organisasi Buruh

Kehadiran organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang saat ini semakin meningkat di kalangan pekerja, memperkuat posisi pekerja dan semakin meningkatkan daya tawar mereka.

3) Kemampuan Perusahaan untuk Membayar

Bagi perusahaan, gaji merupakan bagian dari biaya produksi. Meningkatnya biaya produksi mengakibatkan kerugian dan perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan operasional.

4) Produktivitas Karyawan

Semakin baik kinerja seorang pekerja, semakin tinggi pula gaji yang diterimanya.

5) Biaya Hidup

Tinggal di kota besar tentu menambah biaya hidup. Biaya hidup adalah “batas gaji” karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah, melalui peraturan dan kebijakannya, mempunyai kekuasaan untuk menentukan upah minimum dan tingkat gaji yang harus dibayar oleh dunia usaha dan pengusaha.

7) Konsistensi internal dan eksternal

Struktur gaji atau upah yang baik dapat memenuhi persyaratan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berarti struktur gaji berdasarkan prinsip keadilan di dalam perusahaan itu sendiri, dan konsistensi eksternal berarti struktur

gaji berdasarkan keadilan dibandingkan dengan keadaan di perusahaan sejenis lainnya.

d. Sistem Pengupahan

Sistem upah merupakan cara perusahaan dalam membayar karyawan/pekerjanya. Ada berbagai jenis sistem pengupahan, baik secara teori maupun praktik. Sistem pengupahan yang umum diterapkan mencakup sistem upah menurut waktu, sistem upah menurut hasil, dan sistem upah borongan.⁴⁸

1) Sistem Upah menurut Waktu

Sistem upah menurut waktu adalah besarnya upah yang dibayarkan menurut waktu dalam sehari. Sistem upah menurut waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Sistem Upah menurut Hasil

Sistem upah menurut hasil yaitu upah yang dibayarkan berdasarkan unit yang dihasilkan oleh pekerja seperti per potong, per buah, per meter, per liter, per kilogram.

3) Sistem upah borongan

Sistem upah borongan menggabungkan upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan tugas-tugas tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika menyelesaikannya

dalam jangka waktu tersebut, maka akan ditetapkan upah sejumlah sekian rupiah.

Pada kenyataannya, sistem pengupahan merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan. Dengan sistem pengupahan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan output, meningkatkan keuntungan, dan menjamin keberhasilan karyawannya. Oleh karena itu, organisasi/perusahaan harus menetapkan struktur upah bagi karyawan/pekerja dengan tepat yaitu secara adil berdasarkan tugas, tanggung jawab dan usahanya, serta sistem keselamatan dan kesehatan yang memadai. Ada berbagai struktur upah yang biasanya digunakan oleh perusahaan untuk membayar pekerjanya. Menurut Afzalur Rahman , struktur upah yang umum diterapkan adalah:⁴⁹

1) Sistem Waktu

Besaran kompensasi (gaji, upah) bervariasi tergantung skala waktu misalnya per jam, mingguan, ataupun bulanan. Manajemen upah dengan sistem waktu relatif sederhana dan dapat diterapkan pada pekerja penuh waktu dan berupah harian. Sistem waktu ini digunakan ketika sulit mengukur kinerja pekerjaan dalam satuan unit. Jika seorang karyawan penuh waktu atau tetap , maka akan dibayar menggunakan sistem waktu setiap bulan. Besaran kompensasi waktu ditentukan semata-mata berdasarkan jam kerja, bukan berdasarkan kinerja.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁴⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Bhakti Wakaf, 2005), 36.

2) Sistem Hasil

Besarnya imbalan atau upah ditentukan oleh satuan yang dihasilkan pekerja, misalnya seperti per potong, per meter, per liter, dan per kilogram. Dalam sistem pembayaran berdasarkan kinerja, jumlah kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada jumlah hasil yang dicapai, bukan jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut. Sistem kinerja ini tidak dapat diterapkan pada pekerjaan penuh waktu (tetap) atau pada jenis pekerjaan tanpa standar fisik, seperti pegawai pemerintah.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan suatu sistem pengupahan yang lingkup pekerjaannya ditentukan menurut jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan. Menentukan tingkat kompensasi berdasarkan sistem borong sangatlah kompleks dan memerlukan banyak waktu dan banyak alat. Menurut Yusuf ada beberapa sistem pemberian upah yaitu sebagai berikut:⁵⁰

1) Upah menurut Prestasi Kerja

Dengan cara ini, besaran upah dikaitkan dengan prestasi pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Artinya upah ditentukan oleh hasil yang dicapai selama jam kerja pekerja. Disebut juga sistem upah produksi atau sistem upah borongan.

2) Upah menurut Lama Kerja

Sistem ini disebut sistem upah waktu. Besarnya upah tergantung pada jangka waktu pekerja melakukan atau menyelesaikan kegiatannya. Metode penghitungan dapat diterapkan per jam, harian, mingguan, atau bulanan.

3) Upah menurut Senioritas

Jenis kompensasi ini tergantung pada masa kerja atau senioritas masing-masing karyawan dalam perusahaan. Ide dasarnya adalah semakin tua karyawan, semakin loyal mereka terhadap perusahaan.

4) Upah menurut Kebutuhan

Metode ini menunjukkan bahwa upah pekerja didasarkan pada urgensi kebutuhan wajar pekerja. Artinya, upah adalah memadai dan adil bila digunakan untuk penghidupan yang layak, tidak berlebihan dan tidak pula kurang.

e. Macam-Macam Upah

Di Indonesia sendiri, ada berbagai jenis upah yang dibayarkan kepada pekerja Indonesia. Setiap jenis upah memiliki metode pembayarannya sendiri. Terdapat berbagai macam upah diantaranya adalah sebagai berikut:⁵¹

⁵¹ Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), 3.

1) Upah Harian

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

2) Upah Borongan.

Upah borongan merupakan upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan upah borongan atau beban kerja satuan. Pembayaran upahnya dihitung berdasarkan hasil yang didapatkan oleh pekerja itu sendiri. Pekerjaan dengan upah borongan yaitu pekerjaan yang bergantung pada cuaca, atau pekerjaan musiman. Upah borongan hanya dibayarkan kepada pekerja yang status kontraknya bersifat sementara.

3) Upah Tetap

Upah tetap merupakan upah yang diterima oleh pekerja secara teratur atas pekerjaan yang terus mereka lakukan. Gaji tetap ini dibayarkan secara teratur, terlepas dari bonus tidak teratur atau uang lembur. Pembayaran upah tetap hanya berlaku bagi pekerja yang kontrak kerjanya waktu tidak tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap.

4) Upah Tidak Tetap

Upah tidak tetap ialah upah yang diterima oleh pekerja secara tidak tetap dalam pekerjaannya. Tidak teraturnya upah bagi pekerja disebabkan oleh kuantitas tenaga kerja yang tidak stabil. Jika pekerjaan banyak maka akan terjadi lembur yang akan meningkatkan upah, begitu pula sebaliknya.

2. Buruh

a. Pengertian Buruh

Pekerja, buruh, atau pegawai pada dasarnya adalah orang yang mempergunakan tenaga dan keterampilannya untuk memperoleh imbalan dalam bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang atau dengan cara lain, dari perusahaan atau pemberi kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵²

Dalam hadits nabi, kata pekerja atau buruh biasanya mempergunakan kata *عامل* dan *أجير* dalam penyebutan pekerja atau buruh. Pekerja diartikan sebagai orang yang meminjamkan tenaganya untuk menerima upah. Islam sebagai rahmatan lil alamin mempunyai cara pandang yang berbeda terhadap pekerja. Dalam Islam, pekerja diartikan sebagai saudara, baik itu ukhuwah, ubudiyah, Islamiyah maupun

⁵² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3.

wathoniyah. Karyawan tidak boleh diperlakukan buruk oleh majikannya atau diberi hak untuk tidak mematuhi kontraknya.

b. Bentuk-Bentuk Buruh

Buruh bisa dibedakan berdasarkan jenis dan pekerjaannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pekerja digolongkan sebagai berikut:

- 1) Buruh harian, adalah pekerja yang menerima upah menurut hari kerjanya.
- 2) Buruh kasar, adalah pekerja yang melakukan pekerjaan kasar karena tidak mempunyai keahlian dalam bidang tertentu.
- 3) Buruh musiman, adalah pekerja yang bekerja pada waktu-waktu tertentu dalam setahun.
- 4) Buruh pabrik, adalah pekerja yang bekerja pada pabrik.
- 5) Buruh tambang, adalah pekerja yang bekerja pada pertambangan.
- 6) Buruh terampil, adalah pekerja yang mempunyai keterampilan tertentu.
- 7) Buruh tani, adalah buruh yang memperoleh upah dengan bekerja di kebun atau ladang orang lain.
- 8) Buruh terlatih, adalah pekerja yang telah dilatih suatu keterampilan tertentu.

c. Macam-Macam Buruh

Buruh ada 2 (dua) yaitu Tenaga Kerja Harian (Harian Tetap dan Harian Lepas) dan Tenaga Kerja Borongan, yaitu:⁵³

1) Tenaga Kerja Tetap

Pekerja tetap adalah pekerja yang mempunyai kontrak kerja tetap (perpetual) dengan pemberi kerja. Sesuai PMK-252, penambahan pegawai tetap dilakukan sebagai berikut: Karyawan tetap adalah karyawan yang secara rutin mendapatkan atau menerima sejumlah penghasilan tertentu, termasuk direktur dan anggota komite audit, yang secara rutin ikut serta langsung dalam pengelolaan kegiatan perusahaan. Seorang pekerja yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu, sepanjang pekerja tersebut terlibat penuh dalam pekerjaannya.

2) Tenaga Kerja Lepas

Pekerja tidak tetap/lepas adalah pekerja yang menerima penghasilan hanya pada saat pekerja itu bekerja, berdasarkan jumlah hari kerja, jumlah satuan pekerjaan yang dilakukan, atau selesainya jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Pekerja lepas menerima atau berhak menerima gaji yang sepadan dengan pekerjaan dan jam kerjanya, tanpa menerima jaminan sosial. Karena ini adalah pekerjaan kontrak, hubungan pekerja-majikan berakhir setelah kontrak ditandatangani.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁵³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menemukan persamaan antara gambaran teoritis dengan kenyataan di lapangan, oleh karena itu pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan Taylor yang dikutip Moleong, metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa perkataan orang dan ungkapan verbal orang serta perilaku yang bisa diamati.⁵⁴ Metode kualitatif ialah metode penelitian yang menyelidiki fenomena tertentu pada keadaan obyek alam sehingga menghasilkan data deskriptif tertulis. Pada intinya pengumpulan data pada dasarnya sangat bergantung pada proses observasi itu sendiri.⁵⁵

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif karena memudahkan penulis dalam mendeskripsikan, menarik kesimpulan, dan menganalisis data. Apalagi jika pendekatan kualitatif ini digunakan tergantung pada sifat permasalahan yang diteliti, yaitu sistem pengupahan buruh getah (karet) dalam perspektif ekonomi Islam.

Penelitian ini memakai penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan data yang dikumpulkan mengenai

⁵⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2016), 4.

⁵⁵ Intan Mustikawati Putri dkk, "Manajemen Risiko Kredit Dalam Meminimalisir Risiko Ketidakmampuan Pembayaran Debitur Di PT. BPR Utama Artha Jaya Jember," *Jurnal imtah Pengabdian Pada Masyarakat (JIPM)* 2, no.1 (Januari-Maret 2024): 351-354. <http://doi.org/10.47233/jipm.v1i1.912>

informasi. Penelitian ini memakai penelitian kualitatif deskriptif untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang muncul dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang dikumpulkan.⁵⁶ Oleh karena itu itu penulis akan menjelaskan tentang tatacara pengupahan yang dilakukan pada Sistem Pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

B. Lokasi Penelitian

Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember, yang beralamat di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember Jawa Timur merupakan tempat yang akan dilakukan penelitian oleh penulis.

Metode penentuan tempat atau lokasi pada penelitian ini yaitu menggunakan metode *Purposive*. Dimana penulis sengaja memilih Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember karena lokasi penelitian yang dipilih telah sesuai dan juga diselaraskan dengan fokus permasalahan dan tujuan pada penelitian ini.

C. Subyek Penelitian

Penentuan sumber data terhadap orang-orang yang akan diwawancarai dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Purposive*, yang artinya pengambilan sampel sumber data yang dipertimbangkan dan dipilih,

⁵⁶ Moh Haris Balady, Risma Nur Kholifah, dan Tria Sughesti Adifa Winata, "Analisis Manajemen Risiko Pembiayaan Pada Produk Layanan Berbasis Jamaah (LASISMA) Tanpa Jaminan di BMT NU Cabang Kalibaru," *Journal Of Indonesian Social Society* (Oktober 2023):145-150. <https://doi.org/10.59435/jiss.v1i3.222>.

berdasarkan kepentingan penelitian yang ada.⁵⁷ Pertimbangan khusus maksudnya subyek pemberi informasi dalam penelitian dianggap sebagai subyek yang mengetahui dan sadar akan harapan peneliti atas informasi yang akan diterima. Apabila subyek penelitian ialah pemegang kebijakan, hal ini mempengaruhi kemudahan dalam meneliti ataupun mempelajari objek dan konteks sosialnya.⁵⁸

Subyek penelitian adalah informan dan sumber data penelitian. Oleh karena itu, peneliti harus berhati-hati dalam melakukan pemilihan terhadap subyek penelitian hal tersebut dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Subyek yang berperan sebagai informan dalam penelitian ini adalah:

1. Bapak Satuki selaku pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
2. Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
3. Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
4. Bapak Dody dan Bapak Andi selaku juru tulis Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
5. Bapak Isnaini sebagai buruh borongan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

⁵⁷ Siti Nur A.L, Nurul widayawati I,R, dan Abdul Rokhim, “Analisis Strategi Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kampung Sustainable Development Goals (SDGS) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan,” *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 3, no.2 (Desember 2022): 267-285.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

6. Ibu Ho sebagai buruh borongan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember
7. Ibu Mai sebagai buruh harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember
8. Ibu Safaatun sebagai buruh borongan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah langkah yang sangat strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian yaitu untuk memperoleh data. Tanpa pengetahuan mengenai teknik pengumpulan data, peneliti tidak dapat memperoleh data yang memenuhi standar data yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah :

1. Observasi

Observasi yaitu kegiatan mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala-gejala yang terjadi pada obyek penelitian. Dalam metode observasi ini peneliti menggunakan teknik observasi partisipan karena terlibat langsung dengan obyek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara ialah percakapan antara dua orang yang saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat mengkonstruksi makna mengenai suatu topik tertentu. Wawancara dapat terstruktur atau

tidak terstruktur dan dapat dilakukan secara langsung atau melalui telepon.⁵⁹

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara semi terstruktur sudah termasuk dalam kategori in-dept interview, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Hal tersebut bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.⁶⁰

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah proses menyusun dan mencatat informasi secara sistematis untuk tujuan dokumentasi. Ini bisa mencakup pembuatan petunjuk, manual, atau dokumen lain yang menjelaskan bagaimana sesuatu bekerja atau bagaimana melakukan suatu tugas.⁶¹

Dokumentasi adalah data, dan fakta yang dikumpulkan dalam bentuk surat, catatan harian, laporan, foto, dan bentuk data lainnya juga harus didokumentasikan dan dilestarikan. Dokumen dapat berupa gambar tertulis orang atau karya monumental.⁶²

Adapun data yang diperoleh dari metode penelitian ini adalah:

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 231.

⁶⁰ Sugiyono, 306.

⁶¹ Ahmad Muzayyin dkk, "Strategi Pengembangan Produksi Kopi Robusta di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember," *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat (JIPM)* 2, no.1 (Januari-Maret 2024): 368-373. <http://doi.org/10.47233/jipm.v2i1>.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 240.

- a. Sejarah berdirinya Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
- b. Visi dan misi Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
- c. Struktur Organisasi Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
- d. Data buruh karet Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini (yang direncanakan), peneliti akan menggunakan analisis deskriptif kualitatif untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian. Deskripsi kualitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan memberi makna (penjelasan) terhadap situasi dan peristiwa.⁶³ Penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang bertujuan untuk memahami kenyataan melalui proses penalaran induktif.⁶⁴

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip Sugiyono, kegiatan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus hingga tercapai kejenuhan data. Kegiatan analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

⁶³ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Grafindo Persada, 1995), 18.

⁶⁴ Siti Masrohatin, Al Fitri U.I, dan Yasmin H.S, "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster Jember 1*," *Al-tsaman: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 5, no.1 (Mei 2023): 23-30.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Jumlah data yang dikumpulkan di lapangan sangatlah besar dan harus dicatat secara cermat dan rinci. Seperti disebutkan sebelumnya, semakin lama peneliti bekerja di lapangan, datanya akan semakin rumit dan kompleks. Oleh karena itu analisis data dengan reduksi data harus segera dilakukan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih yang penting, memfokuskan pada yang penting, dan mencari tema dan pola.

Dengan cara ini, reduksi data memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan (calon) peneliti mengumpulkan dan mencari data lebih lanjut jika diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah memplot data. Dalam penelitian kualitatif, data disajikan dalam bentuk deskripsi sederhana, diagram, hubungan antar kategori, dan lain-lain.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah suatu penemuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Wawasan mungkin datang dalam bentuk deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya tidak jelas dan menjadi jelas setelah dipelajari, atau mungkin dalam bentuk hubungan sebab akibat atau interaksi, hipotesis, atau teori.

F. Teknik Keabsahan Data

Pada penelitian ini keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah menguji keandalan data dengan cara memeriksa data yang diperoleh dari berbagai sumber.

2. Triangulasi Teknik

Teknik triangulasi melibatkan pengujian keandalan data dengan membandingkannya dengan sumber yang sama dengan menggunakan teknik yang berbeda.

Menurut Patton dalam bukunya Lexy J. Moleong Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan memeriksa kembali secara kualitatif tingkat keandalan informasi yang diperoleh dari periode dan alat yang berbeda. Hal tersebut dapat dilakukan dengan:

- a. Melakukan perbandingan data observasi dan data wawancara.
- b. Melakukan perbandingan dengan apa yang dikatakan.
- c. Melakukan perbandingan antara apa yang orang katakan tentang situasi penelitian dengan apa yang selalu mereka katakan.
- d. Melakukan perbandingan dengan keadaan atau pandangan seseorang dengan perbedaan pendapat dan pandangan orang lain, misalnya masyarakat umum, orang yang berpendidikan tinggi, orang kaya, pejabat pemerintah, dan sebagainya.

- e. Melakukan perbandingan antara hasil wawancara dan isi dokumen terkait.⁶⁵

G. Tahapan-tahapan Penelitian

Untuk memahami proses yang diikuti peneliti hingga akhir, perlu diuraikan tahapan-tahapan penelitian. Tahapan penelitian yang dilakukan peneliti dalam proses penelitian adalah:

1. Tahap pra lapangan atau persiapan
 - a. Melakukan penyusunan rencana penelitian
 - b. Melakukan pemilihan lapangan atau lokasi penelitian
 - c. Mengurusi perijinan penelitian
 - d. Melakukan identifikasi informan
 - e. Melakukan persiapan mental dan perlengkapan penelitian
 - f. Melakukan pemahaman tentang etika penelitian
2. Tahap pelaksanaan lapangan
 - a. Melakukan pemahaman tentang lingkungan penelitian
 - b. Akses ke wilayah penelitian
 - c. Melakukan pengumpulan data
 - d. Melengkapi data yang tidak lengkap
3. Tahap paska penelitian
 - a. Melakuka analisis terhadap data yang telah didapatkan
 - b. Mengurusi izin bahwa telah selesai melakukan penelitian

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 274.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember merupakan salah satu Perusahaan Umum Daerah (Perumda) yang bergerak pada bidang perkebunan. Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ialah salah satu perusahaan penyumbang Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang cukup signifikan.

Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Jember didirikan pada tanggal 12 februari 1969, sesuai dengan Perda Nomor : 1 Tahun 1969. Selama operasionalnya, peraturan daerah tersebut mengalami dua kali perubahan yakni pada Tahun 1989 dan Tahun 1997 karena pemkab memberikan tambahan penyertaan modal. Baru pada perubahan ke tiga dengan disahkannya Perda No.2 Tahun 2012 Tanggal 20 September 2012, menghasilkan perubahan mendasar, seperti nama perusahaan menjadi PDP KAHYANGAN Jember. Kemudian mengalami perubahan ke empat yakni dengan disahkannya Perda No. 02 Tahun 2022 pada tanggal 19 April 2022 tentang Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember, maka segala sesuatu yang terkait dengan Perda lama No. 02 tahun 2012 akan mengacu pada Perda yang baru, maka Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember mengalami perubahan

lagi sampai saat ini menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Perkebunan Kahyangan Jember.

Perumda Perkebunan Kahyangan Jember mengelola 3 Kebun Induk dan 2 Kebun Bagian yakni Kebun Induk Sumberwadung, Kebun Bagian Kalimrawan, Kebun Induk Gunung Pasang, Kebun Induk Sumberpandan, dan Kebun Bagian Sumbertenggulun. Lokasi dari Kebun Induk Sumberwadung yaitu beralamat di Desa Karang Harjo Kecamatan Silo Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 9 Juni 1998 dengan SK No. 20/HGU/BPN/1998. Selanjutnya yaitu lokasi dari Kebun Bagian Kalimrawan yang beralamat di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Untuk lokasi dari Kebun Induk Gunung Pasang yaitu beralamat di Desa Kemiri dan Suci Kecamatan Panti Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Lokasi dari Kebun Induk Sumberpandan yaitu di Desa Kaliglagah Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994. Terakhir, lokasi dari Kebun Bagian Sumbertenggulun yakni beralamat di Desa Manggisian Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember dengan HGU tanggal 13 Agustus 1994 dengan SK No. 56/HGU/BPN/1994.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan yang memiliki tata kelola baik (Good Corporate Governance) yang berorientasi pada pengembangan potensi daerah dan berkontribusi pada pendapatan asli daerah (PAD) serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan tata kelola yang transparan, akuntabel, bertanggung jawab, mandiri dan wajar.
- 2) Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya atau asset daerah (lahan SDM)
- 3) Meningkatkan kualitas hasil produksi untuk menuju daya saing nasional dan internasional.
- 4) Membangun kemitraan dengan berbagai pihak dalam rangka menciptakan kesejahteraan bersama.
- 5) Mengoptimalkan aktivitas penelitian dan pengembangan (research and development) dan pemanfaatan teknologi.

3. Letak Geografis Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Kebun Kalimrawan merupakan salah satu Kebun bagian dari Kebun Sumberwadung, yang terletak di Desa Pace-Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

Sebelah Barat perbatasan dengan Desa Pace

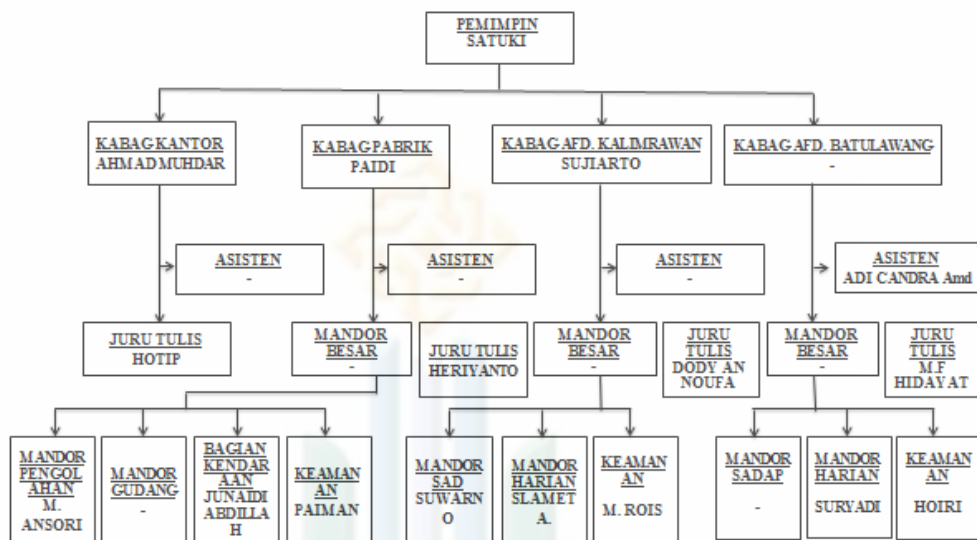
Sebelah Utara perbatasan dengan Kebun PTPN XII Sumber Tengah

Sebelah Selatan Perbatasan dengan kebun JAWTIE Corah Mas

Sebelah Timur perbatasan dengan Ex Hutan Negara/ Perhutani

4. Struktur Organisasi Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Dokumentasi di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

5. Data Buruh Karet Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Tabel 4.1
Data Buruh

NO	NAMA	STATUS BURUH
1.	Abdu	Borongan
2.	M. Akbar Ramadan	Borongan
3.	Taufik	Borongan
4.	Achmad Zeini	Borongan
5.	Ahyari	Borongan
6.	Waqini b	Borongan
7.	Bahar Wijayanto	Borongan
8.	Misbahul	Borongan

NO	NAMA	STATUS BURUH
9.	Sani	Borongan
10.	Busimin	Borongan
11.	Buyami	Borongan
12.	Edwin Joko Pramono	Borongan
13.	M. Hadi Purnomo	Borongan
14.	Junaidi	Borongan
15.	Muhammad Hasan	Borongan
16.	M. Mukid	Borongan
17.	M. Salim	Borongan
18.	Suparni	Borongan
19.	Marsuki	Borongan
20.	Miski	Borongan
21.	Mukmina	Borongan
22.	M. Rizal Sugar	Borongan
23.	M. Saleh	Borongan
24.	Sendi Prabowo	Borongan
25.	Sigit	Borongan
26.	Sowandi	Borongan
27.	Sucipto	Borongan
28.	Sugik	Borongan
29.	Suparman	Borongan
30.	Surakna	Borongan
31.	Kamelia	Borongan
32.	Usyono	Borongan
33.	Wakini A	Borongan
34.	Absa	Borongan
35.	Adurahman	Borongan
36.	Essa/ Sahani	Borongan
37.	Hosniyah	Borongan
38.	Jupri	Borongan
39.	Juhariyah/ Juriya	Borongan
40.	Kamil	Borongan
41.	Kiptiyah	Borongan
42.	M. Siddiq	Borongan
43.	Mahmuda	Borongan
44.	Maksum	Borongan
45.	Maryati	Borongan
46.	Mitro Hadi	Borongan
47.	Isnaini	Borongan
48.	Misyono/ Fiki	Borongan
49.	Misyono/ Ali	Borongan
50.	Niman	Borongan
51.	Sabari	Borongan

NO	NAMA	STATUS BURUH
52.	Syamsul	Borongan
53.	Saniman	Borongan
54.	Sarijo	Borongan
55.	Silan	Borongan
56.	Sumarni	Borongan
57.	Toyib	Borongan
58.	Yami	Borongan
59.	Sernadi	Borongan
60.	Ho	Borongan
61.	Safaatun	Borongan
62.	B. Sri	Harian
63.	Sugira	Harian
64.	B. ya	Harian
65.	Kom	Harian
66.	B. Endang	Harian
67.	B. Nor	Harian
68.	B. Hom	Harian
69.	B. Fitri	Harian
70.	Sakdiyah	Harian
71.	B. Luluk	Harian
72.	P. Im	Harian
73.	Kacong	Harian
74.	ifan	Harian
75.	P. Supawi	Harian
76.	Risal	Harian
77.	B. Mai	Harian

Sumber: Dokumentasi di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan
Kahyangan Jember

B. Penyajian Data dan Analisis

1. Sistem Penetapan Upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

a. Sistem Pengupahan

Sistem upah merupakan cara perusahaan dalam membayar

karyawan/pekerjanya.

1) Sistem upah menurut waktu

Sistem upah menurut waktu adalah besarnya upah yang dibayarkan menurut waktu dalam sehari. Sistem upah menurut waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, harian, mingguan, bulanan, atau tahunan. Sistem Pengupahan sudah searah dengan pernyataan pada waktu melakukan wawancara dengan Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Sistem pengupahannya ada harian ada borongan. Untuk harian buruh akan diupah berdasarkan kehadirannya. Dan untuk upahnya itu Rp 32.000/hari.”⁶⁶

Adapun hasil dari wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa sistem penerapan upah yang digunakan oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan sistem harian dan borongan. Upah dengan sistem harian dihitung berdasarkan presentasi kehadirannya, untuk upahnya yaitu Rp. 32.000/hari. Sistem Pengupahan juga searah dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Untuk sistem pengupahan yang digunakan itu ada sistem

⁶⁶ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

borongan dan harian mbak, kalau untuk upah hariannya Rp. 32.000/hari.”⁶⁷

Pada hasil wawancara dengan Bapak Ahmad menyatakan bahwa sistem penggunaan upah yang dipakai oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan sistem harian dan borongan. Upah yang dibayarkan dengan sistem harian yaitu sebesar Rp. 32.000/hari. Penerapan sistem pengupahan searah dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Di sini ada borongan sama harian dek, kalau harian itu kalau masuk ya diupah kalau libur ya ndak diupah dan biasanya itu liburnya pas hari-hari besar itu dek. Kalau untuk harian dibayarnya Rp. 32.000/hari.”⁶⁸

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Suji menyatakan bahwa sistem pengupahan yang dipakai di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu sistem borongan dan harian. Sistem harian diupah berdasarkan kehadirannya, buruh tidak akan diupah apabila tidak bekerja. Buruh harian akan dibayar dengan upah sebesar Rp. 32.000/hari. Penerapan sistem pengupahan searah dengan penjelasan pada waktu wawancara oleh Bapak Dody selaku Juru Tulis sadapan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁶⁷ Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

⁶⁸ Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Untuk sistemnya ada harian dan borongan, kalo sistem harian itu masuk kategori skill ada yang skill ada yang musiman kalo yang musiman itu selagi ada panen tapi khusus kopi. Upah buruh harian lepas borongan itu upahnya Rp. 32.000/hari.⁶⁹

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dody mengatakan bahwa sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan sistem harian dan borongan. Sistem harian diupah sebesar Rp. 32.000/hari. Sesuai dengan pernyataan sistem pengupahan oleh Bapak Andi selaku juru tulis harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024 yang menyatakan bahwa, “Ada harian ada borongan, kalau yang harian itu buruh lepas harian dek yang biasanya jombret itu. Untuk upah hariannya itu Rp. 32.000/hari.”⁷⁰

Dari hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Juru Tulis harian menyatakan bahwa sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan menggunakan sistem harian dan borongan. Sistem harian adalah buruh lepas harian yang diupah sebesar Rp. 32.000/hari. Pernyataan di atas juga sesuai dengan pernyataan dari Ibu Mai sebagai buruh lepas harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁶⁹ Dody, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

⁷⁰ Andi, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

pada tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Saya kerjanya harian, kalau kerja ya dibayar kalau ndak kerja ya ndak. Upahnya Rp. 35.000/hari.”⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Mai menyatakan bahwa buruh harian diupah sesuai dengan kehadiran buruh itu sendiri jika buruh bekerja maka buruh akan diupah dan begitupun sebaliknya. Upah untuk buruh harian yaitu sebesar Rp. 35.000/hari.

2) Sistem upah menurut hasil

Sistem upah menurut hasil yaitu upah yang dibayarkan berdasarkan unit yang dihasilkan oleh pekerja seperti per potong, per buah, per meter, per liter, per kilogram. Sistem Pengupahan sudah searah dengan pernyataan pada waktu melakukan wawancara dengan Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Sistem pengupahannya ada harian ada borongan. Pengupahan dengan sistem borongan itu untuk buruh sadapan dihitungnya berdasarkan perolehan dari buruh itu sendiri. Upah sadapan yang dihitung berdasarkan hasil perolehan dari buruh itu sendiri dan jika di rata-rata maka upahnya sebesar Rp. 8000/kg.⁷²

Adapun hasil dari wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa sistem penerapan upah yang digunakan oleh

⁷¹ Mai, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

⁷² Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan borongan. Sistem borongan digunakan untuk buruh sadapan yang dihitung berdasarkan hasil perolehan dari buruh itu sendiri dan jika di rata-rata maka upahnya sebesar Rp. 8000/kg. Sistem Pengupahan juga searah dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Sistem pengupahan yang digunakan itu ada sistem borongan dan harian mbak, sistem borongan untuk buruh sadap diupahnya itu ya dihitung dari hasil getahnya itu mbak. Upah sadapan itukan dihitung dari hasilnya dan biasanya upah per kgnya itu kurang lebih Rp. 8000.⁷³

Pada hasil wawancara di atas dengan Bapak Ahmad menyatakan bahwa sistem penggunaan upah yang dipakai oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan sistem harian dan borongan. Dimana untuk buruh dengan sistem borongan (buruh sadap) dibayarkan berdasarkan hasil karet yang diperoleh oleh buruh sadap itu sendiri yaitu Rp. 8.000/kg. Penerapan sistem pengupahan searah dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa:

Di sini ada borongan sama harian dek. Borongan untuk buruh sadap. Upah sadapan itu tergantung hasilnya dek, perblok itu

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁷³ Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

tidak sama tapi kadang sama, satuan per kgnya itu ada yang Rp. 7.500 ada yang Rp. 9.000 anggeplah rata-rata Rp. 8.000 aja sudah.⁷⁴

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Suji menyatakan bahwa sistem pengupahan yang dipakai di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu sistem borongan dan harian. Sistem borongan digunakan untuk buruh penyadap upah yang diberikan berdasarkan dengan hasil yang mereka dapatkan yaitu per kg berbeda-beda sesuai blok dengan rata-rata Rp. 8000/kg. Penerapan sistem pengupahan searah dengan penjelasan pada waktu wawancara oleh Bapak Dody selaku Juru Tulis sadapan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Untuk sistemnya ada harian dan borongan, kalau disadapannya itu sistem borongan artinya perolehan produksi dari penyadap itu sendiri atau berdasarkan hasilnya jadi upah borongan ini tiap buruhnya beda-beda sesuai dengan klasifikasi itu tadi sudah mbak, tergantung perolehannya. Untuk borongan atau sadapan rata-ratanya harga satuannya itu Rp. 8.000/kg.⁷⁵

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dody mengatakan bahwa sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan sistem harian dan borongan. Dimana buruh borongan itu di upah sesuai jumlah yang di peroleh per kg rata-ratanya sekitar Rp. 8000, Jadi upah masing-masing buruh sadapan itu berbeda-beda sesuai dengan perolehan dari

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁷⁴ Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

⁷⁵ Dody, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

buruh itu sendiri karena pada sistem borongan upah dibayarkan berdasarkan hasilnya. Sesuai dengan pernyataan sistem pengupahan oleh Bapak Andi selaku Juru Tulis harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024 yang menyatakan bahwa, “Ada harian ada borongan, kalau borongan itu yang nyadap karet kalau untuk sadapan harga satuannya itu rata-rata perblok Rp.8000/kg. Upah yang didapatkan kalo pada borongan itu beda-beda dek karna lihat hasilnya.”⁷⁶

Dari hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Juru Tulis harian menyatakan bahwa sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan menggunakan sistem harian dan borongan. borongan yaitu buruh sadapan yang diupah berdasarkan hasil yang didapatkan oleh buruh, dan harga satuannya yaitu sebesar Rp. 8.000/kg. Jumlah upah yang didapatkan setiap buruh sadap berbeda-beda karena upahnya dihitung berdasarkan hasil dari buruh itu sendiri. Sesuai dengan pernyataan dari Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan, “Saya borongan, upahnya itu tergantung dapatnya kalo per kgnya itu ya sekitar Rp. 8000an.”⁷⁷

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Isnaini menyatakan bahwa buruh borongan diupah sesuai dengan hasil yang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁷⁶ Andi, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

⁷⁷ Isnaini, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

didapatkan. Upah buruh tergantung dari hasil yang mereka dapatkan per kgnya rata-rata Rp. 8000/kg. Sesuai dengan pernyataan dari Ibu Ho sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan, “Saya kerja borongan nak. Dihitungnya berdasarkan hasilnya kalau hasilnya banyak ya upahnya juga banyak. Sekarang per kgnya itu Rp. 8.000.”⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Ho menyatakan bahwa buruh borongan diupah sesuai dengan hasil yang didapatkan jika hasil getahnya banyak maka upah yang didapatkan juga banyak. Harga satuannya yaitu Rp.8.000/kg. Sesuai dengan pernyataan dari Ibu Safaatun sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024, menyatakan, “Saya kerjanya borongan ya sadapan itu nduk. Dibeli hasil getahnya itu nduk, kalo sekarang getah itu sekitar Rp. 8000/kg.”⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Safaatun menyatakan bahwa buruh borongan diupah sesuai dengan hasil getah yang didapatkan. Upahnya tidak menentu sesuai dengan apa yang diperoleh. Harga satuan getah karet yaitu Rp.8.000/kg.

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil wawancara di atas mengenai sistem pengupahan buruh karet yang digunakan di Kebun

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁷⁸ Ho, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

⁷⁹ Safaatun, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu menggunakan sistem upah menurut waktu dan juga sistem upah menurut hasil. Upah dengan sistem upah menurut waktu akan dihitung sesuai dengan kehadirannya apabila buruh tidak bekerja maka buruh tidak akan mendapatkan upah. Upah harian yaitu sebesar Rp. 32.000. Sedangkan pada sistem upah menurut hasil, upah yang didapatkan oleh buruh dihitung berdasarkan hasilnya maka upah dari masing-masing buruh itu berbeda tergantung dari perolehan buruh itu sendiri jika hasilnya banyak maka upah yang didapatkan juga banyak begitupun sebaliknya. Harga satuan dari seluruh blok rata-rata sebesar Rp. 8.000/kg.

b. Macam-Macam Upah

1) Upah Harian

Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Berdasarkan pernyataan pada waktu melakukan wawancara dengan Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Sistem pengupahannya ada harian ada borongan. Untuk harian buruh akan diupah berdasarkan kehadirannya. Dan untuk upahnya itu Rp 32.000/hari. Juga perlu saya sampaikan terkait dengan upah harian Rp. 32.000 itu memang mengacu pada UMK pada tahun 2018 80% nah itupun serta merta pekerja itu tidak asal kerja saja disitu

juga ada target jadi misalnya jumlah upah perhektar itu Rp.260.000 misalnya dibagi Rp.32.000 itu harus berapa orang yang bisa menyelesaikan dalam satu hektar itu seperti itu, karena itu harus juga ada target terkait prestasi yang harus dicapai.⁸⁰

Adapun hasil dari wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa sistem penerapan upah yang digunakan oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan harian dan borongan. Upah harian dihitung berdasarkan kehadirannya, untuk upahnya yaitu Rp. 32.000/hari namun buruh tidak asal dalam bekerja karena harus mencapai target. Sesuai dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Untuk sistem pengupahan yang digunakan itu ada sistem borongan dan harian mbak, kalau untuk upah hariannya Rp. 32.000/hari. Kalau yang harian 1 bulan sekali tapi itu ada targetnya karena itu sesuai dengan pengajuan pekerjaan. Secara global nanti kan disini mengajukan ke direksi untuk buruh lepas borongan, misalnya yang dikerjakan itu 10 hektar ya nanti tiap afdeling itu dibagi sudah, butuh berapa orang ketemu berapa hari jadi itu targetnya nanti per hari ketemu. Kalau targetnya tidak terpenuhi nanti di realisasi. Kalau nanti tetep dimasukkan di upah kalau pas ada pengecekan dari direksi, kabagnya yang kena.⁸¹

Pada hasil wawancara di atas dengan Bapak Ahmad menyatakan bahwa sistem penggunaan upah yang dipakai oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁸⁰ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

⁸¹ Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

menggunakan sistem harian dan borongan. Upah yang dibayarkan dengan sistem harian yaitu sebesar Rp. 32.000/hari dan harus memenuhi target, dan apabila target tidak terpenuhi maka akan di realisasi. Sesuai dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa:

Di sini ada borongan sama harian dek. kalau harian itu kalau masuk ya diupah kalau libur ya ndak diupah dan biasanya itu liburnya pas hari-hari besar itu dek. Kalau yang sistem harian diupah 1 bulan sekali, dan itu harus memenuhi target, kalau tidak memenuhi target yang dihitung yang sudah terealisasi, nanti kalau ndak masuk dipaksain masuk dek jelas kan uang keluar sedangkan di lapangan pekerjaannya ndak selesai itu saya yang kena itu. Kalau untuk buruh lepas dibayarnya Rp. 32.000/hari.⁸²

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Suji menyatakan bahwa sistem pengupahan yang dipakai di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu sistem borongan dan harian. Sistem harian diupah berdasarkan kehadirannya, buruh tidak akan diupah apabila tidak bekerja. Buruh harian akan dibayar dengan upah sebesar Rp. 32.000/hari dan harus mencapai target, jika pekerjaan yang ditargetkan tidak tercapai maka akan dihitung dari realisasinya. Sesuai dengan penjelasan pada waktu wawancara oleh Bapak Dody selaku Juru Tulis sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁸² Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

pada tanggal 26 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Untuk sistemnya ada harian dan borongan. Upah buruh harian lepas borongan itu upahnya Rp. 32.000/hari. Diupahnya satu masa”⁸³

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dody mengatakan bahwa sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan sistem harian dan borongan. Upah harian sebesar Rp. 32.000/hari. Upah harian dibayarkan setiap satu masa. Sesuai dengan pernyataan oleh Bapak Andi selaku Juru Tulis harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024 yang menyatakan bahwa, “Ada harian ada borongan, untuk upah hariannya itu Rp. 32.000/hari, yang harian diupahnya 1 bulan sekali dek.”⁸⁴

Dari hasil wawancara dengan Bapak Andi mengatakan bahwa sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan sistem harian dan borongan. Upah harian sebesar Rp. 32.000/hari. Upah harian dibayarkan 1 bulan sekali. Pernyataan di atas juga sesuai dengan pernyataan dari Ibu Mai sebagai buruh lepas harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Saya kerjanya harian,

⁸³ Dody, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

⁸⁴ Andi, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

upahnya Rp. 35.000/hari. Dibayarnya itu sebulan sekali nduk, kalau kerja ya dibayar kalau ndak kerja ya ndak.”⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Mai menyatakan bahwa buruh harian diupah sesuai dengan kehadiran buruh itu sendiri jika buruh bekerja maka buruh akan diupah dan begitupun sebaliknya. Upah untuk buruh harian yaitu sebesar Rp. 35.000/hari. Upah dibayarkan satu bulan sekali.

2) Upah Borongan

Upah borongan merupakan upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan upah borongan atau beban kerja satuan. Pembayaran upahnya dihitung berdasarkan hasil yang didapatkan oleh pekerja itu sendiri. Sesuai dengan pernyataan pada waktu melakukan wawancara dengan Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Pengupahan dengan sistem borongan itu untuk buruh sadapan dihitungnya berdasarkan perolehan dari buruh itu sendiri. Upah sadapan itu kalo di rata-rata sekitar Rp. 8000/kgnya namun kalo harga perbloknya itu memang tidak sama tapi kalo dirata-rata diseluruh blok itu kisaran sekian. Untuk sadapan pada tahun 2023 itu diupahnya satu bulan sekali, dan untuk sekarang itu 1 bulan 2 kali dan itupun masih dalam tahapan uji coba untuk merangsang kehadiran penyadap itu mbak.⁸⁶

⁸⁵ Mai, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

⁸⁶ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

Adapun hasil dari wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa upah yang digunakan oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan upah harian dan borongan. Upah borongan digunakan untuk buruh sadapan, upah sadapan tiap blok itu berbeda akan tetapi jika di rata-rata maka upahnya sebesar Rp. 8000/kg. Buruh Sadapan diupah 1 bulan 2 kali namun hal tersebut masih dalam tahap uji coba untuk merangsang kehadiran dari buruh sadapan. Sesuai dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Untuk pengupahan yang digunakan itu ada upah borongan dan harian mbak, upah borongan untuk buruh sadap, diupahnya itu ya dihitung dari hasil getahnya itu mbak. Diupahnya dibayarkan 1 bulan 2 kali khusus sadapan, jadi setengah bulan dibayar mbak, Upah sadapan itukan dihitung dari hasilnya dan biasanya upah per kgnya itu kurang lebih Rp. 8000/kg.⁸⁷

Pada hasil wawancara di atas dengan Bapak Ahmad menyatakan bahwa upah yang dipakai oleh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan upah borongan dimana untuk buruh dengan sistem borongan (buruh sadap) dibayarkan berdasarkan hasil karet yang diperoleh oleh buruh sadap itu sendiri yaitu Rp. 8.000/kg. Untuk pembayaran upah

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁸⁷ Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

pada sistem borongan khususnya buruh sadapan upah dibayarkan setiap 1 bulan 2 kali. Sesuai dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa:

Buruh sadapan dibayar 1 bulan 2 kali dek, kenapa karna untuk merangsang orang untuk lebih giat bekerja, dibuat seperti itu biar orang terangsang lagi untuk bekerja kalau satu bulan sekali kan terlalu lama. Upah sadapan itu tergantung hasilnya dek, perblok itu ndak sama tapi kadang sama, satuan per kgnya itu ada yang Rp. 7.500 ada yang Rp. 9.000 anggeplah rata-rata Rp. 8.000 aja sudah.⁸⁸

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Suji menyatakan bahwa upah yang dipakai di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember upah borongan upah yang diberikan berdasarkan dengan hasil yang mereka dapatkan yaitu per kg berbeda-beda sesuai dengan blok biasanya sekitar Rp. 8000/kg. Buruh sadapan diupah setiap 1 bulan 2 kali hal tersebut ditujukan agar orang-orang lebih giat dan tertarik untuk bekerja. Sesuai dengan penjelasan pada waktu wawancara oleh Bapak Dody selaku Juru Tulis sadapan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Kalau disadapannya itu sistem borongan artinya perolehan produksi dari penyadap itu sendiri atau berdasarkan hasilnya jadi upah borongan ini tiap buruhnya beda-beda sesuai dengan klasifikasi itu tadi sudah mbak, tergantung

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁸⁸ Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

perolehannya. Kalau untuk borongan atau buruh sadapan rata-ratanya harga satuannya itu Rp. 8.000/kg. Upahnya itu dibayarkan 2 masa, tapi pada tahun 2023 kemaren itu pake 1 masa mbak, sebenarnya 2 masa juga cuman bagi yang melebihi target, kalau melebihi target baru diupah permasa.⁸⁹

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dody mengatakan bahwa upah buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan upah borongan dimana buruh borongan itu diupah sesuai jumlah yang diperoleh per kg rata-ratanya sekitar Rp. 8000. Jadi upah masing-masing buruh sadapan itu berbeda-beda sesuai dengan perolehan dari buruh itu sendiri karena pada sistem borongan upah dibayarkan berdasarkan hasilnya. Pembayaran upah untuk sistem borongan yaitu 1 bulan 2 kali, akan tetapi pada tahun 2023 upah untuk buruh borongan sadapan dibayarkan setiap satu bulan sekali apabila telah melebihi target. Sesuai dengan pernyataan sistem pengupahan oleh Bapak Andi selaku Juru Tulis harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024, yang menyatakan bahwa:

Untuk sadapan harga satuannya itu rata-rata perblok Rp.8000/kg. Upah yang didapatkan kalau pada borongan itu beda-beda dek karna liat hasilnya, kalau yang harian itu sama semuanya. Pembayaranannya kalau untuk yang sadap itu 1 bulan 2 kali dek.⁹⁰

⁸⁹ Dody, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

⁹⁰ Andi, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Juru Tulis harian menyatakan bahwa upah buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan menggunakan upah borongan. Untuk borongan yaitu buruh sadapan yang diupah berdasarkan hasil yang didapatkan oleh buruh, dan harga satuannya yaitu sebesar Rp. 8.000/kg. Jumlah upah yang didapatkan setiap buruh sadap berbeda-beda karena upahnya dihitung berdasarkan hasil dari buruh itu sendiri. Buruh sadap diupah setiap 1 bulan 2 kali. Sesuai dengan pernyataan dari Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan, “Saya Borongan, upahnya itu tergantung dapatnya kalau sehari biasanya sekitar Rp. 54.500. Kalau per kgnya itu ya sekitar Rp. 8000an. Dibayarnya setiap setengah bulan”⁹¹

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Isnaini menyatakan bahwa untuk borongan diupah sesuai dengan hasil yang didapatkan. Upah buruh tergantung dari hasil yang mereka dapatkan per kgnya rata-rata Rp. 8000/kg. Upah dibayarkan 1 bulan 2 kali. Sesuai dengan pernyataan dari Ibu Ho sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024, menyatakan:

Saya kerja borongan nak. Kalau untuk upahnya dibayarkan setengah bulan kadang Rp. 250.000 kadang ya Rp. 300.000

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

⁹¹ Isnaini, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

itu sudah nak. Dihitungnya berdasarkan hasilnya kalau hasilnya banyak ya upahnya juga banyak. Sekarang per kgnya itu Rp. 8.000.⁹²

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Ho menyatakan bahwa buruh borongan diupah sesuai dengan hasil yang didapatkan jika hasil getahnya banyak maka upah yang didapatkan juga banyak. Harga satuannya yaitu Rp.8.000/kg dan diupah setiap setengah bulan atau 1 bulan 2 kali. Sesuai dengan pernyataan dari Ibu Safaatun sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024, menyatakan:

Saya kerjanya borongan ya sadapan itu nduk. Dibeli hasil getahnya itu nduk, kalau sekarang getah itu sekitar Rp. 8000/kg ndak mesti. Paling ya cuma Rp. 30.000 sehari, dibayarnya itu setengah bulan sekali kadang ya Rp. 300.000 kadang Rp. 250.000 kadang ya ndak sampek.⁹³

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Safaatun menyatakan bahwa buruh borongan diupah sesuai dengan hasil getah yang didapatkan. Upahnya tidak menentu sesuai dengan apa yang diperoleh. Harga satuan getah karet yaitu Rp.8.000/kg dan diupah setiap setengah bulan.

Dari hasil wawancara di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa upah di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menggunakan upah harian dan upah borongan. upah harian dihitung berdasarkan presentasi kehadirannya apabila buruh bekerja maka tidak akan mendapatkan upah. Upah harian

⁹² Ho, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

⁹³ Safaatun, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

dibayarkan setiap 1 bulan sekali sebesar Rp. 35.000/hari. Sedangkan upah borongan dihitung berdasarkan hasil perolehan dari buruh itu sendiri. Upah dibayarkan setiap 1 bulan 2 kali dengan harga satuan rata-rata Rp. 8.000/kg.

c. Macam-Macam Buruh

Pekerja, buruh, atau pegawai pada dasarnya adalah orang yang mempergunakan tenaga dan keterampilannya untuk memperoleh imbalan dalam bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang atau dengan cara lain, dari perusahaan atau pemberi kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1) Tenaga Kerja Lepas

Pekerja tidak tetap/lepas adalah pekerja yang menerima penghasilan hanya pada saat pekerja itu bekerja, berdasarkan jumlah hari kerja, jumlah satuan pekerjaan yang dilakukan, atau selesainya jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Sesuai dengan pernyataan pada waktu melakukan wawancara dengan Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Sistem hariannya itu digunakan untuk buruh lepas borongan harian, Jam kerjanya kalau untuk lepas harian itu dari jam 05.00-11.00 WIB. Akan tetapi buruh lepas ini tergantung kebutuhan mbak, kalo sedang butuh ya nanti mencari

pekerja. Kenapa pada saat dibutuhkan, kembali pada pendapatan walaupun sudah dianggarkan itu belum tentu semuanya terealisasi tergantung pendapatan yang diterima kalo memang pendapatannya tidak tercapai otomatis pada efisiensi tadi saat dibutuhkan maka akhirnya mencari tenaga kerja kalo memang pendapatannya tidak mencukupi maka pekerjaannya harus dipending dulu untuk melakukan efisiensi.⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa buruh harian adalah buruh lepas borongan harian, yang bekerja dari jam 05.00-11.00 WIB. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Kalau hariannya itu buruh lepas borongan kalau disini namanya skill kaya jombret sama wiwil, buruh lepas borongannya itu dari jam 5 pagi-11 siang.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad menyatakan bahwa buruh harian yaitu buruh lepas borongan yang disebut skill seperti jombret dan wiwil. Buruh lepas borongan bekerja dari jam 05.00-12.00 WIB. Sesuai dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Kalau yang harian

⁹⁴ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

⁹⁵ Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

buruh lepas kalau di kebun itu namanya skill, kalau yang lepas jam kerjanya dari jam 5 pagi sudah start itu dek sampe jam 11 siang.”⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suji menyatakan bahwa buruh harian yaitu buruh lepas atau disebut dengan skill. Jam kerja buruh lepassyaitu dari jam 05.00-11.00 WIB. Sesuai dengan penjelasan pada waktu wawancara oleh Bapak Dody selaku Juru Tulis sadapan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Kalau sistem harian itu masuk kategori skill ada yang skill ada yang musiman kalo yang musiman itu selagi ada panen tapi khusus kopi. Kalau untuk buruh harian lepas borongannya dari jam 5 sampe jam 11.”⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Dody menyatakan bahwa buruh harian merupakan kategori skill. Jam kerja buruh harian lepas borongan yaitu dari jam 05.00-11.00 WIB. Sesuai dengan pernyataan Bapak Andi selaku Juru Tulis harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024 yang menyatakan bahwa, “Kalau yang harian itu buruh lepas harian dek yang biasanya jombret itu. Kalau untuk buruh lepas harian itu dari jam 05.00-11.00 WIB dek totalnya 7 jam.”⁹⁸

⁹⁶ Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

⁹⁷ Dody, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

⁹⁸ Andi, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi menyatakan bahwa buruh harian yaitu buruh lepas harian yang pekerjaannya jombret. Jam kerja buruh lepas harian yaitu dari jam 05.00-11.00 WIB. Pernyataan diatas juga sesuai dengan pernyataan dari Ibu Mai sebagai buruh lepas harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Saya kerjanya harian, Kalau kerjanya itu dari jam 6 pagi sampai jam setengah 12.”⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Mai menyatakan bahwa buruh harian bekerja dari jam 06.00-12.30 WIB.

2) Tenaga Kerja Borongan

Borongan atau pocokan adalah suatu hubungan kerja yang berdasarkan kerja borongan, yang hasilnya dibagikan menurut upah yang diterima untuk suatu satuan pekerjaan atau berdasarkan hasil jadi. Sesuai dengan pernyataan pada waktu melakukan wawancara dengan Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Pengupahan dengan sistem borongan itu untuk buruh sadapan, Jam kerjanya kalau sadapan itu ya sekitar jam 3-4 itu mbak.”¹⁰⁰

⁹⁹ Mai, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

¹⁰⁰ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Satuki bahwa pengupahan borongan yaitu untuk buruh sadapan yang jam kerjanya dimulai dari jam 03.00/04.00 WIB. Sesuai dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Sistem borongan untuk buruh sadap, kalau di PDP habis isya biasanya itu sudah mulai nyadap mbak tapi kebanyakan itu dari jam 3 pagi-8 pagi.”¹⁰¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ahmad menyatakan bahwa sistem borongan untuk buruh sadap. Jam kerja buruh sadapan ini dimulai dari jam 03.00-08.00 WIB. Sesuai dengan dengan pernyataan pada waktu wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa:

Borongan untuk buruh sadap, Kalau sadapan biasanya jam 3-4 pagi dek. Sebetulnya ada yang berangkat jam 3 itu ada cuma hanya ada satu dua orang tapi kalau dibuat rata-rata ya jam 4 lah. Karena anjurannya karet itu lebih pagi lebih baik kalau di ilmu karet lapisan furkor itu terjadi antara jam setenga 3-4 itu deres-deresnya aliran karet terbukanya pori-pori karet makanya harus berangkat pagi itu yang lebih baik.¹⁰²

¹⁰¹ Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

¹⁰² Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Suji menyatakan bahwa borongan untu buruh sadap. Jam kerja buruh sadap dimulai dari Jam 03.00 WIB rata-rata jam 04.00 WIB. Semakin pagi maka getah karet yang didapatkan akan semakin banyak karna pada pagi hari pori-pori karet akan terbuka dan aliran karet akan sangat deras. Sesuai dengan pernyataan pada waktu wawancara oleh Bapak Dody selaku Juru Tulis sadapan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Kalau disadapannya itu borongan, jam kerja buruh sadapan rata-rata ada jam 3 atau jam 4.”¹⁰³

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dody menyatakan bahwa buruh borongan merupakan buruh sadap yang bekerja dari jam 03.00 WIB. Sesuai dengan pernyataan oleh Bapak Andi selaku Juru Tulis harian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 26 Januari 2024 yang menyatakan bahwa, “Kalau borongan itu yang nyadap karet. Jam kerja buruh sadap itu rata-rata jam 3-4 tergantung juga dek, itu namanya borongan kalau pingin banyak ya lebih malem lebih banyak pendapatannya.”¹⁰⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Andi menyatakan bahwa borongan yaitu buruh sadap yang bekerja dari

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹⁰³ Dody, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

¹⁰⁴ Andi, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

jam 03.00/04.00 WIB, apabila ingin mendapatkan hasil yang lebih banyak maka harus lebih malam lagi untuk bekerja. Sesuai dengan pernyataan dari Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan, “Saya Borongan, kerjanya dari subuh jam 3 itu sampek jam 9. Dibayarnya setiap setengah bulan”¹⁰⁵

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Isnaini menyatakan Jam kerja untuk buruh sadap yaitu jam 03.00-09.00 WIB. Sesuai dengan pernyataan dari Ibu Ho sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan, “Saya kerja Borongan nak. Kerjanya dari jam 03.00-09.00 WIB selesainya.”¹⁰⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Ho menyatakan bahwa Jam kerja untuk buruh sadap yaitu jam 03.00-09.00 WIB. Sesuai dengan pernyataan dari Ibu Safaatun sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember pada tanggal 3 April 2024 menyatakan, “Saya kerjanya borongan ya sadapan itu nduk. Kerjanya kalo sadap itu jam 03.00 itu sudah nduk sampek jam 09.00 WIB.”¹⁰⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu Safaatun menyatakan bahwa Buruh sadap bekerja dari jam 03.00-

¹⁰⁵ Isnaini, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

¹⁰⁶ Ho, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

¹⁰⁷ Safaatun, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

09.00 WIB. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa buruh harian merupakan buruh lepas borongan yang bekerja dari jam 05.00-12.00. Sedangkan buruh borongan merupakan buruh sadap yang bekerja dari jam 03.00-08.00 WIB.

2. Faktor yang Menentukan Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Sistem pengupahan di kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; Peraturan Pemerintah yaitu UMK Tahun 2018 dan harga pasar tenaga kerja. Sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember mengacu pada UMK Tahun 2018, namun hal tersebut belum sepenuhnya yaitu sebesar 80%. Dan untuk selanjutnya yaitu juga dipengaruhi oleh harga pasar tenaga kerja dimana adanya persaingan dengan upah buruh tani. Petani lokal yang menawarkan upah cukup tinggi membuat para buruh lebih memilih untuk bekerja dengan petani lokal. Perusahaan juga membayarkan upah sesuai dengan kemampuan perusahaan karena fluktuatifnya harga dan juga pendapatan.

a. Peraturan Pemerintah

Terdapat adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi tinggi rendahnya upah. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara oleh Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari

2024 menyatakan bahwa, “Kalau di Kebun Kalimrawan itu mengikuti UMK 2018 dan itupun masih belum 100%.“¹⁰⁸

Dari hasil wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember itu dipengaruhi oleh peraturan pemerintah yaitu UMK Tahun 2018 namun hal tersebut masih belum 100% hal tersebut karena fluktuatifnya harga dan pendapatan dari Kebun Kalimrawan sendiri. Sesuai dengan pernyataan dari Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Di sini kan tidak mengacu pada UMK untuk pengupahan itu, ya mestinya mengacu pada UMK, disini sekarang itu yang dipake UMK Tahun 2018 itupun bukan 100% jadi belum terpenuhi masih.”¹⁰⁹

Dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember bahwa sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yang digunakan yaitu mengacu pada UMK Tahun 2018 namun belum terpenuhi 100% akan tetapi hanya sebesar 80%. Sesuai dengan Pernyataan dari Bapak Suji selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Kalau mengacu ke UMK saya kira di sini tidak bisa terpenuhi dari UMK. Kalau yang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹⁰⁸ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

¹⁰⁹ Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

dipakai sekarang itu UMK 2018 dek, dan itupun bukan 100% sekitar 80%.”¹¹⁰

Dari hasil wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afedeling kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ditemukan bahwa faktor yang memengaruhi sistem pengupahan di kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu; berdasarkan pada UMK Tahun 2018 namun belum terpenuhi yakni sebesar 80%.

Kesimpulan dari hasil wawancara di atas yaitu bahwa sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu yang pertama UMK Tahun 2018 namun masih belum terpenuhi dan hanya sebesar 80%.

b. Harga Pasar

Jika harga pasar naik tetapi upah tidak naik, maka upah riil akan turun dan harus dinaikkan. Berdasarkan pernyataan pada saat wawancara oleh Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Memang tingkat pendapatan pekerja itu masih ada persaingan dengan upah buruh tani. Jadi tingkat kesulitannya memang khususnya di Kebun Kalimrawan yaitu untuk merangsang pekerja untuk bekerja secara rutin, khususnya di sadapan yang memang tidak ada liburnya setiap hari. Terkait pendapatan yang dari luar kebun, itu juga yang menjadi PR atau

¹¹⁰ Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

permasalahan-permasalahan yang harus ditindaklanjuti karena adanya persaingan itu tadi.¹¹¹

Dari hasil wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa terdapat persaingan upah antara upah buruh kebun dengan upah buruh tani. Kebun Kalimrawan sendiri juga memiliki kesulitan dalam merangsang pekerja untuk terus bekerja terutama pada sadapan. Sesuai dengan pernyataan dari Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024 menyatakan bahwa, “Kalau masalah harga itu terutama di borongan ya disini kan dekat sama tetelan ya petani lokal, harga satuannya kan lebih tinggi dari kebun jadi kebanyakan kerja ke petani karena upahnya lebih tinggi.”¹¹²

Dari hasil wawancara dengan Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menyatakan bahwa upah juga dipengaruhi oleh persaingan upah dengan petani lokal dimana harga atau upah yang dibayarkan oleh petani lokal lebih tinggi dibandingkan dengan upah kebun. Maka dari itu banyak buruh yang bekerja dengan petani lokal daripada bekerja di kebun dikarenakan upah yang lebih tinggi tersebut. Sesuai dengan Pernyataan dari Bapak Suji selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024, menyatakan bahwa:

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹¹¹ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

¹¹² Ahmad, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

Masalah harga sempat saya singgung ya tadi disini kan banyak petani lokal jadi orang-orang disini itu banyak yang kerja ke petani ke perorangan karena dia upahnya lebih tinggi, susah cari tenaga kerja disini dek ya orang banyak tapi kalau kerja dikebun kurang minat karena murah. Petani pun bersaing juga tinggi-tinggian masalah harga kalau ada yang lebih tinggi ya pindah juga.¹¹³

Dari hasil wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afedeling kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ditemukan bahwa upah kebun yang bersaing dengan petani lokal. Dimana banyak pekerja yang lebih memilih untuk bekerja dengan petani lokal daripada bekerja dikebun. Hal tersebut dikarenakan upah yang dibayarkan oleh petani lokal lebih tinggi daripada di kebun.

c. Kemampuan Perusahaan untuk Membayar

Bagi perusahaan, gaji merupakan bagian dari biaya produksi. Meningkatnya biaya produksi mengakibatkan kerugian dan perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan operasional. Berdasarkan pernyataan pada saat wawancara oleh Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 27 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Nanti kalau dikatakan, kok berani PDP itu melakukan upah tidak sesuai yang di ketentuan pemerintah, jadi yang menjadi acuan sekarang untuk usaha perkebunan yang saya tahu bukan hanya PDP ya, karena fluktuatifnya harga itu yang menjadi acuan di perusahaan itu yang menyatakan perjanjian kerja bersama. Karena pendapatan itu tadi makanya disitu adanya perjanjian kerja bersama biar nantinya tidak membentur aturan yang ada. Jadi ada kesepakatan antara pengusaha dengan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹¹³ Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 26 Januari 2024.

pekerja istilahnya tawar menawar jadi kalau memang sepakat ya monggo ditandatangani upah yang diterima sekian.¹¹⁴

Dari hasil wawancara dengan Bapak Satuki menyatakan bahwa karena adanya fluktuatif harga maka upah dibayarkan sesuai dengan pendapatan dari perusahaan dan karena hal tersebut maka diadakannya perjanjian kerja bersama. Dengan adanya perjanjian bersama maka terdapat kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja terkait dengan upah. Sesuai dengan Pernyataan dari Bapak Suji selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada tanggal 25 Januari 2024, menyatakan bahwa:

Untuk karyawan itu dek, PDP ya Khususnya dibawah standart bukan cuma karyawan termasuk dari kita ke bawah itu sudah. Jadi yang dipake upah seluruh karyawan yang ada di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember itu bukan pake standart UMK tapi dibuat untuk kemampuan perusahaan bayarnya ya segitu sudah tapi kan levelnya beda-beda ada yang lepas skill ada yang seperti kita karyawan golongan tapi ya sama 80%.¹¹⁵

Dari hasil wawancara dengan Bapak Suji selaku Kabag Afedeling kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ditemukan bahwa Upah yang digunakan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember menyesuaikan dengan kemampuan dari perusahaan baik dari karyawan sampai buruhnya, namun masih sama sebesar 80%.

Kesimpulan dari hasil wawancara di atas yaitu bahwa sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan

¹¹⁴ Satuki, diwawancara oleh Penulis, Pace, 27 Januari 2024.

¹¹⁵ Suji, diwawancara oleh Penulis, Pace, 25 Januari 2024.

Jember dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu yang pertama UMK Tahun 2018 namun masih belum terpenuhi dan hanya sebesar 80%. Dan yang kedua yaitu karena harga pasar tenaga kerja dimana adanya persaingan dengan upah petani lokal/buruh tani dimana banyak orang yang lebih memilih untuk bekerja pada petani lokal daripada bekerja di perkebunan. Hal tersebut karena upah yang ditawarkan oleh petani lokal lebih tinggi daripada di perkebunan. Terakhir yaitu kemampuan perusahaan dalam membayar upah buruh karena adanya fluktuatif harga dan juga pendapatan dari perusahaan itu sendiri.

3. Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Berdasarkan Prinsip Keadilan dan Kelayakan

Setelah dipahami bahwa di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember pada masa awal bekerja sudah ada akad antara pihak buruh dan perusahaan. Namun upah yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan serta tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

a. Keadilan

Dalam Islam, nilai keadilan dalam segala tindakan manusia sangat dijunjung tinggi, dan struktur upah yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja juga harus sesuai dengan nilai keadilan.

Keadilan pada pengupahan yaitu tidak ada segala bentuk perilaku penganiayaan atau merugikan kesejahteraan orang lain ataupun

merugikan kepentingan diri sendiri, dan dan pemberi kerja membayar karyawan sesuai dengan hak mereka berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan. Kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian pengupahan disarankan untuk menerapkan kejujuran dan keadilan, sehingga mencegah segala bentuk eksploitasi atau pelanggaran terhadap kepentingan pihak lain. Upah yang diterima pekerja berfungsi untuk memenuhi kebutuhan penghidupan sehari-hari dan memenuhi kebutuhan ekonominya.

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan, Artinya, sebelum seseorang dipekerjakan, pemberi kerja harus menjelaskan terlebih dahulu bagaimana mereka akan menerima upahnya. Hal tersebut menyangkut tentang seberapa besar upah yang akan diterima oleh pekerja dan bagaimana ketentuan pengupahannya. Keterlambatan pembayaran upah dianggap ketidakadilan, dan mereka yang tidak membayar pekerjaannya termasuk orang-orang yang dibenci Nabi Muhammad SAW di hari kiamat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan tanggal 3 April 2024, yang menyatakan bahwa:

Saya kerja dari tahun 1952 jadi sekitar 32 tahun itu sudah nduk. Pertama kerja itu tidak ada perjanjian nduk ya langsung kerja saja sudah, tapi sudah tau upahnya itu berapa dibayarnya kapan. Upahnya pernah telat tapi ndak sering.¹¹⁶

¹¹⁶ Isnaini, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan menyatakan bahwa pada awal bekerja tidak ada perjanjian secara tertulis namun buruh sudah tahu besaran waktu upah yang akan diterima. Dalam pembayarannya upah selalu dibayarkan tepat waktu namun pernah juga telat akan tetapi tidak sering. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Ho sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024, menyatakan bahwa:

Saya kerja dari lulus SD jadi sudah lama puluhan tahun. Pertama kerja itu saya ikut ibu saya, ikut orangtua jadi ya ndak ada perjanjian tapi sudah tahu bayarannya. Ndak pernah telat kalo upah, kalo telat ya paling sehari dua hari itu nak.¹¹⁷

Dari hasil wawancara dengan Ibu Ho menyatakan bahwa pada awal bekerja tidak ada perjanjian akan tetapi buruh sudah tahu besaran upah yang akan diterima. Upah dibayarkan tepat waktu meskipun pernah telat akan tetapi tidak berangsur lama. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Mai sebagai buruh lepas harian Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024, menyatakan bahwa :

Saya kerjanya sudah lama ndak tau tahun berapa pokonya sudah lama nduk. Awal kerja itu ndak ada perjanjian tapi sudah diberitahu upahnya itu berapa dan diupahnya harian

¹¹⁷ Ho, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

ya Rp. 35.000 itu sudah per hari. Kalau telat ya pernah tapi ndak sering, ya ndak pernah telat lah nduk¹¹⁸

Dari hasil wawancara dengan Ibu Mai menyatakan bahwa pada awal bekerja tidak ada perjanjian namun pihak buruh telah diberitahu besaran upah dan juga sistemnya oleh pihak perusahaan. Pembayaran upah pernah telat namun hanya terkadang saja, bisa dikatakan bahwa upah dibayarkan tepat waktu. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Safaatun sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024, menyatakan bahwa:

Saya kerjanya sudah lama sekitar 35 tahun. Kerjanya itu ndak ada perjanjian tapi sudah diberitahu bayarannya berapa. bayarannya ya tepat waktu nduk, telat ya pernah nduk tapi ndak sering telatnya paling ya sehari dua hari itu sudah, dibayarnya setengah bulan.¹¹⁹

Dari hasil wawancara dengan Ibu Safaatun menyatakan bahwa pada awal bekerja tidak ada perjanjian, akan tetapi buruh sudah diberitahu besaran upah yang akan diterima. Upah yang diberikan dapat dikatakan tepat waktu meskipun pernah telat dibayarkan namun hanya satu atau duahari saja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember sudah memenuhi prinsip adil yang bermakna transparan

¹¹⁸ Mai, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

¹¹⁹ Safaatun, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

dimana antara perusahaan dan buruh telah melakukan akad terlebih dahulu meskipun tidak ada perjanjian tertulis namun telah ada kesepakatan antara pihak buruh dengan pihak perusahaan dimana buruh sudah mengetahui besaran upah dan harga yang akan diterima oleh buruh setelah melakukan pekerjaannya, selain itu buruh juga diberi tahu sistem dan juga waktu pembayaran upahnya. Dapat dikatakan bahwa upah dibayarkan tepat waktu meskipun terkadang terlambat, namun keterlambatannya tidak berlangsung lama hanya satu atau dua hari saja.

- 2) Adil bermakna proporsional artinya, pekerja harus diberi kompensasi (upah) yang sesuai dan pantas atas apa yang telah mereka kerjakan. Berdasarkan pernyataan pada saat wawancara dengan Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan tanggal 3 April 2024 yang menyatakan bahwa, “Kalau kesesuaian kerja dengan upahnya itu tidak sesuai nduk tapi ya gimana lagi terpaksa daripada ndak kerja.”¹²⁰

Dari hasil wawancara dengan Bapak Isnaini menyatakan bahwa Upah yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan meskipun tidak sesuai akan tetapi pekerjaan tetap dikerjakan karena tidak adanya pekerjaan lain. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Ho sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹²⁰ Isnaini, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Upahnya itu tidak sesuai lebih berat kerjanya.”¹²¹

Dari hasil wawancara dengan Ibu Ho menyatakan bahwa Upah yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, pekerjaannya dianggap lebih berat dibandingkan dengan upah yang diterima. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Mai sebagai buruh lepas harian Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Kalau kesesuaian kerja sama upahnya ya disesuaikan-sesuaikan saja sudah.”¹²²

Dari hasil wawancara dengan Ibu Mai menyatakan bahwa Upah yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Safaatun sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa “Kalau kerjanya ya tidak sesuai sama bayarannya, jauh nduk apalagi sekarang upahnya murah.”¹²³

Dari hasil wawancara dengan Ibu Safaatun menyatakan bahwa upah dianggap tidak sesuai dengan pekerjaannya dan upah yang didapatkan terbilang murah. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember belum memenuhi prinsip adil

¹²¹ Ho, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

¹²² Mai, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

¹²³ Safaatun, diwawancara oleh Penulis, Pace, 3 April 2024.

bermakna proporsional karena upah yang didapatkan masih belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dimana upah yang didapatkan dirasa tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan oleh buruh.

b. Kelayakan

Dalam hal pemberian upah buruh haruslah memenuhi prinsip kelayakan. Maksud dari “kelayakan” disini yaitu merujuk pada tiga aspek, yaitu: kecukupan pangan (makanan), kecukupan sandang (pakaian), dan kecukupan papan (tempat tinggal). Berdasarkan pernyataan pada saat wawancara dengan Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan tanggal 3 April 2024 yang menyatakan bahwa, “Untuk sehari-hari itu tidak cukup minus malah, tapi ya dicukup-cukupkan padahal ya ndak cukup.”

Dari hasil wawancara dengan Bapak Isnaini sebagai buruh borongan/sadapan menyatakan bahwa: Upah yang didapatkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena tidak adanya pekerjaan lain maka upah yang didapatkan terpaksa dicukupkan untuk memenuhi kebutuhan hidup buruh. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Ho sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Untuk sehari-hari itu tidak cukup jadi ya selesai kerja sadapan trus kerja diluar karena upahnya ya tidak cukup apalagi sekarang beras mahal.”

Dari hasil wawancara dengan Ibu Ho menyatakan bahwa upah yang didapatkan juga tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Buruh memilih untuk mencari pekerjaan lain disamping pekerjaannya sebagai buruh sadap dikarenakan upah yang belum mencukupi, apalagi pada masa sekarang bahan pokok makanan terutama beras memiliki harga yang cukup mahal. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Mai sebagai buruh lepas harian Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Untuk sehari-hari itu tidak cukup tapi ya mau gimana lagi, mau kerja dimana lagi. Sebenarnya ya ndak cukup tapi karna ndak ada lagi jadi ya dicukup-cukupkan.”

Dari hasil wawancara dengan Ibu Mai menyatakan bahwa itu upah yang didapatkan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari namun karena tidak adanya pekerjaan lain maka upah yang didapatkan dicukup-cukupi saja. Sesuai dengan pernyataan pada saat wawancara dengan Ibu Safaatun sebagai buruh borongan/sadapan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember tanggal 3 April 2024 menyatakan bahwa, “Kalau untuk sehari-hari ya ndak cukup tapi tetap diterima bayarannya ya mau gimana lagi.”

Dari hasil wawancara dengan Ibu Safaatun menyatakan bahwa upah yang didapatkan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa upah di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

belum memenuhi prinsip kelayakan karena upah yang didapatkan tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari dikarenakan upah yang didapatkan terbilang kecil. Maka dari itu beberapa dari buruh memilih untuk bekerja diluar kebun untuk mencukupi kebutuhannya namun ada juga yang mau tidak mau menerima upah yang didapatkan karena tidak adanya pekerjaan lain.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember sudah adil bermakna transparan yakni sebelum buruh bekerja sudah ada akad terlebih dahulu. Buruh sudah diberi tahu mengenai besaran upah dan juga sistem pengupahannya. Upah yang diberikan juga jarang sekali terjadi keterlambatan. Namun upah belum memenuhi keadilan bermakna proporsional karena buruh menganggap bahwa upah yang didapatkan tidak sebanding dengan pekerjaannya. Upah juga belum memenuhi prinsip kelayakan karena belum bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Maka dari itu sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember belum memenuhi prinsip keadilan dan juga kelayakan.

C. Pembahasan Temuan

Pada pembahasan temuan ini peneliti menggunakan hasil data yang didapatkan saat melakukan penelitian dan sebelum itu sudah dipaparkan dalam bentuk penyajian data. Data-data yang sudah didapatkan tersebut selanjutnya

akan dibahas lebih detail dan berkaitan dengan teori yang sesuai dengan fokus penelitian. Berikut adalah pembahasannya:

1. Sistem Penentuan/Penetapan Upah Buruh Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Setelah melakukan penelitian di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember peneliti dapat mengetahui mengenai sistem pengupahan buruh karet yang dipakai oleh perusahaan yaitu upah buruh harian yang upahnya dibayarkan kepada pekerja dan dihitung berdasarkan kehadirannya. Apabila buruh tidak bekerja maka tidak akan diupah. Sedangkan upah borongan adalah upah buruh yang dihitung dari hasil perolehan getah karet per kg.

Fakta di lapangan sudah sesuai dengan teori dari Zaeni Asyhadie sistem upah menurut waktu adalah besarnya upah yang dibayarkan menurut waktu dalam sehari. Sistem upah menurut waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, harian, mingguan, bulanan, atau tahunan. Sistem pengupahan dengan sistem upah menurut hasil yaitu upah yang dibayarkan berdasarkan unit yang dihasilkan oleh pekerja seperti per potong, per buah, per meter, per liter, per kilogram. Sistem upah borongan menggabungkan upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan tugas-tugas tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika menyelesaikannya dalam jangka waktu tersebut, maka akan ditetapkan upah sejumlah sekian rupiah.¹²⁴

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹²⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerja Bidang Hubungan Kerja*, 72-73.

Hal tersebut juga sesuai dengan teori dari Afzalur Rahman yaitu upah dengan sistem waktu merupakan Besaran kompensasi (gaji, upah) bervariasi tergantung skala waktu misalnya per jam, mingguan, ataupun bulanan. Manajemen upah dengan sistem waktu relatif sederhana dan dapat diterapkan pada pekerja penuh waktu dan berupah harian. Sistem waktu ini digunakan ketika sulit mengukur kinerja pekerjaan dalam satuan unit. Jika seorang karyawan penuh waktu atau tetap, maka akan dibayar menggunakan sistem waktu setiap bulan. Besaran kompensasi waktu ditentukan semata-mata berdasarkan jam kerja, bukan berdasarkan kinerja. Sedangkan upah dengan sistem hasil merupakan besarnya imbalan atau upah ditentukan oleh satuan yang dihasilkan pekerja, misalnya seperti per potong, per meter, per liter, dan per kilogram. Dalam sistem pembayaran berdasarkan kinerja, jumlah kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada jumlah hasil yang dicapai, bukan jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut.¹²⁵

Fakta di lapangan upah di Kebun Kalimrawan menggunakan upah harian dan upah borongan. Upah harian adalah upah yang dibayarkan berdasarkan kehadirannya akan tetapi harus memenuhi target jika tidak tercapai maka yang dihitung yang terealisasi saja. Buruh akan diupah apabila bekerja dan tidak akan diupah jika tidak masuk atau libur. Untuk buruh harian upah dibayarkan kepada pekerja setiap satu bulan sekali, Besaran upah yang diterima oleh buruh harian yaitu Rp. 32.000-

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹²⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 36.

35.000/hari. Sedangkan upah buruh borongan yaitu upah yang dibayarkan berdasarkan hasil perolehan dari buruh tersebut. Apabila perolehannya banyak maka upah yg didapatkan juga banyak begitupun sebaliknya. Upah borongan dibayarkan setiap satu bulan 2 kali hal tersebut dilakukan guna untuk merangsang para pekerja agar lebih giat dalam bekerja karena apabila upah diberikan dalam satu masa itu terlalu lama. Pada tahun 2023 upah yang dibayarkan kepada buruh borongan juga diberikan setiap dua masa atau satu bulan 2 kali, namun hal tersebut hanya berlaku bagi pekerja yang telah melebihi target. Besaran harga untuk upah borongan yaitu sebesar Rp. 7.500-8.725/Kg.

Pada fakta di lapangan upah buruh di Kebun Kalimrawan yaitu upah harian dan juga upah borongan. Hal tersebut sudah sesuai dengan teori Adytus Adisu dimana upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Sedangkan upah borongan merupakan upah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan upah borongan atau beban kerja satuan. Pembayaran upahnya dihitung berdasarkan hasil yang didapatkan oleh pekerja itu sendiri.¹²⁶

Pekerja, buruh, atau pegawai pada dasarnya adalah orang yang mempergunakan tenaga dan keterampilannya untuk memperoleh imbalan dalam bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang atau dengan cara lain,

¹²⁶ Edytus Adisu, *Hak Karyawan atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, 3.

dari perusahaan atau pemberi kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹²⁷ Buruh dapat dibedakan menurut jenis dan pekerjaannya. Menurut Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, buruh dapat dibedakan menjadi: Buruh harian, Buruh kasar, Buruh musiman, Buruh pabrik yaitu buruh yang bekerja di pabrik, Buruh tambang, Buruh terampil, Buruh tani, Buruh terlatih. Dan menurut macam-macam buruh ada 2 (dua) yaitu Tenaga Kerja Harian (Harian Tetap dan Harian Lepas) dan Tenaga Kerja Borongan.¹²⁸

Gambar 4.2
Kegiatan buruh saat bekerja



Sumber: Observasi di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan
Kahyangan Jember

Pada fakta di lapangan buruh di Kebun Kalimrawan yaitu ada buruh harian dan ada juga buruh borongan. Buruh harian yang bekerja

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹²⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3.

¹²⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan

berdasarkan kehadirannya. Buruh harian biasanya melakukan pekerjaan seperti jombret dan wiwil (wiwil dilakukan saat musim kopi). Buruh harian ini disebut dengan buruh lepas borongan karena buruh harian ini hanya bekerja apabila perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Maka dari itu perusahaan akan melakukan pengajuan kepada direksi untuk buruh lepas borongan tersebut. Namun walaupun sudah dianggarkan belum tentu semuanya dapat terealisasi karena hal tersebut bergantung pada pendapatan yang diterima. Apabila pendapatannya tidak tercapai maka perusahaan akan melakukan efisiensi dan akhirnya pekerjaan untuk buruh lepas borongan akan dipending terlebih dahulu. Buruh harian bekerja dari jam 06.00-11.00 WIB. Sedangkan untuk buruh borongan yaitu buruh sadap yang diupah berdasarkan dari hasil yang diperolehnya. Buruh borongan bekerja setiap hari dari jam 03.00-08.00 WIB. Pada jam 03.00 WIB buruh sadap akan mulai bekerja dengan mengiris aliran pohon getah karet dan kemudian pada jam 08.00 buruh akan mengambil hasil getah untuk kemudian dihitung hasil perolehannya.

Fakta di lapangan sudah sesuai dengan teori bahwa buruh harian adalah pekerja yang menerima upah menurut hari kerjanya dan buruh musiman adalah pekerja yang bekerja pada waktu-waktu tertentu dalam setahun (misalnya seperti wiwil yang dikerjakan saat musim kopi). Juga sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja tidak tetap/ lepas adalah pekerja yang menerima penghasilan hanya pada saat pekerja itu bekerja, berdasarkan

jumlah hari kerja, jumlah satuan pekerjaan yang dilakukan, atau selesainya jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Tenaga kerja borongan atau pocokan adalah suatu hubungan kerja yang berdasarkan kerja borongan, yang hasilnya dibagikan menurut upah yang diterima untuk suatu satuan pekerjaan atau berdasarkan hasil jadi.

2. Faktor yang Menentukan Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet Kebun di Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Setelah melakukan penelitian di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember peneliti dapat mengetahui mengenai faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh karet sudah sesuai dengan teori dari Moh Agus yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, kemampuan perusahaan untuk membayar, produktivitas karyawan, biaya hidup, pemerintah, dan konsistensi internal dan eksternal. Juga teori dari Moekijat yaitu gaji atau upah yang di berikan oleh pihak swasta, kondisi keuangan negara, biaya hidup, peraturan pemerintah, kekayaan negara, produktivitas pegawai, persediaan tenaga kerja, kondisi kerja, jam kerja, perbedaan geografis, inflasi, Pendapatan nasional, harga pasar, dan nilai sosial dan etika.

Fakta di lapangan salah satu faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember yakni Peraturan pemerintah yang mengacu pada UMK Tahun 2018 namun hanya sebesar 80%. Hal tersebut karena adanya fluktuatif harga dan pendapatan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membayar upah pekerja sesuai

dengan kemampuan dari perusahaan itu sendiri namun tetap mengikuti aturan pemerintah yaitu UMK Tahun 2018 sebesar 80%. Setelah itu yaitu harga atau pendapatan yang diberikan oleh kebun Kalimrawan lebih murah daripada harga atau upah yang diberikan oleh petani lokal. Adanya persaingan dengan upah buruh tani, dimana banyak pekerja yang lebih memilih untuk bekerja dengan petani lokal daripada bekerja di kebun. Hal tersebut dikarenakan harga atau upah yang ditawarkan oleh petani lokal lebih tinggi daripada upah yang diberikan di Kebun Kalimrawan sendiri. Karena adanya fluktuatifnya harga perusahaan membayarkan upah sesuai dengan kemampuannya, maka dari itu untuk mengatasi persoalan tersebut perusahaan membayarkan upah dalam dua masa yang tujuannya untuk merangsang pekerja agar lebih giat bekerja di Kebun Kalimrawan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan yaitu peraturan pemerintah, harga pasar dan juga kemampuan perusahaan dalam membayarkan upah.

Fakta di lapangan sesuai dengan teori dari Moekijat yaitu peraturan pemerintah dimana terdapat adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi tinggi rendahnya upah dan juga harga pasar jika harga pasar naik tetapi upah tidak naik, maka upah riil akan turun dan harus dinaikkan.¹²⁹ Hal tersebut juga sejalan dengan teori dari Moh Agus yaitu pemerintah, melalui peraturan dan kebijakannya, mempunyai kekuasaan untuk menentukan upah minimum dan tingkat gaji yang harus dibayar

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹²⁹ Moekijat, *Sistem Akuntansi, ed. ketiga*, 14.

oleh dunia usaha dan pengusaha. Dan juga kemampuan perusahaan untuk membayar, Bagi perusahaan, gaji merupakan bagian dari biaya produksi. Meningkatnya biaya produksi mengakibatkan kerugian dan perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan operasional.¹³⁰

3. Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Berdasarkan Prinsip Keadilan dan Kelayakan

Sistem pengupahan dalam ekonomi Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadits dimana dalam Al-Quran dalam Surah At-Taubah ayat 5 dijelaskan mengenai perintah langsung untuk bekerja untuk memperoleh banyak manfaat dimana salah satunya adalah manfaat upah yang diterima dari bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, untuk menentukan upah yang sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam, maka harus memenuhi beberapa prinsip diantaranya:¹³¹

a. Keadilan

Dalam Islam, nilai keadilan dalam segala tindakan manusia sangat dijunjung tinggi, dan struktur upah yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja juga harus sesuai dengan nilai keadilan. Keadilan pada pengupahan yaitu tidak ada segala bentuk perilaku penganiayaan atau merugikan kesejahteraan orang lain ataupun merugikan kepentingan diri sendiri, dan pemberi kerja membayar karyawan sesuai dengan hak mereka berdasarkan pekerjaan yang mereka

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹³⁰ Moh Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 142.

¹³¹ Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*, 12.

lakukan. Kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian pengupahan disarankan untuk menerapkan kejujuran dan keadilan, sehingga mencegah segala bentuk eksploitasi atau pelanggaran terhadap kepentingan pihak lain. Upah yang diterima pekerja berfungsi untuk memenuhi kebutuhan penghidupan sehari-hari dan memenuhi kebutuhan ekonominya. Pada fakta lapangan upah di Kebun Kalimrawan belum memenuhi nilai keadilan.

1) Keadilan bermakna jelas dan transparan

Pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember buruh yang bekerja sudah mengetahui besaran upah yang akan diterimanya setelah pekerjaannya selesai. Selain itu pihak perusahaan juga telah memberitahu sistem pekerjaan serta waktu pembayaran upahnya. Jadi meskipun tidak ada perjanjian tertulis namun sudah ada akad antara pihak buruh dan pihak perusahaan sebelum melakukan pekerjaan. Upah dibayarkan tepat waktu meskipun pernah terjadi keterlambatan namun tidak berangsur lama.

Hal tersebut telah sesuai dengan teori dari Ruslan Abdul Ghofur bahwa sebelum seseorang dipekerjakan, pemberi kerja harus menjelaskan terlebih dahulu bagaimana mereka akan menerima upahnya. Hal tersebut menyangkut tentang seberapa besar upah yang akan diterima oleh pekerja dan bagaimana ketentuan pengupahannya. Keterlambatan pembayaran upah

dianggap ketidakadilan, dan mereka yang tidak membayar pekerjanya termasuk orang-orang yang dibenci Nabi Muhammad SAW di hari kiamat.

2) Keadilan bermakna proporsional

Pada faktanya Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember buruh sudah dibayar dengan sistemnya masing-masing. Dimana buruh borongan/sadapan diupah berdasarkan hasilnya dan buruh lepas harian diupah berdasarkan kehadirannya namun harus memenuhi target. Akan tetapi buruh menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sebanding dengan upah yang diterima. Dalam hal ini maka pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember belum memenuhi keadilan proporsional.

Adil bermakna proporsional yang artinya, pekerja harus diberi kompensasi (upah) yang sesuai dan pantas atas apa yang telah mereka kerjakan. Sangat penting bahwa upah didistribusikan secara jujur dan bebas dari praktik penipuan, baik yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pekerja, untuk mencegah konflik dan perselisihan di masa depan.¹³²

b. Kelayakan

Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dalam menentukan upah pekerjaan belum sesuai dengan kategori upah

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

¹³² Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*. 35.

yang layak. Dimana upah yang didapatkan oleh buruh belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Beberapa dari buruh juga bekerja diluar disamping pekerjaannya sebagai buruh kebun hal tersebut dilakukannya agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Namun juga ada buruh yang pasrah menerima upahnya dikarenakan tidak ada pekerjaan lain.

Dalam hal pemberian upah buruh haruslah memenuhi prinsip kelayakan. Maksud dari “kelayakan” disini yaitu merujuk pada tiga aspek, yaitu: kecukupan pangan (makanan), kecukupan sandang (pakaian), dan kecukupan papan (tempat tinggal). Selain itu, upah yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pasar, artinya seseorang tidak boleh merugikan orang lain dengan mengurangi haknya. Dengan kata lain, jangan mempekerjakan seseorang dengan upah yang jauh lebih rendah dari upah pada umumnya. Hal ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan akhlak, dan memberi kurang dari upah minimum berarti bertentangan dengan akhlak, sehingga majikan yang membayar kurang dari upah minimum tidak dapat memperoleh dimensi akhirat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pembahasan penulis tentang sistem pengupahan buruh getah karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Adapun sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember adalah menggunakan sistem menurut waktu dan sistem menurut hasil.
2. Faktor yang menentukan sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember yaitu; Peraturan pemerintah, sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember mengikuti UMK Tahun 2018 namun masih belum 100%, harga pasar, dan kemampuan perusahaan untuk membayar.
3. Sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan masih belum terpenuhi. Upah sudah adil bermakna transparan namun belum adil secara proporsional. Upah yang didapatkan masih belum bisa dikatakan layak karena upah yang terbilang murah dan belum mencukupi kebutuhan sehari-hari.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran kepada yang bersangkutan seperti:

1. Untuk akademisi, penelitian ini masih kekurangan referensi dan keterbatasan waktu, sehingga bagi para sarjana yang tertarik dan ingin mengetahui lebih jauh mengenai sistem pengupahan diharapkan untuk melanjutkan penelitian ini.
2. Bagi para pengusaha/atasan di bidang apapun dalam memberikan upah kepada pegawai dan pekerja sebaiknya mengamati dan memperhatikan sistem pengupahan yang diatur oleh pemerintah Indonesia dan ekonomi Islam. Hal ini untuk memastikan bahwa tidak ada kerugian yang ditimbulkan pada karyawan atau pekerja yang terkena dampak.
3. Untuk masyarakat, sebaiknya masyarakat dapat mengapresiasi peraturan pemerintah dan mengetahui struktur pengupahan dalam peraturan pemerintah. Dan yang lebih penting lagi umat Islam di negeri ini memahami kaidah sistem pengupahan yang baik dan kaidah agama Allah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal dan Imam Safi'i. "Upah Pekerja Borongan Panen Kelapa Sawit dalam Pandangan Ekonomi Islam." *ZIJec (Zabags International Journal Of Economy)* 1, no. 1 (Februari 2023): 25-32. <https://doi.org/10.61233>.
- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Agustine, Michele dan I Gusti Ketut Ariawan. "Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 01, no. 01 (Maret 2013): 1-5. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Kerthanegara/article/view/4799>.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Balady, Moh Haris, Risma Nur Kholifah, dan Tria Sughesti Adifa Winata. "Analisis Manajemen Risiko Pembiayaan Pada Produk Layanan Berbasis Jamaah (LASISMA) Tanpa Jaminan di BMT NU Cabang Kalibaru." *Journal Of Indonesian Social Society* (Oktober 2023):145-150. <https://doi.org/10.59435/jiss.v1i3.222>.
- Depag RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: CV. Asy-Syifa', 1992.
- Dini, Ahmad Exwin. "Perspektif Ekonomi Islam terhadap Pembayaran Upah Karyawan di Toko Pondok Pesantren Ro'iyatul Husnan Bondowoso." Skripsi, Universitas Ibrahimy Sukorejo, 2019.
- G., Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1998.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama, 2020.
- Hasanah, Niswaton. "Analisis Al-Ujrah bagi Buruh Pikul Hasil Laut dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)* 6, no. 1 (Februari 2020): 32-58. <https://dx.doi.org/10.26418/jmi.v2i2.58181>.
- Hikam, Ahmad Nailul. "Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di UMKM Kedai Titik Balik Kec. Sukorambi Kab. Jember." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020.
- Husna, Khotimah. *40 Hadist Shahih Sukses Berbisnis Ala Nabi*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2012.

- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- JEMBERKAB. “Profil Perusahaan Daerah Pekebunan (PDP) Kahyangan Jember.” <http://jemberkab.go.id/pdp-kahyangan/>. (Diakses selasa, 22 September 2023).
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Karnita, Astried Fitri. “Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Keputusan Kerja pada Karyawan Blitzmegaplex Teras Kota.” *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* 1, no. 1 (Oktober 2012): 7-12. <https://doi.org/10.21009/jppp.011.02>.
- Khoir, Misbahul dan Yusri Naili. “Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau dari Prinsip Tanggung Jawab dalam Ekonomi Islam.” *Akademika* 12, no. 1 (Juni 2018): 225-241. <https://doi.org/10.30736/advk.v12i02.181>.
- Krismon, Susanti dan Syukri Iska. “Upah Mengupah Pertanian dalam Tinjauan Fiqh Muamalah (Studi di Nagari Bukit Kandung Kecamatan X Koto Diatas Kabupaten Solok).” *Jurnal Integrasi Ilmu Syari'ah* 2, no. 3 (December 2021): 60-68. <http://dx.doi.org/10.31958/jisrah.v2i3.4968>.
- Kurnia, Ade, Abdul Wahab, dan Urbanus Uma Leu. “Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan *Home Industry Meubel*.” *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1 (Juni 2018): 123-135. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540>.
- Luthfiyah, Siti Nur Azizatul, Nurul widayawati I.R, dan Abdul Rokhim. “Analisis Strategi Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kampung Sustainable Development Goals (SDGS) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan.” *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 3, no.2 (Desember 2022):267-285.
- Masrohatin, Siti, Al Fitri U.I, dan Yasmin H.S. “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) *Micro Banking Cluster Jember 1*.” *Al-tsaman: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 5, no.1 (Mei 2023): 23-30.
- Moekijat. *Sistem Akuntansi, ed.ketiga*. Yogyakarta: BPFE, YKPN1, 1993.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya, 2016.
- Mufidah, Lutfi. “Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan *Green Garden* di Desa Truneng Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan).” Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2021.

- Muzayyin, Ahmad dkk. “Strategi Pengembangan Produksi Kopi Robusta di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.” *Jurnal Imiah Pengabdian Pada Masyarakat (JIPM)* 2, no.1 (Januari-Maret 2024): 368-373. <http://doi.org/10.47233/jipm.v2i1>.
- Nanda, Anggita Aprila dkk. “Analisis Sistem Upah di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam.” *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2, no. 2 (Mei 2023): 2-10. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i2.1511>.
- Nanda, Rizki Mulia. “Analisis Pengupahan Karyawan Suzuya Mall Meulaboh dalam Tinjauan Ekonomi Syariah.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh, 2022.
- Nurdin, Ali Yayat, Suharyat, dan Darwyan Syah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Faza Media, 2006.
- Penyusun. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia dan Mirwan Surya Perdhana. “Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur.” *Journal Of Management* 7, no. 4 (Juni 2018): 605-612. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488/20614>.
- Pramana, Alvian Huda dan Nur Ihsan. “Analisis Sistem Pembayaran Upah (Al-Ujrah) Buruh Tani Kelapa Sawit Berdasarkan Perspektif Islam.” *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)* 3, no. 1 (2023): 1638-1648. <https://ummapsul.e-journal.id/JKM/article/view/5817/2685>.
- Putri, Intan Mustikawati dkk. “Manajemen Risiko Kredit Dalam Meminimalisir Risiko Ketidakmampuan Pembayaran Debitur Di PT. BPR Wutama Artha Jaya Jember.” *Jurnal imiah Pengabdian Pada Masyarakat (JIPM)* 2, no.1 (Januari-Maret 2024): 351-354. <http://doi.org/10.47233/jipm.v1i1.912>.
- Putri, Rafika Chudriana dan Azhari Akmal Tarigan, dan Yenni Samri Julianti Nasution. “Analisis Konsep Al-Ujrah (Upah) dalam Ekonomi Islam: Pendekatan Tafsir Tematik.” *JIEI: Jurnal Imiah Ekonomi Islam* 9, no. 1 (2023): 1-9. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161>.
- Rahmadhini, Sartika Tri. “Analisis Hukum Ekonomi Syariah tentang Sistem Upah Lembur bagi Tenaga Kerja (Studi Pada PT. Permodalan Nasional Madani, Bandar Lampung).” Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Bhakti Wakaf, 2005.
- Ramadhan, Asep Fahu, Ermi Suryani dan Mohamad Kharis Mubarak. “Tinjauan Sistem Upah Buruh Tani di Kecamatan Pamijahan, Kabupaten Bogor dalam

Perspektif Hukum Islam.” *Sahid Business Journal* 2, no. 1 (Oktober 2022): 129-135. <https://jurnal.febi-inais.ac.id/index.php/SahidBusinessJ>.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013.

Salim, Amir, Muharrir dan Alda Hermalia. “Pemikiran Ibnu Taimiyah dalam Harga Pasar dan Hak Milik.” *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah* 6, no.2 (Februari 2021):160-162. <https://doi.org/1.36908/esha.v6i2.207>.

Sari, Septi Wulan. “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau dari Upah Minimum Kabupaten dan Hukum Ekonomi Islam.” *Jurnal AHKAM* 4, no.1 (Juli 2016):23-140. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.

Sholihin, Ikmalus Diyah Probowulan dan Rendy Mirwan. “Penilaian Kinerja Manager Pusat Pendapatan dalam Perspektif Akuntansi Pertanggungjawaban pada Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember (Studi Kasus Kebun Kalimrawan Desa Pace Kecamatan Silo).” *International Journal of Social Science and Business* 3, no. 4 (November 2019): 508-515. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i4.21665>.

Sinaga, Asmawarna dkk. “Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota.” *El-Māl: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3, no. 3 (Januari 2021): 233-251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v2i2.571>.

Soleha, Soleha dan Sai'in Sai'in. “Sistem Pengupahan Kebun Sawit dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Al-Muqayyad* 3, no. 2 (Desember 2020): 169-179. <https://doi.org/10.46963/jam.v3i2.281>.

Suciadi, Ivan, Michael Angelo Wijaya dan Marcus Remiasa. “Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Operasional Restoran *Carnivor Steak and Grill* Surabaya.” *Jurnal Hospitally dan Manajemen Jasa* 2, no. 5 (Juli 2017): 534-543. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5987/5470>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2013.

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

Suwanto dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Tangkilisan, Hassel Nogi S. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Grasindo, 2007.

Trimaya, Arrista. "Pemberlakuan Upah Minimum dalam Sistem Pengupahan Nasional untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja." *Aspirasi* 5, no. 1 (Juni 2014): 11-20. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v5i1.448>.

Tulus, Moh Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3.

Waliam, Armansyah. "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam." *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5 no. 2 (Desember 2017): 265-292. <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v5i2.3014>.

Wicaksono. "Optimalkan Potensi Daerah, Pemkab Jember Dirikan Tiga BUMD Baru." 4 Maret, 2021. <https://suarapemerintah.id/2021/03/optimalikan-potensi-daerah-pemkab-jember-dirikan-tiga-bumd-baru/>.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.



MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER PENELITIAN	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Sistem Pengupahan Buruh Getah Karet di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Jember berdasarkan Prinsip keadilan dan Kelayakan	<ol style="list-style-type: none"> Sistem pengupahan Prinsip keadilan dan kelayakan 	<ol style="list-style-type: none"> Sistem Upah Menurut Waktu Sistem Upah Menurut Hasil Keadilan Kelayakan 	<p>Informan :</p> <ol style="list-style-type: none"> Bapak Satuki selaku Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Bapak Ahmad selaku Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Bapak Suji selaku Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Bapak Dody dan Bapak Andi selaku Juru Tulis borongan dan harian Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Buruh karet Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Wawancara buruh bersifat kondisional, artinya dilakukan saat peneliti terjun dilapangan Bapak Isnaini sebagai buruh borongan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Ibu Ho sebagai buruh borongan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Ibu Mai sebagai buruh harian Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Ibu Safaatun sebagai bburuh borongan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember 	<ol style="list-style-type: none"> Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kualitatif Jenis penelitian deskriptif Subjek penelitian menggunakan <i>purposive</i> Teknik pengumpulan data; Observasi, wawancara dan dokumentasi Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan teknik 	<ol style="list-style-type: none"> Bagaimana sistem penentuan/penetapan upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember? Faktor apa yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh getah (karet) Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember? Bagaimana sistem pengupahan buruh getah (karet) Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan perspektif ekonomi Islam?

Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilda Aderia Husaini

NIM : 204105020148

Prodi/Jurusan : Ekonomi Syariah/Ekonomi Islam

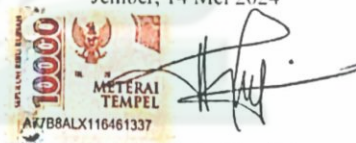
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini mengatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Sistem Pengupahan Buruh Getah (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam" adalah hasil karya/tulis sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 14 Mei 2024



Hilda Aderia Husaini

NIM: 204105020148

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PEDOMAN WAWANCARA

Fokus:

1. Bagaimana sistem penentuan/penetapan upah pada Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
2. Faktor apa yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh getah (karet) Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
3. Bagaimana sistem pengupahan buruh getah (karet) Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember berdasarkan perspektif ekonomi Islam?

Informan yang akan diwawancarai :

1. Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
2. Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
3. Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
4. Juru tulis Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.
5. Buruh karet Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

1. Bagaimana struktur organisasi yang ada di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Berapakah jumlah buruh yang bekerja di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?

3. Bagaimana sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
4. Faktor apa yang mempengaruhi sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
5. Apakah buruh sudah menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)?
6. Berapa upah buruh harian dan borongan?
7. Berapa jam buruh bekerja dalam satu hari?
8. Sebelum buruh bekerja, apakah ada perjanjian kerja?

Kabag Kantor dan Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

1. Bagaimana struktur organisasi yang ada di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Berapakah jumlah buruh yang bekerja di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
3. Bagaimana sistem pengupahan buruh di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
4. Faktor apa yang mempengaruhi sistem pengupahan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
5. Apakah buruh sudah menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)?
6. Berapa upah buruh harian dan borongan?
7. Berapa jam buruh bekerja dalam satu hari?

8. Sebelum buruh bekerja, apakah ada perjanjian kerja?

Juru tulis Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh yang dilakukan di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Berapa jumlah buruh yang bekerja di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
3. Berapa upah buruh harian dan borongan?
4. Berapa jam buruh bekerja dalam satu hari?
5. Apakah terdapat perbedaan upah yang didapatkan oleh buruh?
6. Apakah upah yang diberikan dapat membantu perekonomian para buruh?
7. Sebelum buruh bekerja, apakah ada perjanjian kerja?

Buruh karet Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

1. Sudah berapa tahun bekerja di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember?
2. Bagaimana awal perekrutan, sehingga bisa bekerja disini?
3. Apakah upah yang diterima merupakan upah harian/borongan?
4. Berapa upah yang diterima?
5. Berapa jam kerja buruh dalam sehari?
6. Apakah upah yang didapatkan sudah sesuai dengan apa yang telah dikerjakan?
7. Apakah upah selalu dibayar tepat waktu?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id
Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-1437/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2023 6 November 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala PDP Kahyangan Jember
Jl. Gajah Mada No. 245, Kaliwates Kidul, Kec. Kaliwates,
Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Hilda Aderia Husaini
NIM : 204105020148
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Analisis Sistem Pengupahan Buruh Getah (Karet) dalam Perspektif Ekonomi Islam di PDP Kahyangan Kebun Kalimrawan Desa Pace, Kecamatan Silo, Kabupaten Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu





Perumda Perkebunan
Kahyangan Jember

Kantor Direksi

Jl. Gajahmada No. 245 Kaliwates, Jember
Jawa Timur 68131 Telp 0331 – 483934
Fax : 0331-483934

Jember, 16 November 2023

Kepada :

Yth.Sdr. Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN KH. Achmad Siddiq Jember
Jl. Mataram NO.01 Mangli

di

JEMBER

Nomor : 01/611.21840/710/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Menindaklanjuti Surat saudara tanggal 6 November 2023 Nomor : B-1975/Un.22/7.a/PP.00.9/09/2023 perihal permohonan ijin Penelitian.

Pada prinsipnya Direksi Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember tidak keberatan & memberikan ijin untuk kegiatan tersebut kepada :

Nama : Hilda Aderia Husaeni / 204105020148

Insatansi/Prodi : Ekonomi Islam Prodi Akuntansi Syariah UIN KHAS Jember.

Alamat : Jl. Mataram No. 1 Jember

Keperluan : Mengadakan kegiatan penelitian mengenai Analisis System Pengupahan Buruh Getah (Karet) dalam Perspektif Ekonomi Islam di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

Peserta : 1 (satu) Mahasiswi

Lokasi : Kebun Kalimrawan Perusahaan Umum daerah Perkebunan Kahyangan Jember

Waktu Tanggal : November 2023 – Selesai

Demikian untuk menjadikan maklum dan atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Tembusan :

1. Kebun Kalimrawan
2. Mahasiswi pelaksana
3. 01 Arsip

pdp_official21 @pdp_official21 Perumda Perkebunan Kahyangan (pdp official)
 direksi@pdpkahanngan.com http://pdpkahanngan.jemberkab.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Muhdar
Jabatan : Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember
Alamat : Jl. Galena No. 09 Desa Pace Kec. Silo-Kab. Jember 68184

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

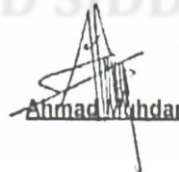
Nama : Hilda Aderia Husaini
NIM : 204105020148
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi : UIN KHAS Jember

Telah selesai melakukan penelitian di Kebun Kalimrawan Perumda Kahyangan Jember, alamat Jl. Galena No. 09 Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember selama 5 bulan, dihitung sejak November 2023-April 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Sistem Pengupahan Buruh Getah (Karet) dalam Perspektif Ekonomi Islam".

Jember, 14 Mei 2024




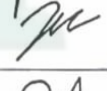
Kabag Kantor Kebun
Kalimrawan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Ahmad Muhdar

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH GETAH (KARET) DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

NO	HARI/TANGGAL	KETERANGAN	PARAF
1.	22 Januari 2024	Menyerahkan surat izin penelitian ke Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember	
2.	25 Januari 2024	- Wawancara dengan Kabag Kantor (Bapak Ahmad) - Meminta data buruh, profil perusahaan dan struktur organisasi	
		- Observasi lapangan - Wawancara dengan Kabag Afdeling (Bapak Suji)	
3.	26 Januari 2024	- Wawancara dengan Juru Tulis borongan (Bapak Dody)	
		- Wawancara dengan Juru Tulis Harian (Bapak Andi)	
4.	27 Januari 2024	Wawancara dengan Pimpinan (Bapak Satuki)	
5.	3 April 2024	- Wawancara dengan buruh borongan (Bapak Isnaini)	
		- Wawancara dengan buruh borongan (Ibu Ho)	
		- Wawancara dengan buruh harian (Ibu Mai)	
		- Wawancara dengan buruh borongan (Ibu Safaatun)	

DOKUMENTASI HASIL PENELITIAN



Wawancara dengan bapak Satuki (Pimpinan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember)



Wawancara dengan bapak Ahmad (Kabag Kantor Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember) dan bapak Suji (Kabag Afdeling Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember)



Wawancara dengan bapak Dody (Juru tulis borongan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember) dan bapak Andi (Juru tulis harian Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember)



Wawancara dengan bapak Isnaini (Buruh borongan/sadapan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember)



Wawancara dengan ibu Ho (Buruh borongan/sadapan Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember)



Wawancara dengan ibu Mai (Buruh lepas harian Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

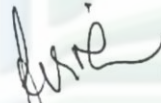
Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Hilda Aderia Husaini
NIM : 204105020148
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Sistem Pengupahan Buruh Getah (Karet) dalam Perspektif Ekonomi Islam

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 20 Mei 2024
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Luqk Musfiroh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Hilda Aderia Husaini

NIM : 204105020148

Semester : VIII (delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 14 Mei 2024

Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,

Soflah, M.E

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



BIODATA PENULIS



Nama : Hilda Aderia Husaini
NIM : 204105020148
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 30 Mei 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Dusun Sukmoilang, RT 002/RW 002 Desa Pace
Kec. Silo Kab. Jember
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
No. Hp : 082143011672
Email : hildaaderia345@gmail.com
Riwayat Pendidikan Formal : TK AT-TAQWA
SD Negeri 1 Silo
SMP Negeri 1 Silo
SMK Negeri 4 Jember
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Jember