

**ANALISIS PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA  
PENYADAP KARET DI DESA PONDOKREJO KECAMATAN  
TEMPUREJO KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF FIQH  
MUAMALAH DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**Ririn Sofiana**  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
NIM : 214102020007  
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH  
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
2025**

**ANALISIS PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA  
PENYADAP KARET DI DESA PONDOKREJO KECAMATAN  
TEMPUREJO KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF FIQH  
MUAMALAH DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (SH)



Oleh:  
**Ririn Sofiana**  
NIM : 214102020007

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH  
PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
2025**

**ANALISIS PENGUPAIIAN TERHADAP PEKERJA  
PENYADAP KARET DI DESA PONDOKREJO KECAMATAN  
TEMPUREJO KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF FIIQH  
MUAMALAH DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh

gelar Sarjana Hukum (S.H)

Fakultas Syariah

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

**RIRIN SOFIANA**

**NIM: 214102020007**

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

Disetujui Pembimbing

**FREDDY Hidayat, S.H., M.H.**  
NIP. 198808262019031003

**ANALISIS PENGUPAHAN TERHADAP PEKERJA  
PENYADAP KARET DI DESA PONDOKREJO KECAMATAN  
TEMPUREJO KABUPATEN JEMBER PERSPEKTIF FIQH  
MUAMALAH DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)


Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah


Hari : Senin  
Tanggal : 23 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua


Sekretaris

  
Moh. Syifa'ul Hisan, S.E.I., M.S.I.  
NIP 19900817 202321 1 041

  
Afrik Yunari, M.H.  
NIP 19920113 202012 2 010

Anggota :

1. Dr. Ishaq, M.Ag.
2. Freddy Hidayat, M.H.

  
Menyetujui  
Dekan Fakultas Syariah



  
Dr. Wildani Hefni MA.  
NIP. 199111072018011004

## MOTTO

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ خُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ سَوَّاهُ تَجَرَاجًا جِيرًا  
فَلَيْسَ لَهُ أَجْرُهُ ( رواه عبد الرزاق )

Artinya : Dari Abu Sa'id Al-Khudri ra. Bahwasanya Nabi Muhammad S.A.W.

Bersabda, “Barang siapa yang mempekerjakan pekerja maka tentukanlah  
upahnya.” (H.R. Abdurrozaq).<sup>1</sup>



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

---

<sup>1</sup> Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar AlAsqalani Cet 1* (Jakarta: Pustaka Amani, 1995),360.

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan penuh rasa syukur, saya persembahkan karya ini sebagai wujud penghargaan, cinta, dan rasa hormat kepada orang-orang terpenting dalam hidup saya. Dengan segala keterbatasan, karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

1. Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas karunia dan rahmatnya yang berupa kesehatan dan kekuatan sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan dan atas nikmatnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua. Bapak Nur Rahmat (Alm) dan Ibu siwarni terima kasih sudah selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, pengorbanan, serta dukungan baik secara moril maupun materiil, yang menjadi sumber semangat dan motivasi bagi penulis sehingga menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Kepada seluruh keluarga besarku Bani Hariri. Terima kasih atas doa dan dukungan tiada hentinya serta menjadi support system bagi penulis untuk menggapai tujuan, harapan, dan cita-cita penulis.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga perencanaan, pelaksanaan, serta penyusunan skripsi yang berjudul “ Analisis pengupahan terhadap penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember perspektif Fiqh Muamalah Dan Hukum Ketenagakerjaan” dapat berjalan dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua mendapat syafa’at beliau di hari kiamat nanti. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Hukum di Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa tanpa bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hepni, S. Ag., M.M., CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Busriyanti, M.Ag. Selaku Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

4. Bapak Sholikul Hadi, S.H., M.H., selaku ketua jurusan.
5. Bapak Freddy Hidayat, S.H., M.H., Koordinator Program Studi Hukum Ekonomi Syariah dan sekaligus dosen pembimbing.
6. Bapak Mohamad Ikrom, S.H.I., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh dosen UIN KHAS Jember, khususnya dosen di Fakultas Syariah, yang telah berbagi ilmu dan wawasan berharga kepada penulis selama masa perkuliahan.
8. Segenap staf akademik dan seluruh anggota Fakultas Syariah yang telah banyak membantu dalam berbagai keperluan akademik selama perkuliahan.
9. Kepada para Sahabat –sahabat tercinta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih selalu setia dan sabar mendengarkan setiap keluh kesah serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan masukan agar dapat menjadi bahan perbaikan dan pedoman untuk revisi ke depannya.

Jember, 03 Mei 2025  
Penulis,

Ririn Sofiana  
NIM: 214102020007



## ABSTRAK

**Ririn sofiana, 2025:** *Analisis Pengupahan Terhadap Penyadap Karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember perspektif Fiqh Muamalah Dan Hukum Ketenagakerjaan.*

**Kata Kunci:** Pengupahan, Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan

Upah merupakan imbalan yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya sebagai bentuk kompensasi atas jasa dan tenaga yang telah diberikan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, pengusaha memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan upah secara adil, layak, dan tepat waktu. Pengupahan pekerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan kerja yang harus memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan, baik menurut hukum positif maupun nilai-nilai keislaman. Sistem pengupahan pekerja karet di sektor perkebunan sering kali dipengaruhi oleh fluktuasi harga komoditas karet yang tidak stabil di pasar global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pengupahan pekerja di sektor perkebunan, khususnya pekerja penyadap karet, dan menilai kesesuaiannya dengan prinsip hukum ketenagakerjaan serta nilai-nilai keadilan dalam fiqh muamalah.

Berdasarkan konteks penelitian, terdapat dua fokus penelitian yaitu: (1). Bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap sistem pengupahan penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember; (2). Bagaimana tinjauan hukum ketenagakerjaan terhadap sistem pengupahan penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologi hukum dengan jenis penelitian menggunakan yuridis empiris. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknis analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Menurut Fiqh Muamalah sistem pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten jember di pabrik PTPN XII Glantangan belum sepenuhnya sesuai dengan fiqh muamalah adapun yang menjadi ketidak sesuaiannya terletak pada prinsip kelayakan dan keadilan dalam pengupahan.(2) Menurut Hukum Ketenagakerjaan sistem pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten jember di pabrik PTPN XII Glantangan belum sepenuhnya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan salah satu aspek yang belum terpenuhi di lapangan yaitu ketidaksesuaian dengan upah minimum kabupaten dan perlindungan sosial. Upah yang diberikan berada di bawah UMK, padahal UMK adalah standar minimum wajib yang diatur oleh pemerintah.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN PENGUJI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
<b>BAB II KAJIAN TERDAHULU</b> .....	<b>14</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	14
B. Kajian Teori .....	19
1. Pengupahan .....	19
2. Tenaga Kerja.....	46
3. Fiqh Muamalah.....	50

4. Hukum Ketenagakerjaan .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>69</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	69
B. Lokasi Penelitian.....	70
C. Subyek Penelitian.....	70
D. Sumber Data.....	71
E. Teknik Pengumpulan Data.....	73
F. Teknik Analisis Data.....	75
G. Keabsahan Data.....	76
H. Tahap-tahap Penelitian.....	76
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>78</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	78
B. Penyajian Data .....	84
C. Pembahasan Temuan.....	107
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>134</b>
A. Kesimpulan .....	134
B. Saran .....	135
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>136</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Pedoman Wawancara	
2. Pedoman Dokumentasi	
3. Surat Izin Penelitian	
4. Dokumentasi	
5. Pernyataan Keaslian Tulisan	
6. Biodata Penulis	

## DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	17
4.1 Tabel Arah Perbatasan Desa .....	80
4.2 Tabel Hasil Perbandingan Aspek Pengupahan Menurut Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan .....	132



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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kantor Balai Desa Pondokrejo .....78



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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Islam disebut sebagai agama yang rahmatanliil'alam, yang berarti agama yang memberikan rahmah kepada seluruh alam. Semua aspek kehidupan ini telah diatur oleh-Nya, hukum Allah SWT, sehingga Islam didefinisikan dengan arti yang luas dan umum. Dalam hal ini, jangkauan kehidupan manusia bergantung pada dua jenis hubungan, yaitu hubungan dengan Allah Swt. hubungan dengan orang lain. hubungan dengan Raabnya, yang ditunjukkan dalam pelaksanaan aktivitas religius.

Adapun salah satu aktifitas manusia ialah bermuamalah, Bermuamalah adalah salah satu bisnis yang dilakukan manusia sebagai makhluk sosial. Yang dimaksud dengan "muamalah" adalah pertukaran barang atau jasa dengan cara dan syarat tertentu. Contohnya adalah jual beli, sewa-menyewa, upah-mengupah, dan aktivitas lainnya. Konsep fiqh muamalah mempunyai cakupan yang sangat luas, yaitu hukum-hukum Allah yang harus dipatuhi dan dipatuhi oleh manusia dalam kehidupan sosial untuk memenuhi kebutuhan manusia.<sup>2</sup>

Muamalah berasal dari kata *al-mufa'alah*, yang berarti saling berbuat, bertindak, dan mengamalkan. Muamalah dibagi menjadi dua kategori secara terminologi: yang pertama terdiri dari dalam arti luas, hukum-hukum yang

---

<sup>2</sup> Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1994), 278

ditetapkan oleh Allah SWT untuk mengikat manusia dengan masalah duniawi dalam pergaulan masyarakat. Kedua muamalah dalam arti sempit yaitu semua perjanjian yang memungkinkan orang untuk saling menukar manfaatnya dari standar dan prosedur yang telah ditentukan oleh Allah, dan manusia harus mengikutinya.<sup>3</sup> Sedangkan yang dimaksud dengan fiqh muamalah ialah hukum-hukum yang terkait dengan tindakan manusia dalam hal-hal keduniaan, seperti jual beli, utang piutang, kerja sama dagang, kerja sama dalam penggarapan tanah, sewa menyewa, dan upah mengupah.<sup>4</sup>

Pada dasarnya manusia mempunyai keperluan hidup sebagai makhluk yang individu, kita sebagai manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bermacam-macam kita tidak bisa memproduksi sendiri maka dari itu kita membutuhkan kerjasama dengan orang lain dalam pemenuhan produksi tersebut. Allah SWT telah menyediakan berbagai jenis barang untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dalam kehidupan manusia di perintahkan untuk bekerja. Pekerjaan tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya . bekerja di bagi menjadi 2 bagian yaitu bekerja dengan orang lain atau bekerja sendiri. Dengan bekerja kita dapat menghasilkan uang tau upah dari hasil pekerjaan tersebut . hal Ini biasanya dilakukan oleh masyarakat melalui sistem pengupahan, yaitu dengan mempercayai dan mengandalkan seseorang untuk membantu pekerjaan lain, karena kadang-kadang sangat disibukkan dengan

---

<sup>3</sup> Rahmat Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fiqih Muamalah*, ( Medan: UIN Sumatra Utara, 2020). 22–24.

<sup>4</sup> Muhammad Abdul Wahab, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rumah Fiqh Publishing, 2018), 8.

berbagai tugas yang lainnya.<sup>5</sup> berbicara dengan upah, upah atau gaji dapat di bayarkan atas pekerjaan dalam periode tertentu , biasanya upah diberikan atau dibayarkan setiap bulannya, namun ada pekerjaan yang upahnya di bayarkan perminggu atau 2 sekali bahkan harian tergantung dari macam dari sifat dan jenis pekerjaanya. Namun upah juga dapat diberikan terhadap jasa per satuan produksinya maupun berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. <sup>6</sup>

Di dalam hukum islam pengupahan di kenal dengan sebutan *ijarah*. *Ijarah* bisa juga dikatakan sewa menyewa atau upah mengupah. Pengupahan hukum asalnya berdasarkan para ulama diperbolehkan apabila dilaksanakan berdasarkan ketentuan syariat islam baik alquran maupun hadits bahkan ijma'.<sup>7</sup> Dalam Islam sistem pengupahan, dikenal dengan *Ijarah*, *ijarah* dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut Jumhur Ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan ayat Al-Qur'an, hadis-hadis Nabi, dan ketetapan ijma Ulama.

Secara Bahasa upah adalah imbalan sedangkan menurut istilah upah ialah memberi upah atau imbalan terhadap pengambilan manfaat tenaga orang lain dengan syarat-syarat tertentu, maka dapat disimpulkan pengertian upah

<sup>5</sup> Atik Abidah, *Fiqh Muamalah*, (Ponorogo: STAIN Po Press, 2006), 117-118

<sup>6</sup> Firdaus Nurbayana Putri, *Implementasi model pengupahanpekerja karet diPTPN XII Sumber tengah kecamatan silo kabupaten jember*,( skripsi: Institut agama islam negeri jember fakultas ekonomi bisnis dan islam, 2019), 15

<sup>7</sup> M. Safri Hanafi. *Tinjauan fiqh muamalah terhadap praktek upah mengupah antara pemilik sawah dengan pemanen padi di Desa ranggagata Kecamatan Praya barat daya Kabupaten Lombok Tengah*,( Skripsi: Universitas Islam Negeri Mataram , 2021),10



adalah pemberian imbalan kepada seseorang yang telah bekerja atau membantu mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan pembayarannya sesuai dengan kesepakatan yang telah diperjanjikan.<sup>8</sup> Terkait hukum *ijarah* sudah ada pada bab 1 pasal 1 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana bunyinya” upah ialah hak pekerja/pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar sesuai perjanjian kerja, ketentuan peraturan perundang-undangan serta termasuk tunjangan bagi pekerja serta keluarganya atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Upah menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004, adalah hak yang diterima pekerja sebagai imbalan dari pemberi kerjanya, yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak kerja atas jasa yang diberikannya. Sebagai pemberi kerja, majikan bertanggung jawab sepenuhnya untuk membayar upah pekerjanya, baik dalam kondisi untung atau rugi. Bagi pemberi kerja, sebelum memberikan upah Sebaiknya disepakati terlebih dahulu sebelum membayar pekerja, karena upah merupakan hak bagi pekerja sementara majikan bertanggung jawab untuk membayar pekerja setelah pekerjaan selesai dan tidak ada pekerjaan lain. Berapa jumlah yang akan diberikan dan kapan akan diberikan, agar tidak terjadi konflik di antara keduanya yang pada akhirnya akan merugikan karyawan atau buruh. Jika salah satu pihak merasa terpaksa melakukan akad, maka akad

---

<sup>8</sup> Sony Oktavian, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Bagi Penyadap Karet Borongan*, (Skripsi: Universitas Raden Intan Lampung, 2020),25.

tersebut tidak sah, karena sesungguhnya Allah melarang penindasan antara sesamanya. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S An-nisa': 29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۙ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”<sup>9</sup>

Sistem pemberian upah bagi pekerja memang tidak ditetapkan secara spesifik, akan tetapi hukum islam memberikan konsep-konsep yang menjadi dasar pertimbangan pemberian upah yang sesuai dengan ajaran agama islam salah satunya adalah konsep keadilan, dengan harapan tidak terjadi pendzoliman pada pihak tertentu dan tidak ada yang dirugikan.

Desa Pondokrejo merupakan salah satu desa penghasil karet yang melimpah, sehingga mayoritas masyarakatnya bekerja menjadi penyadap karet. Sebab disekitar jalan masuk ke daerah Pondokrejo hampir keseluruhan di tanami pohon karet dan hal ini menjadi peluang masyarakat menjadi pekerja sebagai penyadap karet. Bahkan, ada sebagian masyarakat yang bekerja menjadi penyadap karet telah bekerja bertahun-tahun. Dan tentunya hal ini

<sup>9</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*,( Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), 83

sangat membantu masyarakat dalam mencari upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Penyadapan karet adalah mata rantai pertama dalam proses produksi karet. Penyadapan dilaksanakan di kebun produksi dengan menyayat atau mengiris kulit batang dengan cara atau teknik tertentu, dengan maksud untuk memperoleh getah atau lateks.<sup>10</sup> Pekerja penyadap karet tidak jarang menghadapi situasi kerja yang tidak biasa. Pekerja penyadap karet berangkat kerja pada pukul 00.00 WIB atau tengah malam. Kebanyakan orang masih tidur tapi tidak dengan pekerja penyadap karet, mereka mulai bekerja untuk menyadap karet walaupun keadaan kebun yang gelap tidak mempengaruhi keinginan pekerja untuk melakukan tugasnya. Faktor lain yang tidak dipertimbangkan adalah situasi saat hujan, atau banyaknya binatang liar yang ada di sana.

Adapun praktik upah mengupah sudah lumrah dikalangan masyarakat baik itu diperkotaan maupun dipedesaan, salah satu praktik upah mengupah ialah antara pemilik lahan dengan pekerja atau buruh. Salah satu bentuk praktik upah-mengupah yaitu antara pemilik lahan dengan pekerja. Adapun mengenai upah, upah dihitung dari hasil jumlah perkilo getahnya, upah diberikan dengan persentase dari harga kiloan getah. Pemberian upah dilakukan setiap 2 minggu sekali berdasarkan dengan hasil getah yang diperoleh 2 minggu tersebut. Sebagaimana harga getah karet perkilo Rp. 5600. sehingga bagi pekerja yang dapat menghasilkan getah selama 2 minggu sebanyak 100 Kg. Maka upah yang didapatkan pekerja ialah sebesar Rp.

---

<sup>10</sup> D. Ulfah, G.A.R. Thamrin, and T.W. Natanael, "Pengaruh Waktu Penyadapan Dan Umur Tanaman Karet Terhadap Produksi Getah (Lateks)," *Jurnal Hutan Tropis* vol. 3, no. 3 (2015): 24.

560.000. Namun, upah yang diterima pekerja sadap karet sangatlah rendah tidak mencapai UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten). Kecilnya upah pekerja diakibatkan karena upah ditentukan dari seberapa banyak karet yang dapat di kumpulkan oleh masing-masing pekerja penyadap karet. Semakin sedikit sadapan karet yang didapat, maka upah yang diterima akan sedikit dan sebaliknya. Upah yang diterima oleh pekerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Namun dalam pengupahan terdapat banyaknya kerugian yang dialami penyadap karet karena terjadinya ketidak stabilan (flktuasi harga ) pada karet., sebagaimana pada waktu harga jual getah karet turun maka upah yang diterima upah oleh pekerja menurun, sedangkan waktu harga jual getah karet naik maka upah yang diterima pekerja tidak naik. Maka dari dampak dari fluktuasi harga ini sangat dirasakan oleh para pekerja penyadap karet. Ketika harga karet menurun, pendapatan mereka juga menurun drastis, sehingga menghambat kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pendidikan, dan kesehatan. Sebagai contoh, di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember, fluktuasi harga karet berdampak langsung pada pendapatan dan tingkat kesejahteraan para penyadap karet. Fluktuasi harga karet yang tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam perspektif fiqh muamalah, terutama terkait dengan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang adil dan transparan dalam sistem pengupahan. Maka berdasarkan dari permasalahan di atas, maka peneliti merumuskan penelitian ini dengan judul” Analisis pengupahan terhadap pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo

Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember perspektif Fiqh Muamalah Dan Hukum Ketenagakerjaan”

### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun dengan terlaksananya tujuan penelitian di harapkan bisa memberikan kemanfaatan sebagaimana terdapat 2 manfaat yakni teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil Penelitian diharapkan untuk dapat memberikan wawasan dan pengetahuan terhadap system pengupahan penyadap karet menurut fiqh muamalah di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
  - b. Hasil Penelitian juga diharapkan untuk dapat menjadi referensi atau rujukan serta dapat menjadi tambahan kerangka berfikir bagi peneliti selanjutnya terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pengupahan

pekerja penyadap karet.

## 2. Manfaat Praktis.

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan dedikasi pemikiran dan solusi terhadap konflik yang dihadapi:

### 1) Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti tentu salah satunya sebagai persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Hukum, serta untuk menambah pengetahuan dan bisa langsung langsung praktik kepada masyarakat terkait dengan pengupahan penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

### 2) Bagi Kampus Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember

Dengan adanya penelitian diharapkan agar dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi literatur terhadap lembaga Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember yang berkaitan dengan pengupahan.

### 3) Bagi Masyarakat

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

## E. Definisi Istilah

Adapun untuk memberikan kemudahan dalam memahami terkait penelitian ini sehingga peneliti akan memberikan sedikit gambaran terhadap permasalahan yang berkaitan dengan konsep penelitian agar

terhindar dari kesalah fahaman terhadap maknanya maka perlu dibahas dengan jelas terhadap penelitian yang telah diangkat yakni tentang” Analisis pengupahan terhadap penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember perspektif Fiqh Muamalah Dan Hukum Ketenagakerjaan”

1. Analisis adalah suatu penelitian terhadap kejadian atau peristiwa untuk mendapatkan informasi yang sebenarnya serta untuk menguraikan dari berbagai bagian dan mengamati bagian-bagian yang berkesinambungan untuk mendapatkan definisi yang tepat dan pemahaman arti dari keseluruhan.<sup>11</sup>
2. Pengupahan adalah sebagai bentuk pembalasan jasa kepada tenaga kerja yang telah bersedia untuk bekerja dengan pengusaha, serta dalam pengupahan juga bermakna adanya imbalan yang harus diterima oleh karyawan dikarenakan telah bersedia bekerja dan membantu pengusaha dalam mengembangkan usahanya.<sup>12</sup>
3. Penyadap karet adalah seseorang yang bekerja dengan cara menyadap pohon karet untuk mengambil lateks, cairan putih susu yang menjadi bahan baku utama dalam produksi karet. Pekerjaan ini umumnya dilakukan di perkebunan karet, baik milik pribadi maupun perusahaan

---

<sup>11</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (online), diakses pada 24 Oktober 2024 <https://kbbi.web.id/analisis>

<sup>12</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020),10

besar.<sup>13</sup>

4. Fiqh Muamalah adalah pengetahuan ketentuan-ketentuan hukum tentang usaha-usaha memperoleh dan mengembangkan harta, jual beli, hutang piutang dan jasa penitiapan diantara anggota-anggota masyarakat sesuai keperluan mereka, yang dapat dipahami dari dalil-dalil syara' yang terperinci.<sup>14</sup>
5. Hukum Ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha.<sup>15</sup>
6. Desa Pondokrejo merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

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

Dalam sistematika pembahasan yang berisi terkait dengan keterangan alur pembahasan proposal yang berurutan dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Sebagaimana format dalam penulisan sistematika pembahasan ialah berbentuk deskriptif naratif, dan segala topik kajian yang akan dilakukan dari pertama hingga akhir. Untuk mempermudah maka dibawah ini akan dijelaskan terkait dengan pembahasan skripsi ini.

#### **BAB I : Pendahuluan**

Bagian pendahuluan yang terdiri atas: latar belakang, rumusan masalah,

---

<sup>13</sup> Ahmad Rofi'i and Soliha Hani Evita, "Hubungan Motivasi Dan Produktivitas Kerja Pekerja Sadap Karet Di Kebun Banjarsari PTPN XII Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember," *Jurnal Kirana*, vol. 1, no. 2 (2020): 86.

<sup>14</sup> Rahmat Hidayat, *Fikih Muamalah Teori Dan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah*, (Medan: CV. Tungga Esti, 2022), 20

<sup>15</sup> Senjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), 4.



fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

## BAB II: Kajian Pustaka

Bagian kajian pustaka yang meliputi pertama: penelitian terdahulu yang mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu serta yang berhubungan dengan penelitian yang diangkat oleh penulis, lalu membuat suatu rangkuman baik penelitian yang sudah publikasi dalam bentuk jurnal ilmiah buku atau yang masih belum terpublikasi seperti: skripsi, jurnal, buku dan lain sebagainya. Yang kedua: kajian teori yang tercantum terkait dengan pembahasan yang akan dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan suatu penelitian, dan pembahasan dalam teori yang secara umum dan luas yang memberikan pengetahuan dan wawasan terhadap penulis dalam mengkaji isu-isu yang akan dipecahkan berdasarkan dengan rumusan masalah dan fokus kajian.

## BAB III : Metode Penelitian

Bagian Metode Penelitian menjelaskan proses dalam penelitian yang bertujuan untuk mewujudkan hasil skripsi yang maksimal, ada beberapa point yakni pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

## BAB IV : Penyajian Data dan Analisis

Bagian ini tentunya akan berisi pembahasan yang berkaitan dengan hasil dan penemuan yang telah diteliti, yang membahas skala besar objek eksploirasi, pemeriksaan seluruh informasi yang diperoleh peneliti dan akan melakan pembahasan tentang temuannya.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Sebagai bentuk keaslian terhadap proses penelitian ini, oleh sebab itu peneliti menggunakan berbagai referensi dalam beberapa penelitian terdahulu, dengan bertujuan untuk menilai letak dari segi persamaan, perbedaan dalam penelitian yang akan dilaksanakan dan membandingkan terhadap penelitian ini akan menjelaskan, diantaranya:

1. Skripsi H Ahmad Nur Shodik, Jurusan Muamalat Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2008 dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pekerja Tani di Desa Rejasari-Kota Banjar-Jawa Barat”<sup>16</sup> dalam penelitian H Ahmad Nur Shodik memfokuskan mengenai, bagaimana pelaksanaan pengupahan terhadap pekerja tani di Desa Rejasari, apa saja yang melatar belakangi pembayaran upah dengan cara penangguhan di akhir masa panen dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem penangguhan pengupahan yang terjadi pada pekerja tani di Desa Rejasari kota Banjar Jawa Barat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas mengenai sistem pengupahan.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitiannya H Ahmad Nur Shodik telah

---

<sup>16</sup> H Ahmad Nur Shodik, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Tani Di Desa Rejasari Kota Banjar Jawa Barat*” (Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008),60

meneliti mengenai Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pekerja Tani di Desa Rejasari sedangkan penulis meneliti mengenai implementasi pengupahan penyadap karet perspektif Fiqh Muamalah di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo.

2. Skripsi Siti Anjas Sonia, Jurusan Muamalah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Mataram Tahun 2019 dengan judul” Perspektif Fiqh Muamalah terhadap Sistem Upah Pekerja Pasir di Desa Kekerri Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat”.<sup>17</sup>

Dalam penelitian ini Siti Anjas Sonia memfokuskan bagaimana sistem upah pekerja pasir dan bagaimana tinjauan fiqh muamalah terhadap pemberian upah pekerja pasir di desa kekerri kecamatan gunungsari kabupaten lombok adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang upah menurut fiqh muamalah. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis ialah pada objeknya yang mana penelitian sebelumnya berfokus pada pekerja pasir di Desa Kekerri Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok sedangkan penulis yaitu pada penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

3. Skripsi Komala Sari , Jurusan Muamalah Fakultas Syariah UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017 dengan judul “Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya (Di Desa Srikembang Kec.

---

<sup>17</sup> Siti Anjas Sonia, “*Perspektif Fiqh Muamalah Terhadap Sistem Upah Pekerja Pasir Di Desa Kekerri Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat*” (Skripsi: UIN Mataram, 2019), 55.

Muarakuang Kab. Ogan Ilir).<sup>18</sup>

Dalam penelitian Fokus penelitiannya adalah bagaimana mekanisme upah kebun karet di PT. Bumi Rambang Kramajaya dan bagaimana mekanisme upah kebun karet PT. Bumi Rambang Kramajaya menurut fiqh muamalah. Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini dengan penelitian penulis yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti tentang pengupahan dalam tinjauan Fiqh Muamalah sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis ialah terletak pada objek penelitiannya.

4. Skripsi Firdausi Nurbayana Putri, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Ahmad Shiddiq Jember dengan judul” Implementasi Model Pengupahan Pekerja Karet di PTPN XII Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember”<sup>19</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian ialah Bagaimana Implementasi model pengupahan pekerja karet dan faktor-faktor yang menghambat pengupahan pekerja karet di PTPN XII Sumber Tengah Kec. Silo Kab. Jember. Kesamaan penelitin sebelumnya dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas terkait pengupahan pekerja karet. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis adalah pada objek penelitian yaitu penelitian sebelumnya di PTPN XII

<sup>18</sup> Komala Sari, “Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya Di Desa Srikembang Kec.Muarakuang Kab. Ogan Ilir” (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017),71.

<sup>19</sup> Firdausi Nurbayana Putri, “Implementasi Model Pengupahan Pekerja Karet Di Ptpn Xii Sumber Tengah Kecamatan Silo Kabupaten Jember” (Skripsi: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2019), 66

Sumber Sari sedangkan penelitian penulis di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo.

- Hilda Aderia Husaini, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Tahun 2024, dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja Getah Karet Di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Berdasarkan Prinsip Keadilan Dan Kelayakan.”

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian ialah bagaimana sistem pengupahan dan apa saja faktor yang menentukan sistem pengupahan di Perkebunan Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember di Tinjau Berdasarkan Prinsip Keadilan Dan Kelayakan . Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang Sistem Pengupahan Pada Pekerja Karet. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis ialah pada objeknya, penelitian sebelumnya di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember sedangkan penelitian penulis di Kebun karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo.<sup>20</sup>

**Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu**

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	H Ahmad Nur Shodik, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2008	Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pekerja Tani di Desa Rejasari-Kota Banjar-Jawa Barat <sup>20</sup> .	Persamaan penelitian Ahmad Nur shodiq dengan penelitian penuis adalah sama-sama membahas mengenai sistem	Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah objek penelitiannya H Ahmad Nur Shodik telah meneliti

<sup>20</sup> Hilda Aderia Husaini, “Sistem Pengupahan Pekerja Getah Karet Di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Berdasarkan Prinsip Keadilan Dan Kelayakan” (Skripsi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,2024),59

			pengupahan.	mengenai Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pekerja sedangkan penulis menegenai tinjauan fiqh muamalah
2.	Siti Anjas Sonia, UIN Mataram Tahun 2019	Fiqh Muamalah terhadap Sistem Upah Pekerja Pasir di Desa Kekerri Perspektif Kecamatan Gunung Sari Kabupaten Lombok Barat	Persamaan penelitian Siti Anjas Sonia dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas mengenai sistem pengupahan. Menurut fiqh muamalah	Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis ialah pada objeknya yang mana penelitian sebelumnya berfokus pada pekerja pasir di Desa Kekerri Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok sedangkan penulis yaitu pada penyadap karet di Desa Pondokrejo kecamatan Tempurejo Kab. Jember
3	Komala Sari , Muamalah UIN Raden Fatah Palembang Tahun 2017	Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya (Di Desa Srikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir	Persamaan penelitian Komala Sari dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas mengenai sistem pengupahan. Menurut fiqh muamalah	Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis ialah pada objeknya yang mana penelitian sebelumnya berfokus pada pengupahan PT Kebun Kkaret Bumi Rambang Kramajaya Di Desa Srikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir sedangkan penulis yaitu pada penyadap karet di Desa Pondokrejo kecamatan Tempurejo Kab. Jember
4.	Firdausi Nurbayana Putri, UIN Kiai Ahmad	Implementasi Model Pengupahan Pekerja Karet	Persamaan penelitian Firdaus Nurbayana	Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis adalah pada

	Shiddiq Jember	di PTPN XII Sumber Tengan Kecamatan Silo Kabupaten Jember	dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas mengenai sistem pengupahan terkait pengupahan pekerja karet.	objek penelitian yaitu penelitian sebelumnya di PTPN XII Sumber Sari Kec Silo sedangkan penelitian penulis di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo.
5	Hilda Aderia Husaini , UIN Kiai Ahmad Shiddiq Jember	Sistem Pengupahan Pekerja Getah Karet Di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember Berdasarkan Prinsip Keadilan Dan Kelayakan	Persamaan penelitian Hilda Aderia Husaini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas mengenai sistem pengupahan terkait pengupahan pekerja karet.	perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis pada objeknya, penelitian sebelumnya di Kebun Kalimrawan Perumda Perkebunan Kahyangan Jember sedangkan penelitian penulis di Kebun karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo

## B. Kajian Teori

Dalam hal ini, peneliti akan mencantumkan teori yang diterapkan dalam proses penelitian secara luas dan detail, yang bertujuan untuk lebih mendalami pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti dalam melakukan riset terkait dengan permasalahan yang akan diselesaikan, dan untuk mendapatkan solusi dengan menyesuaikan kepada fokus penelitian dan juga tujuan penelitian yang telah dibuat oleh peneliti

### 1. Pengupahan

#### a. Pengupahan dalam fiqh muamalah

*Ijarah* termasuk kedalam ruang lingkup fiqh muamalah karena merupakan akad yang mengatur transaksi antara dua pihak dalam hal



jasa atau sewa menyewa, sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak. Adapun pengertian dari *ijarah* (pengupahan ) dalam fiqh muamalah sebagai berikut :

1) Pengertian upah - mengupah (*ijarah*)

Secara bahasa, *ijarah* berasal dari kata al-ajru yang berarti al-  
iwad atau upah, sewa, jasa atau imbalan. Sedangkan dalam *Mu'jam  
Lughat al-Fuqaha'*, kata *ijarah* adalah mashdar ( ajara – ya'juru)  
yang berarti upah pekerjaan. Dikatakan bahwa kata al-ajru lebih  
diutamakan penggunaannya untuk imbalan dari Allah dan kata  
*ijarah* lebih kepada imbalan dari manusia. Upah dapat dianggap  
sebagai tujuan utama seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan  
untuk orang atau badan hukum . Upah bahkan dapat memainkan  
peran penting dalam suatu hubungan kerja.<sup>21</sup>

Dalam Islam, upah mengupah adalah bagian dari *ijarah*. Ada  
beberapa orang yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual beli jasa  
(upah mengupah), yang berarti mengambil manfaat tenaga manusia,  
dan ada juga yang menerjemahkannya sebagai sewa menyewa, yang  
berarti mengambil manfaat dari barang.<sup>22</sup> Menurut KBBI upah  
adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan

<sup>21</sup> Rahmat Hidayat, *Fikih Muamalah Teori Dan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah* (Medan: CV. Tungga Esti, 2022), 250.

<sup>22</sup> S Idayu, "Upah Dan Bentuk-Bentuk Upah," *Jurnal Dinamika Hukum* , vol. 6, no. 4 (2014): 25–26.

jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>23</sup>

Namun, para ulama berbeda pendapat tentang definisi *ijarah*, seperti yang dinyatakan oleh beberapa madzhab yaitu :

- 1) Mazhab Syafi'ie, *ijarah* merupakan perjanjian untuk mendapatkan keuntungan yang mencakup maksudnya pengganti khusus.
  - 2) Madzhab Hanafi *Ijarah* adalah akad yang melibatkan pemanfaatan sesuatu dengan adanya penukaran, jelas.
  - 3) Madzhab Hambali, *ijarah* ialah perjanjian untuk memberikan manfaat yang mubah dan yang diambil secara bertahap dengan pengganti tertentu.
  - 4) Madzhab Maliki, *ijarah* adalah mengambil keuntungan dari suatu yang mubah dan diganti dengan dalam waktu tertentu.<sup>24</sup>
- 2) Dasar Hukum *Ijarah*
- Dalam Islam, *ijarah* dalam bentuk sewa-menyewa dan upah-mengupah telah disyariatkan sebagai hukum perniagaan. Menurut fiqh muamalah hukum awalnya adalah mubah atau boleh dilakukan jika dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh islam. adapun mengenai terkait dasar hukum *ijarah* ialah didalam .Al-Qur'an, Al-Sunah, dan ijma'

<sup>23</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (online) , diakses pada 25 Oktober 2024, <https://kbbi.web.id/upah>

<sup>24</sup> Rahmat Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fiqih Muamalah*, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2020). 40-42.

## a) Al-Quran

Dalil dari Al-Qur'an Kebolehan melaksanakan akad *`ijarah* didasarkan pada Firman Allah Ta'ala dalam surah At-Talak ayat 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya: Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya. ( Q.S. At-Talak : 6)<sup>25</sup>

Didalam surat Al-Imran menerangkan bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji dan apabila tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim. (QS. Ali-Imran ayat 57)<sup>26</sup>

## b) As-Sunnah

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: Ibnu Umar ra. berkata, Rasulullah Saw. bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR Ibnu Majah).

<sup>25</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*, ( Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), 559

<sup>26</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*, ( Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), 30

c) *Ijma'*

Dalam islam konsep *ijarah* di benarkan Baik itu sewa-menyewa maupun upah-mengupah, Semua orang setuju bahwa segala sesuatu yang disyariatkan dalam *ijarah*, baik sewa-menyewa maupun upah-mengupah, diizinkan. Semua ulama setuju, tidak ada seorang pun yang membantah kepercayaan itu. Namun, jika ada seorang ulama yang membantahnya dalam hal teknis, itu tidak dianggap. *Ijarah* disyariatkan karena manusia dalam memenuhi kebutuhannya membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, tanah untuk bercocok tanaman, dan sebagian besar mereka membutuhkan yang lain. dan dengan *Ijarah* dapat membantu orang berinteraksi satu sama lain.<sup>27</sup>

3) Rukun dan Syarat-syarat *Ijarah*

a) Rukun, menurut jumhur ulama bahwa rukun *ijarah* ada 4 (empat),

yaitu:

- (1) *sighat al-'aqad* (ijab dan qabul) atau serah terima antara pemberi kerja dengan pekerja akad harus menggunakan kalimat yang jelas yang dilakukan dengan tulisan maupun lisan.
- (2) *Mu'ajir* dan *musta'jir* yaitu orang yang memberikan pekerjaan (mu'ajir) dan orang yang menerima pekerjaan (musta'jir).
- (3) *Ujrah*, yaitu pemberian upah berupa uang, surat berharga, ataupun benda-benda lainnya atas kesepakatan kedua belah

<sup>27</sup> Sukma Septian Nasution Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, "Pengupahan Perspektif Fikih Muamalah," *Journal GEEJ*, vol. 7, no. 2 (2020). 36–37.

pihak.

- (4) *Ma'jur*, baik berupa manfaat atas suatu barang yang disewakan maupun jasa dan tenaga dari yang dipekerjakan.<sup>28</sup>

b) Syarat-syarat sah nya *ijarah*

1) Adanya kerelaan atau keridhoan diantara kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja, apabila diantara salah satu dari mereka melakukan akad tersebut dengan terpaksa maka akad yang terjadi diantara mereka hukumnya tidak sah. Menurut hanafi dan maliki orang yang berakad tidak harus baligh sedangkan menurut ulama syafi'ie dan hambali orang yang berakad di syaratkan telah baligh dan berakal. Namun anak yang telah mumayyiz akadnya di katakan sah apabila telah disetujui oleh orang tuanya.

2) Objeknya harus jelas manfaatnya, untuk menghindari perselisihan di antara kedua pihak, kejelasan objek *ijarah* dapat di jelaskan dengan menjelaskan jenis pekerjaannya, dan waktu waktu pekerjaan.

a) Penjelasan jenis pekerjaan, penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.

b) Penjelasan waktu kerja Tentang batasan waktu kerja sangat

---

<sup>28</sup> Rahmat Hidayat, *Fikih Muamalah Teori Dan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah*, (Medan: CV. Tungga Esti, 2022), 146.

bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.<sup>29</sup>

#### 4) Jenis-Jenis *Ijarah*

Menurut ulama fikih, *ijarah* dibagi menjadi dua kategori berdasarkan objeknya yaitu:<sup>30</sup>

a) *Ijarah* bersifat manfaat, di mana objek yang disewakan harus memiliki manfaat. Sebagai contoh, sewa-menyewa rumah, tanah pertanian, mobil, pakaian, perhiasan, lahan kosong untuk pertokoan, dan sebagainya.

b) *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, di mana seseorang dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan tertentu, dan itu boleh dilakukan hanya jika jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur penipuan. Seperti tukang jahit, kuli bangunan, pekerja pabrik, dan sebagainya. Ada jenis *ijarah* pribadi, seperti menggaji guru mengaji Al-Qur'an atau pembantu rumah tangga, dan jenis *ijarah* kerja sama, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjualkan jasanya untuk kepentingan umum, seperti pekerja pabrik, tukang sepatu, dan tukang jahit. *ijarah* ini terbagi menjadi 2 yaitu:

1. *ijarah* khusus adalah jenis imbalan yang diberikan oleh seorang karyawan atau pekerja yang mana pekerja tersebut tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah membayarnya.

---

<sup>29</sup> Andi Intan Cahyani, *Buku Daras Fiqih Muamalah* ,( Makassar: Alauddin University Press,2013), 66-67.

<sup>30</sup> Rahmat Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fiqih Muamalah*, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2020),77.

2. *Ijarah Musytarik* ialah *ijarah* yang melalui kerja sama. dan diizinkan dan diperbolehkan bekerja sama dengan orang lain.<sup>31</sup>

5) *Ujrah* (upah)

Upah harus jelas diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik pada sewa-menyewa maupun upah mengupah, Upah harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah. Hukum Islam menetapkan beberapa persyaratan untuk *ujrah*, atau upah yaitu:

- a) Upah harus dibayar secara musyawarah dan saling terbuka, sehingga dalam setiap individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan loyalitas terhadap kepentingan umum.
- b) Upah harus dinyatakan secara jelas dan mal mutaqaawwim. Karena upah adalah pembayaran atas nilai manfaat, nilai yang disyaratkan harus diketahui dengan jelas.<sup>32</sup>
- c) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya.

Mengupah orang untuk pekerjaan yang sama tidak memenuhi persyaratan ini, karena apabila tidak sesuai dengan persyaratan tersebut akan dapat mengarah pada penerapan riba dan hukumnya tidak sah. Contohnya: menggaji pekerja untuk

<sup>31</sup> Rahmat Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fiqih Muamalah*, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2020),78

<sup>32</sup> Koko Khaerudin and Hariman Surya Siregar, *Fiqh Mu'amalah Teori Dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), 90.

membangun rumah dan upahnya terdiri dari bahan bangunan atau bahan bangunan.<sup>33</sup>

- d) Manfaat tidak boleh termasuk dalam upah perjanjian persewaan.

Dalam perjanjian persewaan sebaiknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Selain itu, tidak sah membantu seseorang dengan gaji mereka membantu orang lain juga. Karena persamaan jenis manfaat hukumnya tidak sah Jadi, mereka semua harus membayar. atau biaya yang wajar setelah penggunaan tenaga orang yang tersebut

Adapun macam-macam *ujrah* dapat dikalsifikasikan menjadi 2 yaitu:<sup>34</sup>

- a) *Ujrah al-Musamma* yaitu Upah yang disebutkan, syarat dalam upah ini yaitu membutuhkan kerelaan kedua belah pihak yang berpartisipasi dalam transaksi. Oleh karena itu, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih atas upah yang ditetapkan dan A'jir tidak boleh mendapatkan upah yang lebih kecil terhadap apa yang telah disepakati., kecuali upah tersebut merupakan upah yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan syara'.
- b) *Ujrah al- Mitsli* atau Upah yang sepadan adalah upah yang sepadan dengan kerja dan pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh pemberi kerja dan penerima kerja

<sup>33</sup> Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), 160.

<sup>34</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, ( Yogyakarta: Teras, 2011), 81.



pada saat melakukan kerjasama. oleh karena itu, untuk menentukan tarif upah yang berlaku untuk kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa tetapi belum menentukan gaji yang telah disepakati, kemudian mereka harus mengidentifikasi gaji yang wajar sesuai dengan kualitas kerjanya atau gaji standar tentunya sepadan dengan standar jenis pekerjaan .<sup>35</sup>

#### 6) Waktu Pembayaran *Ujrah* (Upah)

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada pekerja yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya, entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah jangan ditunda-tunda. Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut ada diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengusaha, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Sebenarnya menurut Islam, majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran upah yang telah disepakati. Jika ditunda, hal itu menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah upah yang ditunda tersebut.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Cahyani, *Buku Daras Fiqih Muamalah* (Makasar: Alauddin Universty Press, 2013), 66.

<sup>36</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 95.

Mengenai tanggal pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah diputuskan. Upah boleh dibayarkan di awal sebelum pekerjaan tersebut dilakukan dan setelah pekerjaan selesai, namun sebaiknya upah dibayar setelah pekerjaan dilakukan atau sudah selesai. Seorang pekerja berhak atas upahnya jika ia telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan kesepakatan. Karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban, seorang pekerja harus diperhitungkan (dipotong upahnya) jika ia bolos bekerja tanpa alasan yang jelas atau melakukan pekerjaan dengan tidak semestinya

Selama ia menerima upah secara penuh, tanggung jawabnya juga harus dipenuhi. Dalam "peraturan kerja", yang menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak, hal ini harus dijelaskan secara rinci. Ketidakmampuan untuk membayar karyawannya adalah perbuatan dzalim, dan orang yang tidak membayar karyawannya akan dimusuhi oleh Nabi Muhammad pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan tenaga pekerja. Pengusaha harus membayar pekerjanya secara teratur dari awal kontrak hingga berakhirnya kontrak.

#### 7) Berakhirnya Akad *Ijarah*

Dalam akad *ijarah*, waktu berakhirnya akad sangat penting untuk diketahui karena berakhirnya akad *ijarah* berbeda dengan objek jual beli yang mana dapat berpindah tangan tanpa adanya batasan waktu akad jual beli. Adapun berakhirnya akad *ijarah* dalam beberapa keadaan

diantaranya ialah:<sup>37</sup>

a) Meninggalnya Salah satu pelaku akad

Madzhab hanafi berpendapat bahwaanya berakhirnya akad *ijarah* yaitu disebabkan oelh meninggalnya salah satu pelaku akad dan akad tersebut tidak dapat diwriskan kecuali dengan mengulang kembali akad antara aqid dengan ahli waris. Sedangkkn jumhur ulama berbeda pendapat dengan madzhab hanafi, bahwasanya akad *ijarah* tersebut bersifat mengikat jadi meninggalnya salah satu pelaku akad tidak membatalkan atau menyebabkan berakhirnya akad tersebut.

b) Pembatalan

akad dapat berakhir apabila ada pembatalan di antara kedua belah pihak , karena akad *ijarah* termasuk kedalam akad *mu'awwadhah* atau pertukaran harta dengan harta.

c) Adanya kerusakan pada barang tertentu.

akad *ijarah* berakhir dengan rusak atau hancurnya barang disewa tertentu, seperti rumah atau mobil. Berakhirnya perjanjian ini karena tidak ada keuntungan yang dihasilkan dari perpanjangannya. Jika obyek akad adalah manfaat yang dapat dialihkan atau dipindah fungsikan, seperti memindahkan barang, maka jika kendaraan yang akan digunakan rusak dan pihak ekspedisi dapat menggantinya

---

<sup>37</sup> Rahmat Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fiqih Muamalah*, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2020), 79.

dengan kendaraan lain, maka akad tetap diteruskan karena obyek akad adalah pemindahan barang dan bukan kendaraan tertentu.

d) berakhirnya waktu kesepakatan

e) waktu berakhir *ijarah* sesuai dengan kesepakatan. Untuk menghindari perselisihan di masa mendatang, ada batas waktu yang harus ditetapkan dalam kontrak *ijarah*.<sup>38</sup>

#### 8) Prinsip Pemberian Upah

Dalam Islam ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sebelum dapat menggunakan masalah upah untuk melindungi kepentingan dua belah pihak yaitu antara pekerja dan pemberi kerja. dengan konsep seperti kebajikan, kelayakan, dan keadilan.

1) Makna Keadilan dalam Pengupahan, Keadilan dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

a) Adil bermakna transparan.

Salah satu syarat utama akad *ijarah* adalah kejelasan dalam hal upah, baik terkait waktu pembayaran, jumlah yang akan diterima, dan bentuknya. Islam menganjurkan agar setiap transaksi yang terjadi dicatat, termasuk waktu, jenis pekerjaan, jumlah upah yang akan diterima, dan sebagainya, agar tidak ada perselisihan di kemudian hari.

<sup>38</sup> Rahmat Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fiqih Muamalah*, (Medan: UIN Sumatera Utara, 2020),88.

### b) Adil Bermakna Proposional

Yaitu, pekerja/ pekerja harus dibayar sesuai dengan kinerja mereka. Menurut prinsip keadilan dalam masyarakat Islam, upah akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja dan pemberi kerja. Kepentingan pemberi kerja dan pencari nafkah akan dipertimbangkan secara adil saat pengambilan keputusan mengenai upah.

### 2). Makna Layak dalam Pengupahan

1. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang, dan Papan berarti gaji harus memenuhi ketiga kebutuhan dasar: makanan (makanan), pakaian (pakaian), dan papan (rumah).
2. Layak Bermakna Sesuai dengan Pasaran: Dalam Islam, upah harus diberikan sesuai dengan pasar, dan tidak boleh membayar seseorang jauh di bawah upah normal. Menurut Islam, tidak boleh merugikan orang lain dengan mengurangi hak-hak yang seharusnya mereka miliki.

### b. Konsep Pengupahan dalam Hukum Ketenagakerjaan

Upah memiliki peran yang sangat signifikan dan merupakan ciri khas dari suatu hubungan kerja, serta merupakan tujuan utama bagi seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan untuk orang lain, badan hukum, atau perusahaan. Badan hukum dianggap sebagai entitas yang

mandiri, seperti halnya manusia sebagai subjek hukum.<sup>39</sup> Upah merupakan salah satu hak yang dijamin secara normatif bagi buruh. Upah yang diterima oleh pekerja dapat dianggap sebagai bentuk "imbalan" yang diberikan oleh pengusaha, yang sejalan dengan "kontribusi" yang telah atau akan diberikan oleh pekerja itu sendiri melalui pekerjaan atau jasanya

#### 1. Pengertian Upah

Upah, sebagai hak esensial bagi pekerja, merupakan imbalan yang sepadan dengan jerih payah yang telah dikerahkan. Pengertian upah sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, adalah hak yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau pekerja yang ditetapkan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Dibayarkan sesuai dengan peraturan hukum, kesepakatan, atau perjanjian kerja, termasuk kompensasi untuk karyawan dan anggota keluarga mereka karena pekerjaan dan/atau jasa mereka yang telah atau akan terjadi.<sup>40</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah merujuk pada uang atau bentuk imbalan lainnya yang dibayarkan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan atau sebagai pembayaran atas tenaga yang telah dikeluarkan untuk melakukan suatu pekerjaan.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Rumawi, dkk, "Karakteristik Perseroan Terbatas Perorangan dalam Hukum Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 12, No. 2 (Maret 2023). 69

<sup>40</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>41</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 1108

Pandangan Wibowo menyatakan bahwa upah merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah digunakan serta atas kualitas pekerjaan yang dilakukan.<sup>42</sup> Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan finansial yang diberikan langsung kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, produksi barang, atau jumlah layanan yang diberikan.<sup>43</sup>

## 2. Dasar Hukum Pengupahan

Pancasila sebagai dasar negara Indonesia yang merupakan suatu dasar dalam berfilsafat atau dasar falsafah Negara (*philosophische grondslag*),<sup>44</sup> dari pancasila inilah lahir ketentuan hukum dan undang-undang. Ketentuan hukum yang mengatur tentang pengupahan sangat banyak sekali jumlahnya, mulai dari undang-undang sampai Peraturan Daerah. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

Ketentuan pokok:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - a) Ketentuan Umum tentang Pengupahan:
    - 1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

<sup>42</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2011), 348.

<sup>43</sup> Indah Puji Hartati, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jakarta:Gramedia, 2016), 249

<sup>44</sup> Bayu Dwi Anggono, dkk, *Menuju Satu Abad Kemerdekaan*, (Jember: UPT Percetakan & Penerbitan Universitas Jember, 2021), 431.

- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.<sup>45</sup>
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.<sup>46</sup>
- 4) Peraturan Daerah tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMPS)

### 3. Unsur-Unsur Pengupahan

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

- a. Upah pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaan, yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja.
- b. Tunjangan tetap merupakan pembayaran reguler yang terkait dengan pekerjaan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan anak, kesehatan, perumahan, jabatan, kemahalan, dan lauk-pauk.

---

<sup>45</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

<sup>46</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 49 Tahun 2004 tentang Struktur dan Skala Upah.



- c. Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang terhubung secara langsung maupun tidak langsung dengan pekerja dan keluarganya, namun dibayarkan secara terpisah dari upah pokok.

#### 4. Prinsip-prinsip Pengupahan

##### a. Perinsip keadilan dalam pengupahan

Prinsip keadilan dalam pengupahan adalah konsep yang berupaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha dalam penentuan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Prinsip ini menekankan bahwa upah yang diberikan harus mencerminkan kontribusi pekerja terhadap perusahaan, sekaligus mempertimbangkan kemampuan ekonomi perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut.<sup>47</sup>

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan tentunya pemerintah menetapkan kebijakan keadilan terhadap keduanya baik dalam menjalankan hak ataupun kewajiban dari kedua belah pihak tersebut. Sebagaimana kedudukan pengusaha dan karyawan sangatlah berbeda dan pengusaha mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada karyawan, sehingga karyawan menjadi rentan lemah. Oleh sebab itu untuk mewujudkan keadilan maka terwujudnya peraturan perundang-undangan berdasarkan keadilan. Sehingga dalam pembayaran upah karyawan juga berdasarkan

---

<sup>47</sup> Yetniwati , Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip keadilan, *Jurnal Litigasi*, vol. 18, no. 02, 2020.

dengan rasa keadilan atau kelayakan, menyesuaikan dengan kinerja karyawan dan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Prinsip keadilan dalam pengupahan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan kemampuan perusahaan dalam memberikan upah. Dengan mempertimbangkan faktor kontribusi pekerja, standar hidup layak, kemampuan perusahaan, kesetaraan, serta transparansi, sistem pengupahan yang adil dapat diterapkan guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif.

Dalam prinsip-prinsip pengupahan, terdapat serangkaian aspek penting yang perlu dipertimbangkan:<sup>48</sup>

- a) Hak atas upah muncul sejak awal hubungan kerja dan berakhir saat hubungan tersebut berakhir.
- b) Diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama adalah dilarang.
- c) Upah hanya dibayarkan jika pekerja melakukan pekerjaan yang telah disepakati (no work no pay).
- d) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan persyaratan bahwa upah pokok harus minimal 75% dari total upah.

---

<sup>48</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 70

- e) Tuntutan pembayaran upah dan segala pembayaran terkait hubungan kerja kedaluwarsa setelah dua tahun sejak hak tersebut timbul.<sup>49</sup>

## 5. Bentuk Upah

### a. Upah Menurut Prestasi Kerja Sistem

Pengupahan yang diterapkan ini adalah sebuah pendekatan yang mengaitkan besarnya gaji secara langsung dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Artinya, gaji yang diberikan kepada karyawan bergantung pada seberapa banyak hasil yang telah dicapai selama bekerja. Pendekatan ini cocok diterapkan ketika kinerja dapat diukur secara kuantitatif, sehingga memungkinkan untuk menilai kontribusi dan pencapaian karyawan dengan lebih objektif.<sup>50</sup>

### b. Upah Menurut Lama Kerja

Dalam sistem ini, gaji yang diberikan kepada karyawan didasarkan pada tugas yang telah diselesaikan. Besaran gaji dihitung berdasarkan periode waktu, baik itu per bulan, per minggu, per hari, atau per jam. Metode penggajian ini seringkali diterapkan ketika tidak memungkinkan untuk mengukur gaji berdasarkan kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, sistem penggajian ini memberikan kerangka yang jelas dalam menentukan kompensasi

---

<sup>49</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), 74

<sup>50</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006), 113.

yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tugas yang mereka lakukan.<sup>51</sup>

#### 6. Jenis-jenis upah

Dalam literatur Hukum Perburuhan, terdapat berbagai jenis upah yang dapat diidentifikasi, antara lain:<sup>52</sup>

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

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena

<sup>51</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006), 115

<sup>52</sup> R.G. Kartasapoetra dan A.G..Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara,1988), 103

kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.<sup>53</sup> Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

Tujuan-tujuan penentuan upah minimum yaitu:

- 1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- 2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- 3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- 4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.<sup>54</sup>

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan

---

<sup>53</sup> Hardijan Rusli, *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bogor : Ghalia Indonesia, ,2004), 91

<sup>54</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : Pustaka Setia, , 2013), 86

pertumbuhan ekonomi. Beberapa jenis Upah minimum sebagai berikut :

1. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu;
2. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sector tertentu dalam daerah tertentu;
3. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.<sup>55</sup>

Upah minimum ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota. Pengusaha dilarang membayar upah pekerja atau pekerja dibawah upah minimum daerah dimana pekerja/pekerja tersebut

---

<sup>55</sup> Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2006), 153

bekerja, termasuk kepada pekerja atau pekerja yang sedang dalam masa percobaan 3 (tiga) bulan pertama.

#### 7. Waktu Pembayaran Upah.

Waktu Pembayaran Upah Menurut Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa pengaturan pengupahan haruslah disepakati antara pengusaha, buruh, dan serikat buruh. Pengaturan ini tidak boleh menetapkan upah yang lebih rendah daripada yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>56</sup>

Perihal waktu pembayaran upah bergantung pada kesepakatan yang telah ditetapkan bersama antara pemberi upah dan pekerja. Dalam situasi tertentu, upah dapat dibayarkan terlebih dahulu sebelum pekerjaan selesai dilaksanakan, namun dalam konteks lain, pembayaran upah sebaiknya dilakukan setelah pekerjaan tersebut selesai. Dalam konteks ini, terdapat regulasi yang mengatur mengenai waktu pembayaran upah yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 yang terdiri dari beberapa pasal, di antaranya: <sup>57</sup>

1. Pasal 18 ayat 1 (satu) mengamanatkan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah pada waktu yang telah disepakati antara pengusaha dan buruh.

---

<sup>56</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 91

<sup>57</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Pasal 18- 20.

2. Pasal 18 ayat 2 (dua) menjelaskan bahwa jika hari atau tanggal pembayaran jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pengaturan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
  3. Pasal 19 menetapkan bahwa pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan setidaknya satu kali dalam jangka waktu satu bulan, kecuali jika perjanjian kerja berlaku untuk kurun waktu kurang dari satu minggu.
  4. Pasal 20 menegaskan bahwa seluruh jumlah upah pekerja harus dibayarkan pada setiap periode dan sesuai dengan tanggal pembayaran yang telah ditetapkan.
8. Sistem pengupahan Pada Pekerja Tani

Pekerja Tani adalah orang yang bekerja di lahan pertanian dengan imbalan berupa upah, baik berupa uang, barang, atau bagi hasil dari hasil panen. Mereka bisa bekerja secara harian, mingguan, atau dengan kontrak jangka panjang. Adapun sistem pengupahan adalah aturan atau metode yang digunakan untuk menentukan besaran dan cara pembayaran upah kepada pekerja tani. Sistem ini bisa bervariasi, seperti:

- a) Sistem Upah Menurut Waktu. Sistem upah berdasarkan waktu merupakan metode pembayaran gaji yang didasarkan pada lamanya waktu kerja. Penggajian ini umumnya dilakukan secara bulanan, mingguan, harian, atau per jam. Meskipun sistem ini dianggap lebih



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

b) Sistem Upah Menurut Hasil. Sistem upah yang didasarkan pada hasil produksi atau pencapaian target memberikan penilaian terhadap karyawan berdasarkan kinerjanya. Seorang karyawan yang bekerja dengan produktif dan efisien cenderung menerima gaji yang lebih tinggi, sementara yang kurang produktif akan mendapatkan kompensasi yang lebih rendah.<sup>58</sup> Meskipun demikian, sistem ini memiliki kelemahan dalam hal pengawasan dan perlindungan hukum. Kurangnya pengawasan yang ketat dapat mengakibatkan penurunan kualitas produksi dan hasil yang rendah. Oleh karena itu, diperlukan standar mutu dan pengawasan yang efektif untuk menentukan besaran gaji yang pantas bagi karyawan.

c) Sistem Borongan. Pasal 1 angka 30 dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pengusaha dapat membayar upah berdasarkan satuan hasil (borongan). Ini berarti bahwa dalam sistem berdasarkan hasil kerja yang telah diselesaikan, bukan hanya berdasarkan waktu kerja.<sup>59</sup> Upah borongan adalah sistem di mana

---

<sup>58</sup> Afifatul Munawiroh dan Rumawi, Peran Fatwa MUI dalam Perubahan Sosial, (Jakarta: Sekretariat Komisi Fatwa Majelis Ulama Indonesia, 2021), 635.

<sup>59</sup> Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Penguphan

pekerja dibayar untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek tertentu dengan harga yang telah disepakati sebelumnya. Ini berbeda dengan sistem upah harian atau bulanan, di mana pekerja dibayar berdasarkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja.<sup>60</sup>

## 9. Teori Pengupahan

### a. *Performance-Based Pay Theory* (Teori Upah Berbasis Kinerja).

Teori ini menekankan pentingnya mengaitkan upah dengan kinerja karyawan. Upah berbasis kinerja memberikan insentif bagi karyawan untuk mencapai atau melampaui target kinerja yang ditetapkan. Bentuk upah ini dapat mencakup bonus, komisi, dan insentif lainnya yang didasarkan pada pencapaian individu atau tim.<sup>61</sup>

### b. *Marginal productivity theory of wages* (teori upah berdasarkan produktivitas marginal).

Teori ini didasarkan pada produktivitas marginal buruh. Maksudnya, jumlah upah pekerja tergantung pada kemampuan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa. Semakin banyak hasil produksi buruh, maka semakin bertambah banyak upah yang diterima. Pengusaha akan menambah upah pekerja sampai batas penambahan produktivitas marjinal pekerja minimal sama dengan upah yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu teori ini sangat sesuai dengan sistem Kapitalis dalam memaksimalkan keuntungan

<sup>60</sup> Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 1988), 177

<sup>61</sup> Ana Sawitri, Mirwan Surya Perdhana, "PAY FOR PERFORMANCE : STUDI LITERATUR" *Journal Of Management*, Vol.7, No.4, 2018, 2,

karena dengan teori ini pekerja akan termotivasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang lebih banyak.<sup>62</sup>

## 2. Tenaga Kerja

### a. Pengertian Tenaga kerja (Pekerja)

Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibandingkan dengan aktifitas- aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diartikan secara umum maupun khusus, secara umum kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam mencari materi maupun non material, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan maupun keakhiratan.<sup>63</sup> Tenaga kerja adalah mereka yang bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga mereka tanpa dibayar, atau mereka yang benar-benar bersedia dan mampu bekerja. Jadi tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja. Dalam pandangan ekonomi islam pada tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas<sup>64</sup>. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebuah kewajiban terhadap

---

<sup>62</sup> Murtadho Ridwan “ Standar Upah Pekerjaan Menurut Sistem Ekonomi Islam”*journal IAIN Kudus*, Vol. 1, No.2, 2013, 245

<sup>63</sup> M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), 222

<sup>64</sup> M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003), 223

orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberikan balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal atau pekerjaannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. kerja sama untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan komunitas.<sup>65</sup>

Menurut A. Hamzah, tenaga kerja mencakup semua orang yang bekerja dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya. baik itu dari tenaga fisik maupun mental.<sup>66</sup> Menurut Suparmoko, tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang terlibat dalam produksi barang atau jasa, yaitu orang-orang berusia 15 hingga 64 tahun.<sup>67</sup> Tenaga kerja menjadi sangat penting peranannya dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan, yang menjadikan kebutuhan tenaga kerja sangat penting dalam masyarakat . sehingga kebutuhan tenaga kerja diperlukan dalam menaikkan input dan menyelesaikan produksi.

Tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan, baik membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah

---

<sup>65</sup> Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*(Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020),55

<sup>66</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008),3.

<sup>67</sup> Suparmoko, *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan* (Yogyakarta: Cv Andi 2002),98

perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha, atau badan hukum), dan atas jasanya dalam bekerja orang yang bersangkutan akan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut pekerja (bagian dari tenaga kerja). Untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia yang beragam, seseorang harus bekerja, baik dengan membuat usaha sendiri atau bekerja untuk orang lain. Bekerja untuk orang lain dapat dilakukan dengan bekerja untuk negara, yang dikenal sebagai pegawai, atau dengan bekerja untuk orang lain (swasta), yang dikenal sebagai pekerja atau pekerja, yang mendapat upah untuk pekerjaan mereka. Karena gaji juga merupakan alat untuk mensejahterakan para pekerja.<sup>68</sup>

#### b. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak-hak tenaga kerja telah ditetapkan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sesuai dengan pasal-pasal sebagai berikut:<sup>69</sup>

- 1) Tujuan dari Pembangunan nasional ketenagakerjaan salah satunya dengan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan. (pasal 4).
- 2) Setiap pekerja/pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (pasal 6).

<sup>68</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020). 97-98.

<sup>69</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- 3) Setiap tenaga kerja untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (pasal 11).
- 4) Setiap pekerja/pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (pasal 12 ayat 3).
- 5) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri. (Pasal 31).
- 6) Setiap pekerja/pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas; keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).
- 7) Setiap pekerja/pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88 ayat 1).
- 8) Setiap pekerja/ pekerja berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. (pasal 99 ayat 1).
- 9) Setiap pekerja/pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (pasal 104 ayat 1).<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Kewajiban tenaga kerja/pekerja harus mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diamanahi kepadanya dengan baik dan jujur, menurut Abdul Rokhim kewajiban pekerja yang harus dilaksanakan sebagai berikut:

1. Mengikuti peraturan perundang-undangan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan pekerja.
2. Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan.
3. Disiplin dalam melakukan pekerjaan baik disiplin waktu maupun dalam pekerjaanya.
4. Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan memiliki rasa tanggung jawab dengan menjalankan semua pedoman yang diterapkan dalam Perusahaan.
5. Menjaga sopan santun kepada siapapun baik diluar dan didalam pekerjaan serta tolong menolong antara sesama pekerja yang membutuhkan pertolongan,<sup>71</sup>

### 3. Fiqh Muamalah

#### a. Pengertian Fiqh Muamalah

Dalam memahami fikih muamalah secara menyeluruh, Anda harus memulai dengan memahami apa itu dan apa artinya. Memahami definisi suatu disiplin dapat membantu Anda memahami topik, lingkup, dan materi yang dibahas. Dalam bahasa, fikih muamalah

---

<sup>71</sup> Abdul Rokhim, "Aspek hukum hak dan kewajiban pekerja kontrak dalam perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003", *Journal UPMI*, Vol.7, No 1, (2018), 4.

terdiri dari dua kata, "fikih" dan "muamalah." Sebelum memberikan pengertian yang lebih luas, kedua kata ini harus diperiksa dari segi etimologi dan terminology.

Fikih yang berasal dari kata *فَقَّهَ - يَفْقَهُ* dalam bahasa Arab berarti pemahaman, dan pengetahuan. sedangkan definisi secara terminologi fiqh berarti ilmu tentang hukum syar'i yang bersifat amaliah yang digali dan ditemukan dari dalil-dalil yang *tafsili*.<sup>72</sup>

Pengertian Muamalah dapat dilihat dari dua segi, pertama dari segi Bahasa, dan kedua dari segi istilah, Menurut Bahasa, muamalah berasal dari kata ( *عَامَلَ-يُعَامِلُ-مُعَامَلَةٌ* ) artinya saling bertindak, saling berbuat, dan saling mengamalkan.<sup>73</sup> Sedangkan menurut istilah pengertian Muamalah dapat dibagi menjadi dua macam yaitu dalam arti luas dan Muamalah dalam arti sempit, adapun pengertian muamalah dalam arti luas menurut para ahli yaitu:<sup>74</sup>

- 1) Menurut Al-Dimyati berpendapat bahwa muamalah ialah Menghasilkan duniawi supaya menjadi sebab suksesnya masalah ukhrawi.
- 2) Menurut Yusuf Musa berpendapat bahwa muamalah adalah peraturan-peraturan Allah yang harus diikuti dan ditaati dalam hidup bermasyarakat untuk menjaga kepentingan manusia.

<sup>72</sup> Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: kencana pranadamedia group. 2013) , 1.

<sup>73</sup> Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. RajaGrafito Persada, 2010) , 2.

<sup>74</sup> Rahmat Syafie, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Setia Pustaka, 2000), 15.



Sedangkan pengertian Muamalah dalam arti sempit yang mana menurut para ulama ialah:<sup>75</sup>

- 1) Menurut Hudlari Beik Muamalah adalah semua akad yang membolehkan manusia saling menukar manfaatnya.
- 2) Menurut Idris Ahmad muamalah adalah aturan-aturan Allah yang mengatur hubungan manusia dengan manusia dalam usahanya untuk mendapatkan alat-alat keperluan jasmaninya dengan cara yang paling baik.

Maka yang dimaksud dengan fiqh muamalah adalah hukum-hukum syara' yang bersifat praktis (Amaliah) yang diperoleh dari dalil-dalil yang terperinci yang mengatur keperdataan seseorang dengan orang lain dalam hal persoalan ekonomi, di antaranya; dagang, pinjam-meminjam, sewa menyewa, kerja sama dagang, simpanan barang atau uang, penemuan, pengupahan, rampasan perang, hutang piutang, pungutan, warisan, wasiat, nafkah, barang titipan dan pesanan.<sup>76</sup>

#### b. Ruang Lingkup Fiqh Muamalah

Dalam pembagian fikih muamalah maka ruang lingkup fikih muamalah dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) Al-Muamalah Al-Adabiyah. Adapun hal yang termasuk dalam Al-Muamalah Al-Adabiyah ialah ijab kabul, saling meridhai, tidak ada keterpaksaan dari salah satu pihak, hak dan kewajiban, kejujuran

<sup>75</sup> Saiful Jazil, *Fiqh Muamalah*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 2.

<sup>76</sup> Subairi, *Fiqh Muamalah*, (Pamekasan : Duta Media Publishing, 2021), 3.

pedagang, penipuan, pemalsuan, dan segala sesuatu yang bersumber dari indera manusia yang ada kaitannya dengan peredaran harta.

2) Al- Madiyah ialah meliputi:

- a) Jual beli (*al-bai at-tijarah*): adalah perpindahan kepemilikan dari penjual ke pembeli tanpa batasan waktu.
- b) Gadai (*rahn*): adalah perjanjian di mana pihak pemberi pinjaman menahan harta milik peminjam sebagai jaminan utang.<sup>77</sup>
- c) Jaminan atau tanggungan (*kafalah atau dhaman*) : adalah jaminan yang diberikan oleh kafil (penanggung) kepada pihak ketiga atas kewajiban yang harus ditunaikan pihak kedua (tertanggung)<sup>78</sup>
- d) Pemindahan hutang (*hiwalah*): adalah pengalihan hak untuk menagih utang dari orang yang berutang kepada orang yang menanggung utang.
- e) Jatuh bangkrut (*taflis*) : adalah kondisi di mana seseorang atau perusahaan mengalami kebangkrutan atau kesulitan finansial yang parah sehingga tidak mampu membayar utangnya.
- f) Batasan bertindak (*al hajru*) : adalah membatasi kewenangan seseorang dalam melakukan suatu *tindakan* hukum pada hartanya.

<sup>77</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*,( Depok: Rajawali Press, 2017), 159.

<sup>78</sup> Koko Khaerudin and Hariman Surya Siregar, *Fiqh Mu'amalah Teori Dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019), 245.

- g) Perseroan atau perkongsian (*al-syirkah*): adalah bentuk kerjasama atau kemitraan dalam bisnis yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan memperoleh keuntungan.
- h) Perseroan harta dan tenaga (*al-Mudharabah*): adalah akad kerja sama antara pemilik modal dengan pengelola modal.
- i) Sewa-Menyewa (*al-ijarah*): merupakan akad atas manfaat yang dibolehkan oleh syariat dalam jangka waktu tertentu dengan upah sebagai pengganti atas manfaat tersebut. `ijarah dapat terjadi dari dua hal, yaitu manfaat dari benda dan manfaat dari tenaga atau kemampuan manusia.
- j) Pemberian Hak guna pakai (*al-ariyah*) ialah pemberian hak untuk penggunaan barang dengan mengambil manfaatnya tanpa mengambil dzatnya yang mana dalam al- ariyah tidak terjadi pemindahan kepemilikan.
- k) Barang titipan (*al-wadi'ah*) : akad penitipan barang atau uang antara pemilik dengan pihak yang diberi kepercayaan.<sup>79</sup>
- l) Barang temuan (*al-luqathah*): adalah benda yang ditemukan tanpa diketahui pemiliknya. Penemu barang temuan disebut Multaqith.
- m) Pemberian (*al hibah*): adalah pemberian yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain secara sukarela dan tanpa mengharapkan imbalan atau pembayaran.

<sup>79</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, (Depok: Rajawali Press, 2017),

- n) Pembagian kekayaan bersama (*al-qismah*): adalah pembagian yang merujuk pada pembagian atau distribusi kekayaan atau harta secara adil antara pihak-pihak yang berhak, seperti dalam pembagian harta warisan, harta bersama dalam perkawinan, atau harta yang dimiliki bersama dalam suatu usaha.
- o) Pembebasan dan damai (*al-ibra' dan ash-shulhu*): *Al-Ibra'* adalah pembebasan atau pengampunan atas kewajiban atau utang sedangkan *Ash-Shulhu* adalah penyelesaian sengketa melalui perjanjian damai atau rekonsiliasi antara dua pihak yang berselisih.
- p) Beberapa masalah *mu'ashirah*, *Muhadisah*, seperti masalah bunga bank, asuransi, kredit dan masalah lainnya.<sup>80</sup>

#### 4. Hukum Ketenagakerjaan

##### a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. pengertian beberapa ahli hukum tentang hukum ketenagakerjaan ialah:

- 1) Menurut M.G. Levenbach menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan

---

<sup>80</sup> Ismail Nawawi, *fikih Muamalah klasik dan kontemporer*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 12.

penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.

- 2) Menurut N.E.H. van Esveld menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- 3) Menurut Mok menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.<sup>81</sup>

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

- 1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha.<sup>82</sup> Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar

---

<sup>81</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020),16

<sup>82</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020),19

memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*).

c. Objek Hukum Ketenagakerjaan

- 1) Pelanggaran atas suatu ketentuan dalam terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan
- 2) Terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.<sup>83</sup>

d. Subjek Hukum Ketenagakerjaan

Dalam peraturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa subjek hukum ketenagakerjaan bukan hanya pekerja/pekerja dan pemberi kerja/pengusaha. Terdapat organisasi hukum lainnya seperti federasi pekerja/serikat buruh, asosiasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit,, dewan pengupahan, dan pemerintah.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 21

<sup>84</sup> Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009),

#### e. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. kerja sama untuk menghasilkan barang atau jasa yang memenuhi kebutuhan komunitas.<sup>85</sup> Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah "pekerja" digandengkan dengan istilah "buruh", yang berarti bahwa setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk alternatif.<sup>86</sup>

Menurut A. Hamzah, tenaga kerja mencakup semua orang yang bekerja dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya. baik itu dari tenaga fisik maupun mental.<sup>87</sup> Menurut Suparmoko, tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang terlibat dalam produksi barang atau jasa, yaitu orang-orang berusia 15 hingga 64 tahun.<sup>88</sup> Tenaga kerja menjadi sangat penting peranannya dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan, yang menjadikan kebutuhan tenaga kerja sangat penting dalam masyarakat . sehingga kebutuhan

---

<sup>85</sup> Siti Maryam Endeh Suhartini, Ani Yumarni, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*(Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2020),55

<sup>86</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>87</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008),3.

<sup>88</sup> Suparmoko, *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan* (Yogyakarta: Cv Andi 2002),98.

tenaga kerja diperlukan dalam menaikkan input dan menyelesaikan produksi.

Tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan, baik membuka usaha untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah seseorang yang memberi kerja (seperti perseroan, pengusaha, atau badan hukum), dan atas jasanya dalam bekerja orang yang bersangkutan akan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut pekerja (bagian dari tenaga kerja).

#### f. Hubungan Kerja

Menurut hukum Islam, hubungan kerja adalah perjanjian sewamenyewa (*al-ijarah*) tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Dalam perjanjian ini, pihak yang melakukan pekerjaan disebut *mu'a'jir*, sedangkan pihak yang memperoleh manfaat dari pekerjaan disebut *musta'jir*.<sup>89</sup> Sedangkan yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (15) ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, serta perintah.<sup>90</sup>

Menurut Iman Soepomo hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan majikan, yang terjadi setelah perjanjian dibuat antara pekerja dan majikan, di mana majikan menyatakan kesediaan untuk

<sup>89</sup>Mawardi Pewangi, "Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam", *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, vol.01, no.2,(2010),8.

<sup>90</sup> Endeh Suhartini, Ani Yumarni dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*,(Depok: Rajawali Press, 2020), 80.



mempekerjakan pekerja dengan membayar upah dan pekerja menyatakan kesediaan untuk bekerja untuk majikan.<sup>91</sup>

Maka dapat disimpulkan dari penjelasan di atas yang dimaksud dengan hubungan kerja terjadi di karenakan adanya perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dan buruh/pekerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak .yang mana didalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak yang berkaitan dengan pekerjaan. Perjanjian kerja yang dapat menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja mempunyai 3 unsur yaitu:

- 1) Adanya Pekerjaan, karena didalam perjanjian kerja harus adanya pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dan pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri, pekerja tidak dapat mempekerjakan orang ketiga tanpa adanya izin dari pemberi kerja/pengusaha.
- 2) Adanya Upah, Setiap hubungan kerja selalu menimbulkan hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak dengan berimbang. Dalam hubungan kerja upah merupakan salah satu unsur pokok yang menandai adanya hubungan kerja. Pengusaha berkewajiban membayar upah dan pekerja berhak atas upah dari pekerjaan yang dilakukannya.
- 3) Perintah, Dalam hubungan kerja, pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yaitu adanya perintah dan pekerja

---

<sup>91</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003),70.

berkewajiban untuk melaksanakan perintah tersebut sesuai dengan yang perjanjikan.<sup>92</sup>

g. Perjanjian kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai pekerja atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

pengertian perjanjian kerja, menurut Imam Soepomo “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan pekerja itu dengan membayar upah”.<sup>93</sup>

Untuk sahnya perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materil (Pasal 52, 55, 58, 59, dan 60 UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (Pasal 54 dan 57 UU

---

<sup>92</sup> Lalu Husai, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003),57.

<sup>93</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), 57.

ketenagakerjaan). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>94</sup>

Ketentuan Pasal 51 UU ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Ini berarti memungkinkan perjanjian kerja dapat dibuat secara tidak tertulis.<sup>95</sup> berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Perjanjian kerja secara tertulis yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh: PKWT, Perjanjian Kerja Antar Daerah (AKAD), Perjanjian Kerja Antar Negara (AKAN) dan perjanjian kerja laut.
2. Perjanjian kerja secara lisan yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi masyarakat secara tidak tertulis. Dari aspek yuridis perjanjian kerja secara lisan (tidak tertulis) diakui eksistensinya,

---

<sup>94</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Aditya bakti, 2014), 50

<sup>95</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT.Citra Aditya bakti, 2014), 52

namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.

#### h. Waktu kerja

Pekerja hanyalah manusia biasa yang mana butuh istirahat. Karena semua orang memerlukan waktu istirahat, pekerja harus diberi waktu istirahat untuk menjaga kesehatannya. Dalam hal ini, undang-undang ketenagakerjaan menetapkan batasan. Misalnya, pekerja dengan enam hari kerja seminggu tidak boleh bekerja lebih dari tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu, atau jika pekerjaan dilakukan pada malam hari atau berbahaya bagi keselamatan atau kesehatan pekerja .

Adapun di dalam Undang-Undang Pasal 77 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sudah diatur tentang ketentuan mengenai waktu kerja yaitu:<sup>96</sup>

1. Dalam 1 hari ada 8 jam, dalam seminggu ada 40 jam, dan 6 hari dalam 1 minggu atau;
2. Dalam 1 hari ada 8 jam, dalam seminggu ada 40 jam, dan 5 hari dalam 1 minggu

Namun, ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku untuk beberapa jenis bisnis atau pekerjaan, seperti pengeboran minyak di luar negeri, sopir angkutan jarak jauh, kapal laut, atau penebangan hutan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja lembur harus membayar kompensasi untuk

---

<sup>96</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

pekerjaan lembur tersebut. Pekerja harus memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan beristirahat, jadi tidak boleh terlalu banyak bekerja.<sup>97</sup>

i. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Undang-undang ketenagakerjaan menekankan pentingnya melindungi pekerja dan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja dari penyalahgunaan dan perlakuan yang tidak adil. Undang-undang ini memberikan perhatian khusus terhadap mereka yang berada dalam posisi yang lebih rentan dalam hubungan pekerjaan, serta menyediakan kerangka hukum khusus untuk mencegah hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Persyaratan meliputi waktu kerja, keamanan dan kesehatan di tempat kerja, dan gaji serta kesejahteraan, semua bertujuan untuk menjamin kondisi kerja yang sehat bagi karyawan dan perusahaan.<sup>98</sup>

Setiap tenaga kerja di berikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja tidak perlu khawatir karena sudah ada

---

<sup>97</sup> Devita Christi Rosali, “Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos” ( Skripsi: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2008),86-87.

<sup>98</sup> Junaidi dkk, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*,(Sumatra Barat: PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2003), 17

peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut.<sup>99</sup>

Perlindungan hukum ketenagakerjaan mencakup beberapa aspek penting:<sup>100</sup>

1. Perlindungan Hukum: Menjamin hak-hak dasar pekerja untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik. Dan diatur secara tegas pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.
2. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Perlindungan keselamatan dan kesehatan terhadap tenaga kerja dimuat bersamaan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Adapun Kesehatan kerja didefinisikan sebagai setiap usaha dan upaya maupun aturan yang

---

<sup>99</sup> Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta :Sinar Grafika. 2009),27.

<sup>100</sup> Agusmindah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*( Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010),54

bertujuan untuk melindungi pekerja dari tindakan-tindakan maupun kondisi yang dapat mengganggu kesehatan fisik, psikis dan (melanggar norma) kesusilaan dalam suatu hubungan kerja dan mengatur kewajiban perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta perlengkapan keselamatan bagi pekerja.<sup>101</sup>

3. Perlindungan Upah: Menetapkan bahwa setiap pekerja berhak atas upah yang layak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, termasuk upah minimum.
4. Perlindungan Jaminan Sosial Diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, memberikan perlindungan bagi pekerja dalam hal jaminan kesehatan, pensiun, kecelakaan kerja, dan hari tua.<sup>102</sup> Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diperuntukan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja oleh pemberi kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenagan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

---

<sup>101</sup> Aloysius Uwiyono dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), 77

<sup>102</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial

Menurut Lalu Husni, perlindungan bagi pekerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomi Adalah bentuk perlindungan yang berhubungan dengan upaya untuk menyediakan penghasilan yang memadai bagi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan harian mereka dan keluarganya. Ini mencakup situasi di mana pekerja tidak dapat bekerja karena alasan yang tidak dapat dihindari. Di antara aspek-aspek perlindungan ekonomi yang termasuk perlindungan terhadap pendapatan dan jaminan sosial Jamsostek.
2. Perlindungan Sosial Adalah bentuk jaminan yang berhubungan dengan upaya kolektif, yang bertujuan untuk memastikan agar para pekerja dapat memiliki dan meningkatkan kualitas kehidupan mereka sejalan dengan kehidupan masyarakat dan keluarga. Perlindungan sosial ini mencakup perlindungan terhadap pekerja anak, pekerja perempuan, serta kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada para pekerja.
3. Perlindungan Teknis Adalah tindakan yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat penggunaan mesin, peralatan kerja, atau bahan yang digunakan atau diolah oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berhubungan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yang merupakan upaya melindungi pekerja agar terhindar dari risiko bahaya di tempat kerja



akibat penggunaan alat-alat atau bahan-bahan dalam hubungan kerja.<sup>103</sup>



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

---

<sup>103</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019),35

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan sosiologi Hukum sebagaimana pendekatan ini merupakan pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat serta memperhatikan implementasinya dalam situasi nyata.<sup>104</sup> Dalam penelitian untuk memperoleh informasi dan data-data harus turun langsung kepada masyarakat, yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan sesuai dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.<sup>105</sup>

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum yang bertitik tolak dari data primer yang diperoleh langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan.<sup>106</sup>

Pada penelitian ini, peneliti akan menjelaskan lebih terperinci terkait penerapan fiqh muamalah dan hukum ketenagakerjaan pada praktik pengupahan para pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

---

<sup>104</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (NTB:UNRAM Press,2020),87.

<sup>105</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press,2020), 80.

<sup>106</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta:Sinar Grafika,2002),16.

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang memberikan petunjuk terhadap penelitian yang akan dilakukan, wilayah penelitian mayoritas mencantumkan lokasi (Daerah, lembaga, kejadian, teks serta hal lainnya) yang disertakan analisisnya.<sup>107</sup> Dalam penelitian ini yang akan dilaksanakan di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember. Dengan adanya alasan peneliti memilih tempat penelitian di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo. Pertama, Desa Pondokrejo mempunyai kebun karet yang luas sehingga mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai penyadap karet. Kedua, praktik pengupahan di Tempurejo belum banyak diteliti secara mendalam, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru pada kajian fiqh muamalah dan hukum ketenagakerjaan. Ketiga, Pemilihan lokasi ini disebabkan oleh adanya permasalahan terkait pengupahan pekerja penyadap karet sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang sebelumnya sehingga hal tersebut menjadi potensi yang menarik dan menjadi motivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## C. Subjek Penelitian

Untuk memperkuat data yang dibutuhkan peneliti, tentunya dalam pelaksanaan penelitian ini melakukan pengumpulan data yang didapatkan dari para informan dengan perilaku hukum (*Legal Behavior*) yakni perilaku yang nyata dari setiap individu maupun masyarakat yang berdasarkan

---

<sup>107</sup> Sigit Sapto, Anik Tri Haryani, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, (Madiun: Oase Pustaka, 2015),80.

dengan kaidah-kaidah dalam hukum yang berlaku.<sup>108</sup> Yang bermakna dengan langkah ini peneliti melakukan pengumpulan informasi dari masyarakat yang bekerja sebagai penyadap karet, serta meninjau terhadap masyarakat khususnya di Desa Pondokrejo dalam pemberian upah yang ditinjau berdasarkan fiqh muamalah.

Bahkan untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti akan mencari informan yang sesuai dengan fenomena yang terjadi, serta kepada informan yang mengetahui secara detail yang berkaitan dengan pemberian upah terhadap pekerja penyadap karet di tinjau dari perspektif fiqh muamalah dan hukum ketenagakerjaan. Oleh sebab itu peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat tentunya membutuhkan informan yang mengetahui permasalahannya, sehingga peneliti mempunyai beberapa informan yang dianggap mampu membantu memberi informasi yang berkaitan dengan penelitian. Sebagaimana ada beberapa informan yang tercantum dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Ketua PTPN XII Glantangan
2. Mandor PTPN XII Glantangan
3. Pekerja penyadap karet
4. Tokoh Agama Desa Pondokrejo

#### **D. Sumber Data**

Dalam melakukan penelitian tentunya seorang peneliti membutuhkan

---

<sup>108</sup> Sigit Sapto, Anik Tri Haryani, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, (Madiun: Oase Pustaka, 2015),81.

data-data yang menjadi rujukan serta untuk mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam penelitian tersebut.<sup>109</sup> Data-Data yang diterapkan harus nyata dan relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti, serta peneliti menerapkan data primer dan sekunder dalam peneliti ini.

### 1. Data Primer

Sebagaimana dalam data primer terkait informasi yang didapatkan informasi yang secara langsung yang dilakukan oleh peneliti secara wawancara ataupun observasi kepada informan. Oleh sebab itu, peneliti mengumpulkan seluruh data-data yang dibutuhkan. Yang mana data tersebut terdiri dari hasil hasil wawancara langsung dengan narasumber baik dari pihak-pihak pekerja ataupun pengusaha kebun karet tersebut yang memang menurut peneliti dapat memberikn informasi yang relevan terkait dengan tema penelitin yang diangkat oleh peneliti, selain dari pihak pekerja atau pengusaha peneliti juga akan melakukan wawancara kepada tokoh agama yang mengetahui bagaimana pengupahan dalam fiqh muamalah.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, skripsi, dan karya ilmiah yang menjelaskan tentang pengupahan dan

---

<sup>109</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 26

serta data-data yang berhubungan dengan obyek penelitian . Data sekunder bermanfaat untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti karena bersumber dari data-data sekunder yang telah ada.<sup>110</sup>

### E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang akurat, maka peneliti menggunakan beberapa tahap dalam melakukan pengumpulan data-data yang dibutuhkan dalam terlaksananya penelitian tersebut, antara lain:<sup>111</sup>

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi atau keterangan-keterangan.<sup>112</sup> Dengan adanya sistem wawancara ini sangat membantu peneliti dalam mendapatkan informasi, karena informasi yang didapatkan harus langsung mengamati dan turun langsung kelapangan. Adapun jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara semi struktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-dept interview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara dari jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih

<sup>110</sup> Ahmad Budi Yulianto, dkk, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Malang: Polinema Press, 2018), 37.

<sup>111</sup> Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 264.

<sup>112</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press, 2020), 95.

terbuka. Dalam melakukan wawancara peneliti perlu mendengarkan teliti dan mencatat apa yang telah dikemukakan oleh informan.<sup>113</sup>

Informan untuk data ini adalah ketua PTPN XII Glantangan, Mandor PTPN XII Glantangan, pekerja penyadap karet PTPN XII Glantangan dan tokoh agama Desa Pondokrejo Kab.Jember. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan pekerja penyadap karet di PTPN XII Glantangan Desa perspektif fiqh muamalah dan hukum ketenagakerjaan.

## 2. Observasi

Selanjutnya dengan menggunakan observasi yang langsung mengamati dilapangan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.<sup>114</sup> Sebagaimana dalam penelitian ini menerapkan observasi partisipan sehingga peneliti yang memuai untuk melaksanakan kegiatan observasi serta mengamati langsung dilapangan. Sehingga ada beberapa hal yang akan diamati oleh peneliti yakni cara pengupahan dan cara menyadap pohon karet terhadap para pekerja penyadap karet.

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan antara lain:

### a. Proses kegiatan pengupahan pekerja penyadap karet

<sup>113</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2015), 233.

<sup>114</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Pranada Media Grup, 2009),252.

- b. Cara menyadap pohon karet
  - c. Proses penimbangan lateks
  - d. Proses pengambilan lateks yang sudah di sadap
3. Dokumentasi

Selain menggunakan teknik observasi dan wawancara peneliti juga menggunakan dokumentasi. Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambaran, record atau foto dengan para informan.<sup>115</sup>

Mengenai hasil perolehan data pada metode penelitian ini yaitu:

- a. Sejarah berdirinya PTPN XII Glantangan Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo, Jember.
- b. Visi dan Misi PTPN XII Glantangan jember
- c. Lokasi PTPN XII Glantangan jember
- d. Sistem pengupahan pekerja penyadap karet di PTPN XII Glantangan jember

#### F. Analisis Data

Analisis deskriptif adalah metode untuk menganalisis data untuk dipakai pada penelitian ini mengilustrasikan objek penelitian sehingga berkesesuaian dengan informasi di lapangan yang didapat.<sup>116</sup> Metode ini akan digunakan untuk memaparkan data yang diperoleh dari penelitian lapangan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember,

<sup>115</sup> Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 60

<sup>116</sup> Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), 34



terkait dengan sistem pengupahan pekerja penyadap karet di PTPN XII Glantangan dalam konteks fiqh muamalah dan hukum ketenagakerjaan. Selain itu, data yang dikumpulkan dari masyarakat di lingkungan yang telah ditentukan akan diteliti dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif. Hal ini akan memungkinkan penelitian untuk dipahami secara menyeluruh.

### **G. Keabsahan Data**

Terkait dengan keabsahan data merupakan adanya bukti bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini benar-benar sesuai dengan yang terjadi dilapangan, sebab data-data yang diperoleh peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber. Bahkan peneliti dalam memperoleh informasi yang berkaitan dengan yang diteliti dibantu dengan menggunakan kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi.

### **H. Tahap-Tahap Penelitian**

Ada beberapa langkah dalam melakukan kegiatan penelitian, sebagaimana ada beberapa metode dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, antara lain:

#### **1. Tahap Pra Lapangan**

- a. Menyusun proposal Penelitian Pada tahap ini, peneliti merancang penelitian secara tersusun terlebih dahulu, selanjutnya mengajukan judul, yang berikutnya melakuka konsultasi kepada dosen pembimbing, dan hingga pada proses penyusunan proposal skripsi.

- b. Mengurus perizinan Penelitian bisa dilaksanakan setelah memperoleh perizinan dari pihak akademik. Oleh karena itu, pengurusan penelitian ini diselesaikan terlebih dahulu oleh peneliti sebelum penelitian dilakukan. Surat izin yang diperlukan ialah surat izin dari Fakultas Syariah.
  - c. Menyusun instrumen penelitian Pada proses ini peneliti melakukan kegiatan untuk menyusun instrumen penelitian yang di dalamnya terkait dengan susunan daftar pertanyaan untuk narasumber serta pendataan terkait keperluan dokumen yang dibutuhkan.
2. Tahap Penelitian Lapangan

Kegiatan penelitian akan dilangsungkan saat peneliti turun langsung kepada masyarakat atau informan yang dianggap mampu memberikan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti. Sebagaimana peneliti akan mengumpulkan data-data dari berbagai informan berdasarkan dengan metode yang telah diterapkan oleh peneliti.<sup>117</sup>

3. Tahap Penyelesaian

Tahap yang terakhir yakni proses penyelesaian dalam penelitian, sebagaimana peneliti setelah melakukan penyusunan data-data informasi yang telah diperoleh, maka peneliti harus menyelesaikan laporan penelitian

---

<sup>117</sup> Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 18

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

##### 1. Geografis Desa Pondokrejo



**Gambar 4.1 Kantor Balai Desa Pondokrejo**

Desa Pondokrejo Merupakan Desa Pecahan dari Desa Induk yaitu Desa Tempurejo pada tahun 1990, sedangkan nama Desa Pondokrejo dari nama dua Dusun yaitu dusun Sumberejo dan dusun Pondokmiri, sehingga terbentuklah Desa Pondokrejo. sejarah terbentuknya Desa Pondokrejo. Awalnya Desa Pondokrejo adalah bagian dari Desa Tempurejo yang mana terdapat empat dusun yang kemudian dipecah menjadi satu Desa, mengingat Desa Tempurejo yang begitu luas sehingga empat dusun yang berada diujung selatan Desa tersebut merasa kurang diperhatikan maka masyarakat mengusulkan kepada Bapak Bupati Jember yang kala itu dijabat oleh Bapak Winarno.

Masyarakat mengusulkan agar empat dusun tersebut dibentuk menjadi sebuah desa mengingat terlalu jauhnya letak Kantor Desa dari keempat Dusun tersebut, Jalan yang sangat rusak waktu itu juga menjadi satu pertimbangan mengapa masyarakat ingin memisahkan diri dari Desa Tempurejo karena terlalu jauh jika ingin mengurus administrasi surat menyurat. Berdasarkan beberapa pertimbangan tersebut maka Bapak Bupati Jember merestui agar Desa Tempurejo untuk dipecah karena secara administrasi desa Tempurejo memang sangat layak untuk dipecah mengingat jumlah penduduknya juga sangat banyak waktu itu. Setelah mendapatkan restu dari Bapak Bupati Jember maka dilakukannya musyawarah oleh beberapa tokoh masyarakat untuk nama desa tersebut maka disepakati sebuah nama yaitu Desa Pondokrejo. Pondokrejo sendiri adalah gabungan dari nama dua dusun yang ada di desa tersebut yakni pondokmiri dan Sumberejo. Desa Pondokrejo terdiri dari 4 Dusun yaitu, Dusun Kombongan, Dusun Glantangan, Dusun Sumberejo, Dusun Pondokmiri.<sup>118</sup>

Secara Geografis desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Terletak pada posisi 8°20'1.84"S (Utara) 113°41'39.68"T (Timur) 8°20'24.94"s (Selatan) 113° 41'16.33"T (Barat) Topografi Ketinggian desa ini adalah berupa daratan sedang yaitu sekitar 42

<sup>118</sup> <https://ppid-desajemberkab.go.id/storage/dokumen-desa/1649052605-1-Pondokrejo-205.pdf>, Tanggal 04 Januari 2025

M diatas permukaan air laut. Jarak tempuh Desa Pondokrejo ke ibu kota kecamatan adalah 6 km, yang dapat ditempuh dengan waktu sekitar 25 menit. Sedangkan jarak tempuh ke ibu kota kabupaten adalah 25 km, yang dapat ditempuh dengan waktu sekitar 1 jam.<sup>119</sup>

Secara administratif, Desa Pondokrejo terletak di wilayah Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember dengan posisi dibatasi oleh wilayah desa-desa tetangga.

**Tabel 4.1 Arah Perbatasan Desa**

Sebelah Utara	Berbatasan dengan Desa Tempurejo
Sebelah Barat	Berbatasan dengan Desa Jatimulyo, Jenggawah
Sebelah Selatan	Berbatasan dengan Desa Sidodadi
Sebelah Timur	Berbatasan dengan Desa Curah Takir

Jumlah penduduk di Desa Pondokrejo sekitar 8.050 jiwa, sebagaimana laki-laki yang berjumlah 4.054 jiwa sedangkan perempuan berjumlah 3.996 jiwa. Sebagian besar penduduk di Desa Pondokrejo berprofesi sebagai petani, peternakan, sektor industri dan lain sebagainya, namun jumlah penduduk yang berprofesi sebagai petani lebih tinggi sebab masyarakat mengetahui bahwa tanah di desa ini sangat subur dan berpotensi untuk menghasilkan keuntungan yang besar.

<sup>119</sup> <https://pondokrejo.slemankab.go.id/profil/>, Tanggal 04 Januari 2025

## 2. PTPN XII Glantangan Jember

### a. Sejarah berdirinya PTPN XII Glantangan

Pada Tahun 1919-1957 Perusahaan NV. Mij Tot Exploitatie der Verenigde Mayanglanden, mengelola dua kebun yaitu kebun Wonojati dan kebun Glantangan. Kebun Wonojati meliputi : Afdeling Wonojati, Afdeling Sumber Waringin dan Afdeling pabrik karet serta Afdeling pabrik kopi. Sedangkan kebun Glantangan meliputi Afdeling Kalimayang, Afdeling Bajing Onjur, Afdeling Kalibajing, Afdeling Curah Jambe, Afdeling pabrik karet dan Afdeling pabrik kopi.

Pada tahun 1957-1960, kedua kebun tersebut dikelola oleh Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) Baru Prae Unit Budidaya B. Selanjutnya Tahun 1960- 1963, dikelola oleh PPN

Kesatuan Jatim VII. Tahun 1963-1968, dilanjutkan pengelolaan oleh PPN Karet XVI. Tahun 1968-1971, PPN Karet XVI

berubah menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) XXVI dengan tetap menguasai Kebun Wonojati dan Kebun Glantangan. Tahun 1971-1972, PNP XXVI menggabungkan kedua kebun tersebut menjadi satu kebun yaitu Kebun Glantangan. Tahun 1972-1996, PNP XXVI berubah status menjadi PT Perkebunan (PTP) XXVI (Persero). 11 Maret 1996 sampai dengan sekarang Kebun Glantangan dikelola oleh PTP Nusantara XII (Persero) yang merupakan gabungan dari PTP

XXIII, PTP XXVI dan PTP XXIX dan berkantor di Jalan. Rajawali No 44 Surabaya. Dikukuhkan dengan Akte Notaris Harun Kamil SH. No 45 tanggal 11 Maret 1996.<sup>120</sup>

Kebun Glantangan terletak di 3 (tiga) desa yaitu Pondokrejo, Curah Takir, Tempurejo, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember, Propinsi Jawa Timur. Jarak dari kota Jember kurang lebih 24 km, dengan ketinggian 50 m s/d 575 m dpl.

PTPN XII Kebun Glantangan yang berlokasi di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember, PTPN XII Kebun Glantangan merupakan perkebunan dengan komoditas yaitu tanaman kakao, tebu, gula kelapa, produksi Kayu dan Karet sehingga PTPN XII Kebun Glantangan ini merupakan salah satu Perkebunan Karet yang memproduksi

Getah Karet (lateks).<sup>121</sup>

b. Visi – Misi

Visi

- 1) Menjadi Perusahaan Agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan.

Misi

- 2) Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan

<sup>120</sup> [https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan\\_Nusantara\\_XII](https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan_Nusantara_XII), Tanggal 08 Januari 2025

<sup>121</sup> <https://radarjember.jawapos.com/jember/791112427/edukasi-sejarah-perkebunan-jember>, Tanggal 08 Januari 2025

budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

1. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advantage*) melalui inovasi serta peningkatan produktifitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
2. *Menghasilkan profit* yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders* dan *stakeholders* lainnya.
3. *Mengembangkan* usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*).
4. *Meningkatkan profit* yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang.
5. *Mengembangkan* usaha agribisnis sesuai prinsip *good corporate governance* (GCG) dan peduli terhadap kelestarian lingkungan.
6. *Mengembangkan* budaya perusahaan yang sesuai tata nilai SPIRIT (Sinergi, Profesional, Integritas, Responsibilitas, Inovasi dan Transparansi).



c. Lokasi PTPN XII Glantangan.

PTPN XII Glantangan terletak di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember, jarak dari Ibu Kota Kabupaten sekitar 24 km lokasi kebun Glantangan berbatasan langsung dengan wilayah:

- 1) Batas sebelah barat : Desa Jatisari
- 2) Batas sebelah timur : Desa Kalisanen
- 3) Batas Sebelah selatan : Desa Pondokrejo
- 4) Batas sebelah utara : Desa Tempurejo

**B. Penyajian Data**

1. Tinjauan fiqh muamalah terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember
  - a. Sistem pengupahan

Sistem borongan adalah pembayaran upah berdasarkan hasil pekerjaan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu, bukan per jam atau hari. Dalam fiqh muamalah, sistem ini dianggap sah selama ada kesepakatan jelas antara pekerja dan pemberi kerja.<sup>122</sup> Sistem harian membayar pekerja berdasarkan jumlah hari kerja yang dilakukan, biasanya dibayar harian atau mingguan. Dalam fiqh muamalah, sistem ini juga diperbolehkan

---

<sup>122</sup> Lestari dan Asmuni, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Kerja Borongan Pada Bangunan Rumah" *jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, vol.6 no. 1, 2024, 12

karena termasuk transaksi ijarah (sewa jasa) yang mentransaksikan manfaat tenaga kerja.

Di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember mempunyai pabrik karet yaitu pabrik PTPN XII Glantangan, mayoritas penduduk desa pondokrejo bekerja sebagai petani khususnya penyadap karet di pabrik karet PTPN XII Glantangan. Adapun sistem yang digunakan oleh pabrik PTPN XII Glantangan terhadap para pekerja penyadap karet menggunakan 2 sistem yaitu borongan dan harian.<sup>123</sup>

Penerapan sistem pengupahan di dukung pernyataan pada saat wawancara oleh Bapak firman selaku mandor pada tanggal 23 Januari 2025 menyatakan bahwa:

“Sistem pengupahan pekerja disini menggunakan 2 sistem mbak, yaitu borongan sama harian. Kalau borongan biasanya upahnya itu tergantung dari banyaknya hasil karet yang di panen. Harga karet per kg mulai dari Rp. 5000 sampai 6000. Sedangkan harian itu bukan tergantung dari hasil karet yang dipanen. Harian itu di bayar Rp. 44.000. terkait gajinya di berikan setiap 2 minggu sekali atau 1 bulan 2 kali, biasanya kerja nyadap karet itu rata-rata kerjanya malam mulai dari jam 20:00 sampai 02:00 dini hari dan panen getahnya itu pada pagi hari.”<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> Lilis Fitrisopa Nurseha, “Tinjauan fiqh Muamalah Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Harian Di Desa Kepenuhan Baru Kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hilir”, skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2022. 34

<sup>124</sup> Firman, Wawancara Mandor PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025

Dari hasil wawancara dengan Bapak Firman menyatakan bahwa sistem pengupahan pekerja di pabrik karet glantangan menggunakan sistem harian dan borongan. Dimana pekerja borongan itu di upah sesuai banyaknya jumlah karet yang di panen yang mana harga karet per kg mulai dari Rp. 5000 sampai 6.000. Sedangkan pekerja harian tidak tergantung dengan hasil karet yang di panen, pekerja harian diupah sebesar Rp. 44.000 per hari . Pembayaran upah yaitu dua minggu sekali atau 1 bulan 2 kali. Adapun pelaksanaan waktu untuk menyadap karet rata-rata pada malam hari yaitu sekitar jam 20:00 sampai 02:00 dini hari sedangkan panen getahnya dilakukan pada pagi harinya.

Pernyataan sistem pengupahan oleh Bapak Ahmad selaku

pekerja borongan yang saya temui di kediaman beliau menyatakan bahwa:

“ sistem pengupahan ada 2 macam yaitu borongan sama harian saya disini kerjanya sebagai penyadap borongan dek, penyadap borongan itu di bayar sesuai dengan hasil banyaknya getah yang didapet. Getah per kg itu di hargai dengan 5.000-6.000 per kg . kadang saya sehari dapet Rp. 50,000 -70.000 tergantung dari hasil banyaknya . Dan pembayaran gajinya itu di bayar setiap 2 minggu sekali. Setiap para pekeja itu gajinya beda-beda kalau mereka rajin dan melebihi target maka gajinya yang diterima semakin banyak “<sup>125</sup>

<sup>125</sup> Ahmad , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025

Dari hasil wawancara bapak ahmad menyatakan bahwa sistem

Dari hasil wawancara bapak ahmad menyatakan bahwa sistem pengupahan pekerja karet itu ada 2 yaitu sistem borongan sama sistem harian. Bapak ahmad bekerja disana sebagai pekerja borongan yang mana penyadap borongan itu di bayar sesuai dengan hasil banyaknya getah yang di dapat. Getah per kg di hargai Rp. 5.000-6.000. Pak ahmad biasanya per hari dapat 50.000 sampai 70.000 tergantung dari hasil banyaknya getah yang didapatkan. Dan pembayaran upah itu di berikan setiap 2 minggu sekali . setiap para pekerja penyadap karet itu mendapatkan gaji yang berbeda-beda jika mereka rajin dan dapat nya karet melebihi target maka yang diterima juga semakin banyak.

#### b. Perjanjian Kerja

Dalam fiqih muamalah akad secara lisan maupun tertulis sama-sama sah selama terpenuhi rukun dan syaratnya: adanya pihak yang berakad, objek akad yang jelas, dan adanya ijab-qabul.<sup>126</sup> Namun, Islam menganjurkan akad tertulis untuk transaksi yang besar atau berjangka panjang, demi menghindari konflik dan memberikan perlindungan hukum bagi kedua pihak. Prinsip keadilan, kerelaan, dan kejelasan tetap menjadi ruh

---

<sup>126</sup> Zanal Abidin, “*Akad Dalam Transaksi Muamalah Kontemporer*”, (Pamekasan: Duta Media Publishing,2020), 6

utama dalam setiap bentuk akad. Sebagaimana dalam Q.S Al-Baqarah: 282. artinya “Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermuamalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya.”

Di Desa Pondokrejo di pabrik PTPN XII Glantangan sistem pengupahan dilakukan berdasarkan perjanjian secara lisan antara pekerja dan pemberi kerja, di mana kesepakatan mengenai upah, jam kerja, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak disampaikan secara langsung tanpa adanya perjanjian tertulis. Sebagaimana hasil wawancara dari ibu sulastrri menyatakan bahwa :

“ perjanjian awalnya saya dengan pak manager pabrik untuk kerja disini itu langsung ngomong dek gak ada yang namanya itu yang tertulis jadi saya langsung menemui pak manager di kantornya, saya langsung bilang kalau saya mau bekerja di kebun karet nanti pak manager menjelaskan terkait gajinya berapa, dan waktu kerjanya kapan . Jika saya setuju kebesokannya suruh langsung masuk kerja”<sup>127</sup>

Dari hasil wawancara ibu sulastrri bahwasanya perjanjian atau akad yang digunakan dalam pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo di Pabrik PTPN XII Glantangan itu menggunakan akad secara lisan dan tidak menggunakan akad secara tertulis.

---

<sup>127</sup> Sulastrri , Wawancara pekerja penyadap karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025

Pernyataan akad secara lisan juga di kuatkan sebagaimana wawancara dari bapak syafi'e menyatakan bahwa :

“perjanjian awalnya saya dengan pak mandor pabrik untuk kerja disini itu langsung ngomong dek gak ada yang namanya itu yang tertulis jadi saya langsung menemui pak mandor di rumahnya, saya langsung bilang kalau saya mau bekerja di kebun karet nanti pak mandor menjelaskan terkait gajinya berapa, dan waktu kerjanya kapan . Jika saya setuju kebesokannya suruh langsung masuk kerja.”

Dari hasil wawancara bapak syafi'e bahwasanya perjanjian atau akad yang digunakan dalam pengupahan pekerja penpadap karet di Desa Pondokrejo di Pabrik PTPN XII Glantangan itu menggunakan akad secara lisan dan tidak menggunakan akad secara tertulis.

#### c. Upah

Upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada seseorang atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

Dalam Fiqh Muamalah, upah harus bersifat adil dan transparan, di mana jumlahnya harus diketahui dengan jelas oleh kedua belah pihak, baik oleh pekerja yang menerima upah maupun oleh pemberi kerja yang membayarnya.<sup>128</sup> Kejelasan mengenai jumlah upah ini sangat penting agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari dan untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi

---

<sup>128</sup> Ruslan Abdul Ghofur, “Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam”, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 7

dengan baik. Upah dalam Islam telah disyariatkan dan hukumnya mubah (boleh) jika dilakukan sesuai ketentuan syariat. Dasar hukumnya terdapat dalam Al-Qur'an surat At-Talaq ayat 6.

Pemberian upah yang diterapkan di Desa Pondokrejo telah dijelaskan secara terbuka dan transparan kepada para pekerja, namun dalam praktiknya pemberian upah tersebut belum sepenuhnya mencerminkan asas keadilan yang menyebabkan ketidakpuasan di antara para penerima upah. meskipun upah tersebut disampaikan secara terang dan dapat dihitung, banyak pekerja merasakan adanya ketimpangan antara beban kerja dan imbalan yang mereka terima, apalagi ketika fluktuasi harga hasil produksi (seperti getah karet) tidak diikuti oleh penyesuaian pada besaran upah mereka. Ketidaksesuaian antara hasil kerja yang dicapai dengan kompensasi yang diterima menimbulkan rasa ketidakpuasan, bahkan ketidakpercayaan terhadap upah yang diterapkan. Sebagaimana wawancara pada ibu suryani yang mengatakan bahwa :

“Dulu Saya sebelum bekerja, sama pak mandor di kasih tahu dulu kalau kerja saya itu ngambil getah karet dengan cara menyadap pohon karet nanti dari hasil panen karet itu di timbang dan di jual ke pabrik dan hasil timbangannya itulah yang jadi pendapatan saya perharinya , waktu awal mau kerja juga di jelaskan upahnya itu sesuai dengan pendapatan getah karet dan sesuai dengan harga pasaran, dan penimbangan karetnya itu secara langsung jadi kita dapat melihat berapa pendapatan perkilonya setiap hari. tapi pendapatannya gak langsung di kasih dek di kasihnya setiap

2 minggu sekali, disana itu ada buku rekapan , jadi di buku itu nanti di tulis hasil getahnya perhari itu berapa kilo dan upahnya itu berapa. Tapi pas seiring kerja upahnya lama-lama tidak sesuai dengan perjanjian di awal yang katanya harga nya itu ikut sesuai harga psaran tapi pas harga pasar naik di pabrik upahnya tidak naik ”<sup>129</sup>

Jadi dari hasil wawancara ibu suryani mengatakan

bahwasanya sebelum bekerja Ia di beritahukan terlebih dahulu oleh bapak mandor, mandor menjelaskan bahwa tugas utama pekerja adalah menyadap pohon karet, dan upah dihitung berdasarkan hasil timbangan getah yang dijual ke pabrik, dengan harga mengikuti pasar. Penimbangan dilakukan langsung dan transparan, sementara pembayaran upah diberikan setiap dua minggu melalui pencatatan dalam buku rekap harian. Namun, seiring waktu, upah yang diterima tidak lagi sesuai dengan kesepakatan awal, terutama ketika harga pasar naik tetapi tidak diikuti oleh kenaikan upah, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara perjanjian dan realitas di lapangan.

#### d. Jam Kerja

Dalam hukum Islam, jam kerja tidak diatur secara spesifik dalam jumlah jam tertentu. Namun, Islam sangat menekankan prinsip-prinsip keadilan, proporsionalitas, dan penghargaan terhadap hak-hak pekerja. Hak-hak tersebut mencakup hak untuk beristirahat, melaksanakan ibadah, serta menjalani kehidupan

---

<sup>129</sup> Suryani , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025.



yang seimbang antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Dalam Islam diperbolehkannya, sistem kerja yang menetapkan 6–8 jam per hari seperti di dunia modern diperbolehkan selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam, serta memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan lahir dan batin pekerja.

Waktu kerja yang diterapkan di Desa Pondokrejo secara umum telah mencerminkan kesesuaian dengan prinsip-prinsip hukum Islam, khususnya dalam hal menjaga keseimbangan antara kewajiban bekerja dan hak-hak dasar pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa waktu kerja telah diatur sedemikian rupa agar tidak mengganggu waktu ibadah dan aktivitas pribadi para pekerja. Selain itu, durasi kerja yang diterapkan tidak bersifat memberatkan secara fisik maupun mental. Para pekerja memiliki jeda istirahat dan tidak diwajibkan bekerja melebihi batas kemampuan mereka, sehingga tidak terjadi eksploitasi tenaga kerja. Sistem ini sesuai dengan kaidah dalam Al-Qur'an yang menyatakan bahwa Allah tidak membebani seseorang di luar batas kemampuannya (QS. Al-Baqarah: 286).<sup>130</sup> Di samping itu, pekerjaan dilakukan dengan fleksibilitas waktu yang memberi ruang cukup bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah, seperti salat Dzuhur dan Ashar, yang menjadi kewajiban harian setiap

<sup>130</sup> Mushaf magfirah, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*, 49.

muslim. Dengan demikian, waktu kerja yang berlaku di Desa Pondokrejo dapat dikatakan telah memenuhi prinsip-prinsip dasar syariat Islam, yaitu keadilan, kemaslahatan, dan keseimbangan antara aspek duniawi dan ukhrawi. Pekerja tidak hanya diberi hak untuk bekerja, tetapi juga difasilitasi untuk menjaga hak-hak spiritual dan kesehatan, sebagaimana diajarkan dalam fiqh muamalah dan etika kerja Islam.

Sebagaimana wawancara kepada ibu maysaroh menyatakan bahwa :

“ saya kerja nyadap karet itu di mulai dari jam 10:00 -02:00 pagi nduk, habis itu pulang ke rumah istirahat, nanti balik kebun itu buat ambil sadapannya itu habis subuh sekitar jam set 6 sampai jam 8. Waktu kerja penyadap karet sekitar 5- 8 jam dek sehari tergantung dari banyak sadapan pohon karetnya, dan waktunya itu tergantung dari saya dek mau jam berapa dan waktu istirahatnya juga enak kalo waktu sholat ya sudah pulang ke rumah , tapi rata-rata penyadap karet kerjanya malam hari.”

Jadi dari hasil wawancara ibu maysaroh mengatakan bahwasanya waktu beliau bekerja itu di malam hari selama kurang lebih 3-5 jam untuk menyadap karet dan Kembali ke kebun pagi hari untuk mengambil hasil sadapan karet tersebut sekitar 1-3 jam tergantung dari banyak pohon yang disadap. Waktu kerja di sana juga sangat fleksibel dan tidak membebani para pekerja serta dapat menyesuaikan sendiri. serta waktu istirahat dan sholat juga tidak terganggu oleh pekerjaan. jadi, menurut saya jam kerja di sini udah adil dan nggak

memberatkan. Saya rasa waktu kerjanya udah sesuai dengan ajaran Islam, yang penting nggak maksa tenaga dan tetap bisa ibadah.

e. Prinsip keadilan

Prinsip keadilan dalam pengupahan menurut fiqih muamalah menekankan perlunya kesepakatan yang jelas, pemberian upah yang layak berdasarkan kebutuhan dasar hidup, keseimbangan hak dan kewajiban serta kesesuaian dengan harga pasar, Tujuan utamanya adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis, saling menguntungkan, dan diridhai oleh Allah SWT.<sup>131</sup>

Pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan terkait pemberian upahnya itu belum mencukupi kebutuhan dasar hidup pekerja penyadap karet. Serta dalam pemberian upah mengandung unsur ketidakadilan dimana pemberian upahnya tidak sesuai dengan kesepakatan awal, upah yang pengusaha berikan kepada pekerja dalam segi kelayakan tidak terpenuhi karena tidak mengikuti harga pasaran. Sebagaimana hasil wawancara dari ibu sumina menyatakan bahwa:

“Sejujurnya ya dek, upah yang saya terima sebagai pekerja karet masih belum mencukupi kebutuhan ekonomi saya dek

---

<sup>131</sup> Rendra Widyakso, *Konsep Keadilan Menurut Al-Qur'an*, ( Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2020), 20.

tapi cukup gak cukup dicukup-cukupin.kalo masalah tempat tinggal pabrik menyediakan rumah. Sementara kebanyakan penyadap karet disini memang asli warga sekitar, jadi mereka tidak menempati rumah yang disediakan oleh pabrik. rumah yang disediakan pabrik biasanya hanya untuk pekerja yang berasal dari luar daerah. Sementara saya dan kebanyakan penyadap karet di sini memang asli warga sekitar.Terkait upah itu gak sesuai dengan harga pasaran dek Kalo harga karet naik ya upah kita tetep-tetep aja tapi kalo harga turun upah kita juga berkurang , ya mau gimana lagi dek apalagi kami kan cuma rakyat kecil yang gak bisa apa-apa<sup>132</sup>

Berdasarkan hasil wawancara ibu sumina bahwasanya upah bagi pekerja penyadap karet itu kurang mencukupi kebutuhan mereka dan masalah tempat tinggal pabrik menyediakan tempat tinggal bagi pekerja yang tidak mempunyai rumah dan bagi pekerja yang berasal dari luar daerah tapi kebanyakan penyadapa karet disana memang asli warga sekitar jadi mereka tinggal di rumah mereka masing-masing. Dan upah yang mereka punya tidak sesuai dengan harga pasarannya yang mana pada saat harga karet naik upah yang diterima pekerja tidak mengalami peningkatan sedangkan pada saat harga di pasaran turun upah pekerja ikut menurun. Harga karet di pasaran memang naik turun, tetapi upah yang diberikan kepada pekerja tidak pernah mengalami peningkatan.

Selanjutnya, terkait dengan pengupahan berdasarkan prinsiip keadilan dan kelayakan yang diterapkan pada pekerja penyadap

---

<sup>132</sup> Sumina , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025.

karet dalam fiqh muamalah yang berada di pabrik PTPN XII Glantangan, maka peneliti melakukan wawancara dengan ustad Hariri selaku tokoh masyarakat.

“Dalam fiqh muamalah terkait pengupah itu harus sesuai dengan syarat dan rukun dalam upah mengupah serta Islam mengajarkan prinsip keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam hal pengupahan. Dalam Islam, upah harus diberikan dengan adil, sebanding dengan usaha yang telah dikerahkan oleh pekerja, dan sesuai dengan standar yang berlaku di pasaran. Seperti pengupahan pekerja penyadap karet bahwa dalam pengupahannya harus mencerminkan prinsip keadilan serta kelayakan pada setiap pekerjanya. Serta islam melarang membayar upah pekerja dengan upah yang tidak layak atau jauh dari standar karena hal tersebut merupakan suatu bentuk kezaliman dan Allah juga memerintahkan bahwa kita tidak boleh mengambil hak orang lain dengan cara yang batil dan tidak merugikan hak orang lain. Dalam pengupahan, pengusaha harus memastikan beberapa hal diantaranya yaitu: upah yang layak bagi pekerja, transparan dalam perhitungannya, dan menyesuaikan dengan harga pasar. Jadi pengusaha itu juga harus memenuhi kesejahteraan pekerjanya agar nanti tidak ada salah satu pihak yang mengambil keuntungan.”<sup>133</sup>

Berdasarkan dari penjelasan dari narasumber diatas, bahwa dalam fiqh muamalah, pengupahan harus memenuhi syarat dan rukun yang ditetapkan serta mencerminkan prinsip keadilan dan kelayakan.

Maka dari itu untuk memperkuat informasi, maka peneliti melakukan wawancara dengan ustad fauzan selaku tokoh masyarakat di Desa Pondokrejo.

“Dalam fiqh muamalah terkait upah tidak ada ketentuan besaran nominal. Namun dalam fiqh muamalah dianjurkan untuk mengutamakan kesepakatan antara pihak pemberi

<sup>133</sup> Hariri, Wawancara Tokoh agama di Desa Pondokrejo, 25 Januari 2025

kerja dengan orang yang bekerja, dan kedua belah pihak mengetahui dan menyetujui besaran upah yang telah ditentukan sejak awal kesepakatan. Dan pemberian upah dianjurkan untuk diberikan tepat waktu hal tersebut bertujuan agar upah yang diterima bisa langsung digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagaimana dalam hadits yang berbunyi bahwa upah diberikan sebelum keringat pekerja mengering maksud dari hadits tersebut bahwasanya pemberi kerja tidak boleh menunda-nunda pemberian upah.”<sup>134</sup>

Berdasarkan dari penjelasan dari narasumber diatas, bahwa dalam fiqh muamalah terkait besaran upah tidak ada ketentuan yang mengatur namun bagi setiap pengusaha dianjurkan untuk memberikan upah berdasarkan keadilan dan kesepakatan kedua belah pihak dan dalam pemberian upahnya dianjurkan untuk diberikan secara tepat waktu dan tidak boleh menundanya agar upah yang diterima oleh pekerja langsung dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

f. Perlindungan Sosial.

Perlindungan terhadap pekerja dalam syariat islam meliputi jaminan kesehatan kerja Menjamin keselamatan dan keamanan pekerja selama bekerja, sehingga pekerja terlindungi dari risiko kecelakaan dan bahaya kerja serta proses perawatan dan pengobatan.<sup>135</sup>

<sup>134</sup> Fauzan , Wawancara Tokoh agama di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025.

<sup>135</sup> Ahsin W. Alhafidz, Fikih Kesehatan, (Jakarta: Amzah, 2007), 7.

Pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan terkait perlindungan sosial berupa perawatan saat terjadi kecelakaan di tempat kerja. Sebagaimana dari wawancara ibu Rodiah terkait keadilan dalam pengupahan menyatakan bahwa:

“ saya sudah 3 tahun disini mbak, terkait perlindungan terhadap pekerja disini itu dapat perlindungan keselamatan dengan perawatan serta pengobatan pada saat terjadinya kecelakaan kerja, ya apabila penyakit bawaan pihak pabrik tidak bertanggung jawab hanya bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan yang disebabkan saat bekerja. Pabrik menyediakan balai pengobatan.”<sup>136</sup>

Dari wawancara diatas menyatakan bahwa pabrik menjamin perlindungan dan keselamatan terhadap pekerja serta ,menyediakan balai pengobatan apabila pekerja mengalami kecelakaan pada saat bekerja serta melakukan perawatan dan pengobatan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan.

2. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pengupahan diatur dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>136</sup> Rodiah , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025.

2003 tentang Ketenagakerjaan jo.<sup>137</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

a. Sistem pengupahan.

Sistem borongan adalah sistem kerja di mana upah pekerja didasarkan pada volume pekerjaan atau satuan hasil kerja yang telah disepakati di awal, sedangkan pekerja harian adalah pekerja yang menerima upah berdasarkan jumlah hari kerja yang dijalani. Dalam PP No 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, sistem pengupahan borongan dan harian itu termasuk kedalam pengupahan berbasis hasil kerja dan waktu kerja.<sup>138</sup>

Adapun Penerapan sistem pengupahan yang diberikan oleh pabrik PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo kepada pekerja penyadap karet ada 2 sistem pengupahan yaitu sistem upah borongan dan upah harian. Dimana upah borongan itu berdasarkan dari hasil sadapan sedangkan upah harian itu berdasarkan hari kerja. Sebagaimana dari hasil wawancara bapak rahman selaku mandor mengatakan bahwa :

---

<sup>137</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>138</sup> Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan



“Dalam pembayaran upah disini ada 2 dek, pertama ikut upah borongan yang kedua ikut upah harian. saya ikut upah harian jadi upah harian, 1 hari di gaji Rp. 44.000.00. dengan target getah 11 kg. dan upahnya itu gak dikasih pas hari itu juga di kasihnya sama kayak kerja borongan setiap 2 minggu sekali. bedanya sistem borongan sama harian itu dek. Jika borongan itu upahnya sesuai dengan hasil yang didapat jika harian upahnya itu itu ditentukan dan ada target dalam pendapatan getah karet. ”<sup>139</sup>

#### b. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 tersebut mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Menurut hukum ketenagakerjaan pasal 52 perjanjian kerja bisa berbentuk perjanjian tertulis maupun lisan.<sup>140</sup>

Perjanjian kerja yang berlaku di Desa Pondokrejo pada umumnya masih dilakukan secara lisan, tanpa adanya dokumen tertulis yang secara jelas dan resmi memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Kondisi ini menyebabkan hubungan kerja berjalan berdasarkan kepercayaan dan kebiasaan yang telah berlangsung secara turun-temurun, tanpa disertai

<sup>139</sup> Rahman , Wawancara mandor di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

<sup>140</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

bukti hukum yang kuat. Sebagaimana hasil wawancara ibu siti yang mengatakan bahwa:

“ Saya sudah lama bekerja disini dek, kurang lebih 5 tahun disini saya bekerja dengan sistem borongan, kalau borongan itu upahnya sesuai dengan hasil yang saya dapat kalo hasil saya sedikit ya upahnya sedikit juga. Dulu pas mau kerja disini saya berbicara langsung ke atasan yang mengelola disini tanpa adanya perjanjian tertulis. Pas saya disana saya dijelasin kerjanya itu kayak gimana, upahnya , sama jam kerjanya, kalau saya setuju saya langsung mulai bekerja jadi gak ada yang namanya perjanjian tertulis.”<sup>141</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Ibu siti menyatakan bahwa sistem borongan di bayar sesuai dengan hasil perolehan getah yang didapatkan jika pendapatan getahnya dikit maka pendapatannya juga dikit dan terkait perjanjian yang diterapkan ialah menggunakan perjanjian lisan yang mana pekerja langsung menemui atasan atau bagian pengelola kebun dan pengelola tersebut langsung menjelaskan terkait tata cara bekerjanya dan pembayaran upah dan jam kerja. Jika mereka setuju dengan hal tersebut maka pekerja diperbolehkan untuk langsung bekerja tanpa adanya dokumen tertulis sebagai kontrak kerja

#### c. Upah

Upah yang diberikan kepada pekerja, harus sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan oleh

---

<sup>141</sup> Siti , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

pemerintah. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja menerima penghasilan yang layak dan mencukupi kebutuhan hidupnya sesuai dengan standar yang berlaku di daerah tersebut. Pengusaha tidak boleh membayar di bawah upah minimum, kecuali dalam kondisi tertentu yang telah diatur dalam regulasi turunan dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Upah yang diberikan kepada pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo hingga saat ini belum mengacu pada ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah sebagai standar upah terendah yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja. Praktik pengupahan di desa ini masih bersifat tradisional dan informal, di mana besaran upah

ditentukan berdasarkan pendapatan hasil sadapan getah Hal ini menyebabkan nominal upah yang diterima oleh para penyadap karet cenderung berada di bawah standar minimum yang seharusnya mereka terima. Sebagaimana hasil wawancara dari wawancara dari bapak hasan menyatakan bahwa :

“kami semua bekerja disini di bayar sesuai hasil timbangan getah karet yang kami sadap dek, semakin banyak hasil getahnya maka upah yang kami terima juga semakin banyak tapi kalau hasil sadapan sedikit maka upah yang di dapat juga sedikit. disini itu gak ada yang namanya upah tetap perbulannya semua tergantung dari hasil sadapan karet nya. apabila di bandingkan dengan upah kabupaten kemungkinan besar pendapatan kami itu jauh dibawah upah standar dari upah yang ditetapkan oleh pemerintah, maksimal pendapatan saya itu di 1.200 dalam 2 minggu itupun jika musim karet

tapi musim karet gak bertahan lama dek, paling Cuma 2 bulan. Iya kalau gak musim karet iya dibawah 1 juta per-2 minggu.<sup>142</sup>

Dari hasil wawancara yang disampaikan oleh bapak Hasan menyatakan bahwa sistem upahnya itu di bayar sesuai dengan hasil perolehan getah yang mereka sadap perharinya. Jika pendapatan sadapan getah banyak atau melebihi target maka upah yang didapatkan juga banyak tapi jika hasil sadapan karet sedikit maka upah yang didapatkan juga sedikit. Jika dibandingkan dengan UMK kemungkinan besar upah mereka jauh di bawah standard upah yang ditetapkan oleh kabupaten maupun provinsi.

d. Jam kerja.

Adapun di dalam Undang-Undang Pasal 77 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sudah diatur tentang ketentuan mengenai waktu kerja yaitu dalam 1 hari ada 8 jam, dalam seminggu ada 40 jam, dan 6 hari dalam 1 minggu.

Waktu kerja pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo secara umum berlangsung selama 5 hingga 8 jam setiap harinya. Durasi kerja ini disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan, seperti jumlah pohon karet yang harus disadap, kondisi alam, serta bentuk kesepakatan kerja yang umumnya dilakukan secara

---

<sup>142</sup> Hasan , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

lisan antara pekerja dan pengusaha. Sebagaimana hasil wawancara oleh ibu Maisun menyatakan bahwa:

“Sebagai penyadap karet biasanya saya berangkat kerja itu gak nentu dek, kadang dari jam 23:00 kadang tengah malam, untuk nyadap itu bisa sampe 3-5 jam tergantung dari pohonnya, habis sadap biasanya saya pulang dulu dan istirahat, baru paginya saya kembali lagi ke kebun untuk ngambil hasil sadapan biasanya di perlukan 1-3 jam itupun tergantung dari banyak pohon yang disadap jadi kalo di total waktu kerja itu antara 5-8 jam perhari ”<sup>143</sup>

e. Prinsip keadilan

Prinsip keadilan dalam pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan menuntut agar pekerja dibayar secara layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan produktivitas yang dihasilkan. Oleh karena itu, penentuan upah tidak boleh dilakukan secara sepihak atau sewenang-wenang,

melainkan harus mencerminkan kontribusi nyata yang diberikan oleh pekerja terhadap kemajuan usaha.

Pengupahan terhadap pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo dinilai telah sesuai dengan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks kesesuaian antara upah yang diberikan dengan beban kerja serta produktivitas yang dihasilkan oleh para pekerja. Hal ini tercermin dari besaran upah yang relatif seimbang dengan

---

<sup>143</sup> Maisun , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

jumlah pohon karet yang disadap serta hasil getah yang diperoleh setiap harinya. sehingga sistem pengupahan yang diterapkan bersifat proporsional dan berorientasi pada hasil kerja nyata. Dengan demikian, upah yang diterima oleh pekerja tidak ditentukan secara sepihak, melainkan disesuaikan dengan kontribusi masing-masing individu terhadap hasil produksi. Sebagaimana hasil wawancara dari ibu yanti menyatakan bahwa

:

“ kerja disini saya sudah 5 tahun dek, sistem kerja saya disini itu borongan kan kalau borongan gajinya itu ya sesuai dengan pendapatan getah jadi semakin banyak getah yang saya dapat semakin banyak pula upah yang saya terima, upahnya itu di bayar setiap 1 bulan 2 kali, biasanya kita dapat tambahan upah kalau kita kehadirannya itu full gak ada bolongnya kita dapat sekitar Rp. 75.000,00. Setiap hari itu kami di absen di buku catatan oleh bapak mandor. Dan saat penyetoran karet saya melihat secara langsung proses penimbangan getah dan berapa upah yang saya dapat perharinya dari yang saya peroleh dek, jadi semua proses perhitungan upah dan penimbangan secara terang-terangan jadi tidak ada yang namanya kecurangan.”<sup>144</sup>

f. Perlindungan sosial

Perlindungan sosial dalam hukum ketenagakerjaan bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja serta melindungi mereka dari risiko kecelakaan dan masalah kesehatan selama bekerja. Bentuk perlindungan ini mencakup jaminan seperti BPJS Kesehatan dan asuransi, sebagaimana diatur dalam

---

<sup>144</sup> Yanti , Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di Desa Pondokrejo, perlindungan sosial dimana pekerja tidak mendapatkan jaminan sosial yang berupa BPJS Kesehatan bagi pekerja penyadap karet. Para pekerja hanya mendapatkan jaminan sosial berupa perawatan saja apabila terjadi kecelakaan pada saat bekerja, pekerja yang mengalami kecelakaan saat kerja langsung di bawa ke balai pengobatan yang sudah disediakan oleh pabrik.

Dalam hasil wawancara dengan ibu martini menyatakan bahwa:

“saya kerjanya itu biasanya dari jam 01:00 malam dek, sampe jam 04:00 kadang-kadang sampe subuh habis itu saya pulang lagi kerumah nanti balik ke kebun itu jam 07:00 buat ngambil hasil sadapnya kalau terkait asuransi kesehatan itu ada dari kebun, jadi kalau kami sakit atau kecelakaan saat kerja itu kami di bawa ke BPK, BPK itu balai pengobatan karyawan disana kita mendapatkan perawatan tapi kalau BPJS Kesehatan kami tidak di kasih kalau mau punya BPJS kesehatan harus daftar sendiri dan bayar sendiri juga nduk, yang diberikan BPJS Kesehatan hanya orang kantor saja. Jadi asuransi kesehatannya cuma sebatas perawatan nduk”<sup>145</sup>

Dari hasil wawancara ibu martini mengatakan bahwa terkait asuransi kesehatan itu diberikan pihak kebun apabila ada pekerja yang sakit atau kecelakaan pada saat bekerja itu di bawa ke Balai Pengobatan Karyawan sehingga mereka mendapatkan

---

<sup>145</sup> Martini, Wawancara pekerja penyadap karet borongan di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

perawatan. Tapi terkait BPJS Kesehatan penyadap karet tidak mendapatkan karena pihak kebun atau pabrik tidak menyediakan BPJS bagi pekerja penyadap karet, apabila mereka ingin mempunyai kartu BPJS mereka harus mendaftar secara mandiri dan membayar iuran sendiri. Jadi pekerja juga menjelaskan bahwa asuransi yang diberikan hanya mencakup perawatan saja.

### C. Pembahasan Temuan

1. Tinjauan fiqh muamalah terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember

Islam merupakan Agama yang sempurna yang dibawah oleh Nabi besar Muhammad SAW yang didalamnya telah mengatur tentang kehidupan manusia dalam segala bidang, salah satunya adalah Muamalah. Al-qur'an adalah kitab ummat Islam merupakan dasar hukum tertinggi dalam mencari sebuah ketentuan hukum yang terjadi dimasyarakat. Dalam bermuamalah Islam telah menentukan syarat dan rukun yang sesuai dengan syariat islam agar tidak ada pihak yang dirugikan didalam bermuamalah tersebut. Adapun syarat dan rukun tersebut telah dipaparkan dalam bab sebelumnya. Walaupun telah dijelaskan dalam ayat Al-qur'an yang diperbolehkan dalam bermuamalah, namun praktek dimasyarakat masih banyak yang melanggar dan tidak sesuai dengan ketentuan agama demi keuntungan salah satu pihak.



Dalam fiqh muamalah telah memberikan perlindungan bagi seluruh umatnya, salah satunya yakni perekonomian. Tentunya setiap umat Islam dalam mencukupi segala kebutuhannya harus bekerja dan berupaya untuk mendapatkan upah, dalam Islam upah sering disebut *Ujrah*.<sup>146</sup> Pengupahan penyadap karet merupakan salah satu bentuk akad *ijarah* dalam fiqh muamalah, di mana tenaga kerja disewa untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan imbalan yang telah disepakati. Dalam fiqh muamalah yang mengatur tentang upah (*ujrah*) yang harus memenuhi syarat dan rukunnya serta aspek dalam memberikan upah yang mengutamakan prinsip keadilan dan pemberian upah yang layak.<sup>147</sup> Sebagaimana hal ini bertujuan untuk mensejahterakan dan melindungi hak – hak pekerja dalam menerima upahnya, dan melindungi pekerja agar tidak dirugikan atas pekerjaannya tersebut.<sup>148</sup>

Diantara hak-hak pekerja yang paling penting adalah yang berhubungan dengan masalah penentuan upah kerjanya. Karena seorang pekerja jangan sampai tidak mengetahui upahnya, karena hal itu dapat membuka peluang terjadinya proses penipuan. Dalam hadis disebutkan bahwa orang yang menahan hak pekerja akan mendapatkan balasan di akhirat, sebagaimana Allah berfirman:

<sup>146</sup> Fuad Riyadi, "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", *Journal Iqtishadia*, Vol 8, No. 1, 2015.

<sup>147</sup> Miftahul Huda, *Aspek Ekonomi dalam Syariat Islam*, (Mataram: LKBH IAIN Mataram, 2007), 80

<sup>148</sup> Wahyudin Darmalaksana, *Hukum Islam Suatu Tinjauan Filologis* (Bandung:Sentra Publikasi Indonesia, 2022). 8-9

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَيْتُهُ نَفْسًا وَعَدَّرَهُ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا , فَأَكَلَ ثَمَنَهُ , وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا , فَاسْتَوْفَى مِنْهُ , وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ ( رَوَاهُ مُسْلِمٌ )

Artinya: Dari Abu Hurairah Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Allah 'Azza wa Jalla berfirman: Tiga orang yang Aku menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah: orang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku kemudian berkhianat, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya." (HR. Muslim)<sup>149</sup>

Islam menegaskan bahwa upah harus diberikan secara adil, sesuai dengan usaha pekerja, dan mengikuti standar pasar.

Sebagaimana dalam Al – Qur'an Pada surah Al – Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ءَامِنُوا كُفُونًا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝٨

Artinya :Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.<sup>150</sup>

Dalam kasus pekerja penyadap karet, pengupahan harus layak dan tidak boleh di bawah standar, karena hal itu merupakan bentuk kedzaliman. Islam melarang pengurangan hak pekerja secara batil dan menekankan tanggung jawab pengusaha untuk memberikan upah yang layak, transparan, serta disesuaikan dengan

<sup>149</sup> Andi Mardiana, Kadir Dina, "Sistem Pengupahan Dalam Islam", *Journal UNIGO*, Volume 2 No.1, 2019.

<sup>150</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*, ( Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), 108

harga pasar demi kesejahteraan pekerja dan keseimbangan ekonomi. Adapun analisis pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember perspektif fiqh muamalah ialah:

a. Sistem pengupahan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan, diketahui bahwa sistem pengupahan yang berlaku bagi para pekerja, khususnya penyadap karet dan buruh tani, umumnya menggunakan dua jenis sistem: pengupahan harian dan pengupahan borongan. Dalam sistem harian, para pekerja menerima upah berdasarkan jumlah hari kerja yang telah dijalani. Sedangkan dalam sistem borongan, pekerja dibayar berdasarkan hasil pekerjaan tertentu, seperti jumlah pohon karet yang disadap atau luasan lahan yang dibersihkan.

Jika ditinjau dari perspektif Fiqih Muamalah, kedua sistem pengupahan tersebut dianggap sah dan diperbolehkan. Hal ini didasarkan pada prinsip ijarah (sewa-menyewa jasa) yang membolehkan seseorang untuk menerima imbalan atas jasa yang diberikan, selama objek kerja dan kesepakatan upahnya jelas, tidak mengandung unsur gharar (ketidakjelasan), dan tidak merugikan salah satu pihak.<sup>151</sup> Dalam hal ini, pengupahan harian

<sup>151</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 26.

(ujrah yaumiyyah) termasuk dalam kategori ijarah waktu, di mana jasa seseorang disewa dalam kurun waktu tertentu dengan imbalan yang disepakati. Sementara sistem borongan (ujrah bi al-'amal) termasuk dalam ijarah berdasarkan hasil pekerjaan yang telah ditentukan, seperti menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan upah yang juga telah ditentukan di awal.

b. Perjanjian kerja

Berdasarkan hasil wawancara di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pemberi kerja (pemilik lahan atau kebun) dengan para pekerja, khususnya dalam sektor penyadapan karet. Pada umumnya tidak didasarkan pada perjanjian kerja tertulis.

Sebaliknya, akad kerja yang terjadi lebih sering dilakukan secara lisan, melalui kesepakatan langsung antara kedua belah pihak, baik mengenai jenis pekerjaan, waktu kerja, maupun besaran upah.

Jika ditinjau dari perspektif Fiqih Muamalah, akad atau perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan seperti yang terjadi di Desa Pondokrejo, tetap dianggap sah dan mengikat selama terpenuhi rukun dan syarat akad ijarah. Dalam Islam, suatu akad tidak harus selalu dalam bentuk tulisan, yang paling penting adalah adanya kerelaan kedua belah pihak (taradhi), kejelasan

objek kerja dan imbalan (upah), serta tidak adanya unsur penipuan atau ketidakjelasan (gharar).<sup>152</sup> Dengan demikian, akad kerja secara lisan yang telah menjadi kebiasaan di Desa Pondokrejo dapat diterima secara syar'i, selama unsur keadilan dan kejelasan terpenuhi. Namun demikian, untuk meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di masa depan, disarankan agar akad kerja mulai dilengkapi dengan pencatatan atau dokumentasi sederhana, meskipun tidak menjadi syarat sah dalam fiqih.

c. Upah

Berdasarkan hasil wawancara di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil temuan lapangan di Desa Pondokrejo menunjukkan bahwa besaran upah memang telah dijelaskan secara terbuka dan transparan kepada para pekerja serta Pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu, sesuai dengan kesepakatan dalam akad. Hal ini untuk menjaga hak pekerja agar tidak dirugikan.<sup>153</sup> Mereka mengetahui jumlah yang akan diterima, baik dalam sistem borongan maupun harian, dan upah tersebut dapat dihitung serta

<sup>152</sup> Lanang Sakti dan Nadhira Wahyu Adityarani, "Tinjauan Hukum Penerapan Akad Ijarah dan Inovasi Dari Akad Ijarah Dalam Perkembangan Ekonomi Syariah Di Indonesia," *Jurnal Fundamental Justice*, Vol. 2, No. 1, 2020, 27.

<sup>153</sup> Ahmad Lutfi dan Efriadi, Upah (ujrah) dalam Pespektif Hukum Islam" *Jurnal penelitian sosial dan keagamaan*, Volume 13, no 2, 2023.

dipahami secara sederhana. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi keterbukaan dan kejelasan, sistem pengupahan telah memenuhi salah satu unsur sah dalam fiqh muamalah.

Namun, apabila dikaji lebih dalam, praktik tersebut belum sepenuhnya mencerminkan asas keadilan, yang merupakan prinsip fundamental dalam muamalah Islam. Banyak pekerja menyatakan adanya ketimpangan antara beban kerja yang mereka lakukan dengan imbalan yang diterima. Pemberian upah kepada para pekerja di Desa Pondokrejo dalam praktiknya tidak sepenuhnya sesuai dengan akad awal yang telah disepakati, di mana sering terjadi perbedaan antara kesepakatan upah yang dijanjikan dengan jumlah yang akhirnya diterima oleh pekerja, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dan ketidakadilan.

Hal ini menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja, yang merasa bahwa hak mereka sebagai pelaku kerja tidak dihargai secara proporsional. Maka dapat disimpulkan bahwasanya di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan terkait upahnya belum sepenuhnya sesuai dengan fiqh muamalah.

d. Jam kerja

Berdasarkan hasil wawancara di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan, bahwa sistem pengupahan terhadap para penyadap

karet di Desa Pondokrejo telah menerapkan pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip fiqh muamalah. Para penyadap karet umumnya bekerja selama 5 hingga 8 jam per hari, tergantung pada luas lahan dan jumlah pohon yang disadap. Waktu kerja tersebut telah disepakati di awal dan dilaksanakan secara konsisten oleh kedua belah pihak, yaitu pemilik kebun dan pekerja.

Dalam perspektif fiqh muamalah, waktu kerja merupakan salah satu unsur penting dalam akad *ijarah* (sewa jasa). Jika upah diberikan berdasarkan durasi waktu kerja, maka waktu tersebut harus bersifat jelas dan disepakati bersama.<sup>154</sup> Ketentuan ini telah terpenuhi dalam praktik pengupahan penyadap karet di Desa Pondokrejo, di mana jam kerja yang dijalani pekerja telah ditentukan secara terbuka dan disepakati sebelum pekerjaan dimulai. Selain itu, waktu kerja penyadap karet di desa ini tergolong fleksibel. Sebagian besar pekerjaan dilakukan di pagi hari hingga siang, sehingga tidak mengganggu pelaksanaan ibadah harian, seperti salat lima waktu. Hal ini sejalan dengan prinsip dasar fiqh muamalah yang tidak hanya menekankan aspek akad dan kejelasan kerja, tetapi juga mengakomodasi kebutuhan spiritual dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, pengupahan yang terjadi di Desa Pondokrejo

---

<sup>154</sup> Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), 124.

sudah sesuai dengan fiqh muamalah terkait dengan waktu kerjanya.

e. Prinsip Keadilan.

Berdasarkan hasil wawancara di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di PTPN XII Glantangan bahwa sistem pengupahan terhadap para penyadap karet di Desa Pondokrejo dalam prinsip keadilan belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip fiqh muamalah, khususnya dalam aspek kelayakan dan kecukupan upah. Meskipun para penyadap telah bekerja secara rutin setiap hari dengan jam kerja antara 5–8 jam, upah yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok harian, seperti pangan, sandang, pendidikan anak, dan kesehatan. Serta upah yang diterima oleh para penyadap karet di Desa Pondokrejo tidak mengikuti standar harga pasar yang berlaku, dimana pada saat karet turun upah ikut turun namun pada saat harga karet naik upah tidak ikut naik sehingga hal tersebut tidak mencerminkan prinsip kelayakan dalam fiqh muamalah dan berpotensi merugikan pekerja secara ekonomi. Dalam fiqh muamalah, upah yang layak merupakan bagian dari prinsip keadilan dan perlindungan hak-hak pekerja.



f. Perlindungan sosial

Dalam praktik pengupahan penyadap karet di Desa Pondokrejo, perlindungan sosial terhadap para pekerja mendapat perhatian, khususnya dalam hal perawatan serta pengobatan atau santunan ketika terjadi kecelakaan kerja. Meskipun belum terstruktur dalam bentuk jaminan sosial formal seperti BPJS Ketenagakerjaan, bentuk tanggung jawab dari pemberi kerja atau pemilik kebun untuk membantu pekerja yang mengalami musibah menunjukkan adanya kepedulian terhadap aspek keselamatan dan kesejahteraan. Misalnya, ketika penyadap mengalami cedera saat bekerja, mereka mendapat bantuan berupa pengobatan dan perawatan dari pihak kebun. Hal ini mencerminkan bahwa sistem kerja yang berlaku telah selaras dengan nilai-nilai fiqih muamalah, di mana hubungan kerja tidak semata-mata berlandaskan transaksi ekonomi, tetapi juga mengandung unsur tanggung jawab sosial, keadilan, dan kepedulian terhadap hak-hak pekerja.

Dalam fiqih muamalah, hal ini berkaitan dengan maqashid al-syari'ah, khususnya dalam menjaga keselamatan jiwa (*hifz al-nafs*) dan perlindungan terhadap harta atau penghidupan layak (*hifz al-mal*).<sup>155</sup> Dengan demikian, dapat

---

<sup>155</sup> Mupida, S., & Mahmatun, S. "Maqashid Syariah Dalam Fragmentasi Fiqih Muamalah," *Al-Mawarid Jurnal Syariah Dan Hukum (JSYH)*, vol.3, No 1, 2021, 26

disimpulkan bahwa praktik perlindungan sosial dalam pengupahan penyadap karet di Desa Pondokrejo sudah sesuai dengan prinsip fiqh muamalah.

Berdasarkan analisis di atas, dapat diketahui bahwa pengupahan penyadap karet yang berlaku di Desa Pondokrejo di Pabrik PTPN XII Glantangan saat ini tidak sepenuhnya sesuai dengan fiqh muamalah, karena dalam aspek pemberian upah dan prinsip keadilan serta kelayakan masih belum terpenuhi. Sistem pengupahan yang diterapkan harus adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Namun dalam praktiknya sering kali terjadinya fluktuasi upah yang tidak seimbang yang mana upah penyadap karet menurun saat harga getah karet turun tetapi tidak naik saat harga getah karet meningkat yang mana hal ini bertentangan dengan prinsip kelayakan dalam fiqh muamalah. Di mana seharusnya pekerja mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan tenaga, waktu, dan risiko kerja yang mereka hadapi setiap hari. Namun upah yang mereka terima masih jauh dari mencukupi kebutuhan dasar mereka.

Lebih dari itu, upah yang diterima oleh pekerja sering kali tidak sesuai dengan akad awal, Ketidaksesuaian ini berpotensi menimbulkan unsur *gharar* (ketidakpastian) dan merugikan pihak pekerja yang sudah mengerahkan tenaga dan waktu secara konsisten.

Ketidaksesuaian dalam sistem pengupahan ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Dalam fiqih muamalah, setiap transaksi, termasuk pengupahan, harus memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan agar tidak ada pihak yang dirugikan. Islam secara tegas melarang pemberian upah di bawah standar yang layak, karena hal tersebut termasuk dalam bentuk pengurangan hak pekerja secara batil.

Hal ini juga sejalan dengan firman Allah dalam surat An-Nisa'

:29

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ  
مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ۚ ٢٩

Artinya: ” Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu, Janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”<sup>156</sup>

Selain itu, pengusaha memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa kesejahteraan pekerja tetap terjaga. Islam tidak hanya mengatur kewajiban pekerja dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga menekankan kewajiban pengusaha untuk memberikan hak pekerja secara penuh dan tepat waktu. Jika ketimpangan dalam sistem pengupahan ini terus berlangsung, maka akan berdampak buruk terhadap kesejahteraan pekerja dan menciptakan ketimpangan sosial yang semakin besar. Oleh karena itu, diperlukan adanya

<sup>156</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), 83

evaluasi dan perbaikan dalam sistem pengupahan di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo agar lebih sesuai dengan prinsip fiqih muamalah serta mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kelayan bagi semua pihak yang terlibat.

2. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan terhadap pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember

Dalam konteks pembangunan ekonomi dan sosial, pengupahan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Pengupahan tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pekerja, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan dalam masyarakat. Di Indonesia, pengaturan mengenai pengupahan diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan hak setiap pekerja untuk memperoleh upah yang layak dan memenuhi kebutuhan hidup.<sup>157</sup>

Pengupahan yang adil dan transparan menjadi kunci dalam menciptakan hubungan harmonis antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hal ini, pemerintah berperan penting dalam menetapkan kebijakan pengupahan yang tidak hanya melindungi

---

<sup>157</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum perburuhan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo persada, 2016),8

hak-hak pekerja, tetapi juga mendukung keberlanjutan usaha.<sup>158</sup> Dengan demikian, pengaturan pengupahan harus mampu menciptakan keseimbangan antara hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerjanya dan kewajiban pemberi kerja untuk menjaga kelangsungan operasional usahanya.

Pengupahan merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan kerja yang memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan pekerja, stabilitas dunia usaha, serta dinamika ketenagakerjaan secara keseluruhan. Pengaturan pengupahan yang baik tidak hanya memastikan bahwa pekerja memperoleh hak mereka secara adil, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, pengaturan pengupahan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan yang berkelanjutan antara hak pekerja untuk memperoleh imbalan yang layak sesuai dengan kontribusinya dan keberlanjutan usaha yang harus tetap berjalan secara efisien dan kompetitif di pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Menurut Soedarjadi, mengatakan bahwa upah yang diterima pekerja sangat berarti bagi kelangsungan hidup mereka

---

<sup>158</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 63

dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena dengan menerima upah seseorang dapat mewujudkan impian dan cita-citanya sekaligus meningkatkan taraf hidup yang layak untuk kemanusiaan dan kemampuan. dan keahlian yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi penerimaan upah.<sup>159</sup> Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Adapun analisis pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember perspektif hukum ketenagakerjaan ialah:

a. Sistem Pengupahan

Berdasarkan hasil wawancara di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember ditemukan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan kepada para pekerja,

khususnya di sektor perkebunan seperti penyadapan karet, telah sesuai dengan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Pengupahan dilakukan dengan dua pola utama, yaitu sistem harian dan sistem borongan. Dalam sistem harian, pekerja menerima upah berdasarkan jumlah hari kerja yang telah dijalani, dengan besaran yang disepakati sejak awal antara pekerja dan pemberi kerja. Sementara itu, dalam sistem borongan, upah ditentukan berdasarkan hasil sadapan

---

<sup>159</sup> Sodarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2019), 16.

karet. Dalam hukum ketenagakerjaan, sistem pengupahan borongan dan harian termasuk dalam sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil dan waktu kerja. Pasal 18 dan Pasal 19 PP No. 36 tahun 2021 yang mengatur tentang upah berdasarkan satuan hasil atau borongan, dimana upah ditetapkan sesuai hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha.<sup>160</sup> Dan diatur di hukum ketenagakerjaan di Pasal 88B ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 jo. UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.<sup>161</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, baik secara harian maupun borongan, telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

#### b. Perjanjian kerja

Berdasarkan hasil wawancara di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember, diketahui bahwa perjanjian kerja antara pemberi kerja (pemilik kebun atau perusahaan) dan pekerja, khususnya penyadap karet di PTPN XII Glantangan, umumnya didasarkan pada perjanjian kerja

<sup>160</sup> Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

<sup>161</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

secara lisan. Para pekerja menerima penjelasan mengenai jenis pekerjaan, sistem upah (harian atau borongan), serta hak dan kewajiban mereka melalui kesepakatan langsung dengan pihak pemberi kerja tanpa menggunakan dokumen tertulis.

Meskipun tidak dibuat secara tertulis, perjanjian kerja lisan ini telah memenuhi unsur-unsur sahnya hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>162</sup> Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, selama memenuhi unsur-unsur pokok, yaitu:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak,
- 2) Kemampuan atau kecakapan hukum para pihak,
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) Upah yang diperjanjikan.

Praktik perjanjian kerja secara lisan lazim digunakan dalam hubungan kerja sektor informal atau pekerjaan berbasis harian dan borongan, seperti yang terjadi di Desa Pondokrejo. Para pekerja memahami hak dan kewajibannya, serta menyetujui upah dan waktu kerja yang telah disepakati sejak awal. Selain itu, perjanjian ini dijalankan dalam suasana

---

<sup>162</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.



saling ridha (*tarādī*) dan berlangsung tanpa adanya paksaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, khususnya yang berbasis pada perjanjian kerja lisan, telah sesuai dengan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan.

c. Upah

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, ditemukan bahwa sistem pengupahan yang berlaku terhadap pekerja penyadap karet dan buruh harian lepas masih belum memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait pemberian upah yang sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Dalam praktiknya, pekerja menerima upah berdasarkan sistem borongan atau harian. Namun, besaran upah yang diterima per hari atau per unit hasil kerja, jika dihitung secara akumulatif dalam satu bulan, masih berada di bawah standar UMK Kabupaten Jember yang berlaku. Beberapa informan menyampaikan bahwa mereka hanya menerima pendapatan yang berkisar antara Rp1.000.000 hingga Rp1.500.000 per bulan, tergantung hasil dan hari kerja, jauh di bawah UMK Jember yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pemberi kerja belum sepenuhnya menerapkan ketentuan dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah paling sedikit sebesar upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur berdasarkan wilayah kabupaten/kota. Ketentuan ini juga diperkuat dalam Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan.<sup>163</sup> Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, khususnya dalam hal besaran upah, belum sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, karena tidak memenuhi standar minimum pengupahan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah.

#### d. Jam Kerja

Hasil wawancara penelitian di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan kepada para pekerja, khususnya penyadap karet di PTPN XII Glantangan, telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam aspek pengaturan jam kerja. Para pekerja umumnya menjalankan aktivitas kerja selama 5 hingga 8 jam per hari, tergantung pada beban kerja

---

<sup>163</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

dan kondisi lapangan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, ditetapkan bahwa jam kerja normal bagi pekerja adalah:

- 1) 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 6 hari kerja, atau
- 2) 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 5 hari kerja.<sup>164</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa jam kerja para penyadap karet dimulai dari malam hari pagi hari sekitar pukul 10.00 hingga 01.00 dini hari, kemudian

kembali ke kebun sekitar jam 05.00 pagi hingga 07.00 pagi atau maksimal hingga pukul 12.00 siang, tergantung kondisi cuaca dan banyaknya pohon yang disadap. Jam kerja yang dijalani tidak melebihi batas waktu yang ditentukan dalam peraturan ketenagakerjaan dan disesuaikan dengan kebutuhan fisik pekerja serta efisiensi kerja di lapangan.

Selain itu, pekerja diberikan waktu istirahat yang cukup dan tidak diwajibkan bekerja lembur tanpa persetujuan. Jika

---

<sup>164</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

ada pekerjaan tambahan, biasanya disepakati terlebih dahulu dan dihitung secara terpisah dari upah pokok. Kondisi ini mencerminkan adanya pemenuhan prinsip-prinsip perlindungan pekerja yang diatur dalam perundang-undangan, termasuk pemeliharaan kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang berlaku di Desa Pondokrejo berdasarkan jam kerja telah sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, karena memperhatikan batasan jam kerja harian, waktu istirahat, dan perlindungan hak-hak dasar pekerja sebagaimana diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Prinsip Keadilan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo, ditemukan bahwa sistem pengupahan yang berlaku pada sektor perkebunan, khususnya bagi para penyadap karet di PTPN XII Glantangan, telah mencerminkan prinsip keadilan sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Prinsip keadilan dalam pengupahan diatur secara normatif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menekankan bahwa

pemberian upah harus mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, risiko pekerjaan, serta dilakukan secara transparan dan tidak diskriminatif.

Dari wawancara yang dilakukan kepada sejumlah pekerja, diketahui bahwa pemberian upah di Desa Pondokrejo didasarkan pada jenis pekerjaan dan volume hasil kerja, baik dalam sistem borongan maupun harian. Para pekerja mendapatkan bayaran sesuai hasil sadapan. Pekerja yang memiliki beban kerja lebih besar, atau menghasilkan hasil kerja lebih banyak, juga menerima upah yang lebih tinggi, sehingga mencerminkan prinsip keadilan distributif. Selain itu, tidak ditemukan praktik diskriminatif dalam pemberian upah berdasarkan usia, latar belakang sosial, ataupun status pekerjaan. Semua pekerja mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawabnya masing-masing. Proses penetapan upah dilakukan secara terbuka dan disampaikan secara langsung kepada pekerja sebelum mereka menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, telah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dalam aspek prinsip keadilan, karena mempertimbangkan beban kerja,

hasil kerja, dan dilakukan secara transparan tanpa perbedaan perlakuan terhadap pekerja.

f. Perlindungan Sosial.

Hasil penelitian di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan kepada para pekerja penyadap karet belum sepenuhnya memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam aspek perlindungan sosial. Salah satu indikator utamanya adalah belum terdaftarnya para pekerja sebagai peserta BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, yang seharusnya menjadi bagian dari hak dasar pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam praktiknya, penanganan terhadap kecelakaan kerja memang dilakukan seperti perawatan dan pengobatan saat terjadi kecelakaan saat bekerja, namun hanya bersifat sementara dan tidak ditanggung oleh skema jaminan sosial resmi, melainkan melalui bantuan dari pemberi kerja atau solidaritas antar pekerja. Meskipun pekerja yang mengalami kecelakaan mendapatkan akses pengobatan, biaya yang ditanggung tidak didasarkan pada sistem perlindungan yang berkelanjutan, melainkan bergantung pada kebijakan internal atau kesediaan pihak manajemen. Dalam Pasal 99 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termasuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan kesehatan.<sup>165</sup> Hal ini juga dipertegas dalam Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 yang mengatur tahapan kepesertaan BPJS bagi seluruh pekerja, baik formal maupun informal, termasuk pekerja harian dan borongan.<sup>166</sup> Ketidakterpenuhinya hak pekerja terhadap jaminan sosial ini menimbulkan kerentanan bagi para penyadap, terutama dalam menghadapi risiko kerja di lapangan seperti tergelincir, terjatuh, atau luka akibat alat kerja. Tanpa adanya perlindungan sosial formal, pekerja harus menanggung sendiri risiko finansial akibat kecelakaan, yang bertentangan dengan prinsip perlindungan dan keadilan dalam sistem ketenagakerjaan nasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, belum sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dalam aspek perlindungan sosial, karena pekerja belum memperoleh hak atas jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja melalui program

---

<sup>165</sup> Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

<sup>166</sup> Peraturan Presiden No 109 Tahun 2013 tentang penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

BPJS sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan intervensi dari instansi terkait guna menjamin hak-hak dasar pekerja secara menyeluruh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Desa Pondokrejo, Kecamatan Tempurejo, belum sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dalam aspek perlindungan sosial, karena pekerja belum memperoleh hak atas jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja melalui program BPJS sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang.

Berdasarkan analisis di atas dapat diketahui bahwa pengupahan bagi penyadap karet di Pabrik PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo tidak sepenuhnya sesuai

dengan ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Hal ini terlihat dari beberapa aspek diantaranya yaitu Ketidaksesuaian dengan Upah Minimum, Upah yang diterima para penyadap karet di Desa Pondokrejo umumnya masih di bawah standar Upah Minimum Kabupaten (UMK ) yang telah ditetapkan pemerintah. Padahal, sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, pengusaha wajib membayar upah tidak boleh lebih rendah dari UMP/UMK yang berlaku di daerah tersebut.



Selanjutnya ketidaksuaiannya terletak dalam Perlindungan Sosial, Para pekerja penyadap karet hanya mendapatkan layanan perawatan dan pengobatan, tanpa akses penuh ke program BPJS Kesehatan yang seharusnya memberikan perlindungan sosial menyeluruh. Hal ini bertentangan dengan ketentuan perlindungan sosial ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang mengamankan perlindungan kesehatan dan jaminan sosial bagi pekerja.

**Tabel 4.2 hasil perbandingan aspek pengupahan menurut Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan**

No	Aspek pengupahan	Fiqh Muamalah	Hukum Ketenagakerjaan
1.	Sistem pengupahan	ditinjau dari perspektif Fiqh Muamalah, kedua sistem pengupahan yaitu borongan dan harian tersebut dianggap sah dan diperbolehkan selama tidak merugikan kedua belah pihak.	ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, kedua sistem pengupahan yaitu borongan dan harian sudah sesuai sebagaimana Diatur dalam PP No.36/2021 dan UU No.13/2003 jo UU Cipta Kerja, sistem harian dan borongan
2.	Perjanjian kerja	ditinjau dari perspektif Fiqh Muamalah, perjanjian kerja secara lisan di anggap sah jika ada kerelaan, kejelasan objek dan upah, tanpa gharar	ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, perjanjian secara lisan sah sebagaimana perjanjian kerja lisan ini telah memenuhi unsur-unsur sahnya perjanjian kerja menurut hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3.	Upah	ditinjau dari perspektif Fiqh Muamalah, terkait upah tidak sesuai dengan prinsip fiqh muamalah karena dalam pemberian upahnya tidak mengandung unsur kelayakan	ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, terkait upahnya tidak sesuai dengan hukum ketenagakerjaan karena upah yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten sebagaimana

		dalam pengupahan yaitu tidak sesuai dengan harga pasaran serta pemberian upah tidak sesuai dengan akad di awal.	dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang mewajibkan perusahaan membayar upah paling sedikit sebesar UMK yang berlaku.
4.	Jam kerja	ditinjau dari perspektif Fiqih Muamalah, terkait jam kerja sudah sesuai, sebagaimana dalam fiqih muamalah jam kerja dalam 24 jam itu 8 jam untuk kerja, 8 jam istirahat dan 8 jam untuk beribadah. Sedangkan waktu kerja di pondokrejo itu berkisar antara 5-8 jam.	ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, terkait pengupahan sudah sesuai sebagaimana dalam hukum ketenagakerjaan waktu kerja yaitu 8 jam perhari
5.	Prinsip keadilan	ditinjau dari perspektif Fiqih Muamalah, mengenai prinsip keadilan dalam prinsip keadilan belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip fiqih muamalah, khususnya dalam aspek kelayakan dan kecukupan upah.	ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, terkait prinsip keadilan sudah sesuai karena upah diberikan secara adil berdasarkan hasil kontribusi masing-masing pekerja serta tidak adanya diskriminasi terhadap pekerja.
6.	Perlindungan sosial	ditinjau dari perspektif Fiqih Muamalah, terkait perlindungan sosial sesuai dengan fiqih muamalah dimana pekerja mendapatkan perawatan dan pengobatan pada saat kecelakaan bekerja. Hal ini selaras dengan nilai-nilai fiqih muamalah, di mana hubungan kerja tidak semata-mata berlandaskan transaksi ekonomi, tetapi juga mengandung unsur tanggung jawab sosial, dan kepedulian.	ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan, dalam perlindungan sosial belum sepenuhnya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan karena pekerja hanya mendapatkan jaminan sosial berupa perawatan dan pengobatan pada saat kecelakaan bekerja, terkait BPJS Kesehatan tidak dapat. Hal ini juga dipertegas dalam Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 yang mengatur tahapan kepesertaan BPJS bagi seluruh pekerja, baik formal maupun informal, termasuk pekerja harian dan borongan

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang analisis pengupahan pada pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan:

1. Pengupahan terhadap penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember, khususnya di Pabrik PTPN XII Glantangan, saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip fiqh muamalah. Masih terdapat ketidaksesuaian dalam pemberian upah, terutama terkait keadilan dan kelayakan. Praktik fluktuasi upah yang tidak menentu serta ketidaksesuaian dengan akad awal menimbulkan unsur *gharar* (ketidakpastian) yang dapat merugikan pekerja. Hal ini menunjukkan adanya potensi ketidakadilan yang bertentangan dengan prinsip Islam, di mana sistem pengupahan seharusnya adil, layak, dan tidak merugikan salah satu pihak.
2. Pengupahan terhadap penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember di Pabrik PTPN XII Glantangan, belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Para pekerja masih menerima upah di bawah standar Upah Minimum Kabupaten (UMK), yang bertentangan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 dan PP Nomor 36 Tahun 2021 yang mewajibkan pengusaha membayar upah minimal sesuai UMP/UMK. Selain

itu, perlindungan sosial juga belum terpenuhi secara optimal, karena pekerja hanya mendapatkan layanan perawatan dasar tanpa jaminan penuh melalui program BPJS Kesehatan, melanggar ketentuan dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

## **B. Saran .**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, beberapa saran diajukan untuk meningkatkan pelaksanaan sistem pengupahan pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember perspektif fiqh muamalah dan hukum ketenagakerjaan:

1. Pemerintah Daerah/Desa hendaknya melakukan Sosialisasi Hak-hak Ketenagakerjaan yaitu dengan menyelenggarakan seminar atau pelatihan tentang hak-hak pekerja, prosedur penyelesaian sengketa, mekanisme pengaduan, serta perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan dan perlindungan kecelakaan kerja. Selain itu pemerintah desa perlu melakukan pengawasan lebih ketat terhadap praktik pengupahan pekerja penyadap karet untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan oleh pemilik kebun dan pekerja.
2. Pemilik Kebun hendaknya Menyediakan perjanjian kerja yang jelas dan terperinci untuk setiap pekerja, mencakup jenis pekerjaan, upah, jam kerja, dan fasilitas yang diberikan dan meningkatkan transparansi dalam pembayaran upah untuk memastikan keadilan dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Adrian , Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Jakarta :Sinar Grafika. 2009.
- Aloysius Uwiyono dkk., *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: RajaGrapindo Persada, 2014.
- Ahsin W. Alhafidz, *Fikih Kesehatan*, .Jakarta: Amzah, 2007.
- Abidah, Atik. *Fiqh Muamalah*, Ponorogo: STAIN Po Press, 2006.
- Al Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer*, Depok: Rajawali Press, 2017
- Agusmindah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori* , Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010
- Anggono, Bayu Dwi, dkk, *Menuju Satu Abad Kemerdekaan*, Jember: UPT Percetakan & Penerbitan Universitas Jember, 2021.
- Ashshofa, Burhan . *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Alma, Buchari. *Pengantar Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta,1988.
- Anwar, Syamsul . *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* , Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.
- Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia, 2013.
- Cahyani, *Buku Daras Fiqih Muamalah*,Makasar: Alauddin Universty Press, 2013.
- Cahyani, Andi Intan. *Buku Daras Fiqih Muamalah*, Makassar: Alauddin University Press,2013.
- Chidir. *Yurisprudensi Hukum Perburuhan*. Bandung: Tarsito, 1999.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*,Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.

- Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan, Cetakan ke III*, Jakarta: Dss Publishing, 2006.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahan*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020.
- Ghofur, Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Rajawali Pers, 2006
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2019
- Hidayat, Rahmat. *Fikih Muamalah Teori Dan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah*, Medan: CV. Tungga Esti, 2022.
- Hidayat, Rahmat. *Buku Ajar Pengantar Fiqih Muamalah*, Medan: UIN Sumatra Utara, 2020.
- Huda, Qomarul. *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Teras, 2011, 81.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Hartati, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jakarta: Gramedia, 2016.
- Junaidi dkk, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Sumatra Barat: PT. Mafy Media Literasi Indonesia, 2003.
- Jazil, Saiful. *fiqh muamalah*, Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya bakti, 2014.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Khaerudin Koko, Siregar Hariman Surya. *Fiqh Mu'amalah Teori Dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019.

- Kartasapoetra R.G. dan Kartasapoetra , A.G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara,1988.
- Munawiroh, Afifatul, dan Rumawi. *Peran Fatwa MUI dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: Sekretariat Komisi Fatwa Majelis Ulama Indonesia, 2021.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*,Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press, 2020.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: kencana pranadamedia group. 2013.
- M.B. Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, Yogyakarta: Ekonisia UII, 2003.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Pranada Media Grup, 2009.
- Manullang, Senjun . *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Nawawi, Ismail. *fikih Muamalah klasik dan kontemporer*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Rasyid, Sulaima. *Fiqh Islam* ,Bandung : Sinar Baru Algensindo, 1994.
- Rusli, Hardijan, *Hukum ketenagakerjaan berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2004.
- Sjahputra, imam Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan*, jakarta; Harvarindo, 2013
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Sulaiman, Abdullah dan Andi Wall, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,2019.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta :PT Rajagrafindo Persada, 2006.
- Subairi. *Fiqh Muamalah*,Pamekasan : Duta Media Publishing, 2021.
- Suhartini, Endeh, Yumarni, Ani dkk. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Depok: Rajawali Press, 2020.
- Suhendi, Hendi. *fiqh muamalah*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.

- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Syafie, Rahmat. *Fiqh Muamalah*, Bandung: Setia Pustaka, 2000.
- Suryabrata, Sumadi. *Metode Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Sapto, Sigit, Anik Tri Haryani, and Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, Madiun: Oase Pustaka, 2015.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Suparmoko, *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan*, Yogyakarta: Cv Andi 2002.
- Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus Shoihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2016.
- Wardhani, *Manajemen Waktu Menurut Islam*, Banjarmasin: UIN Antasari, 2019.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wahab, Muhammad Abdul. *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Rumah Fiqh Publishing, 2018
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Yulionto, Ahmad Budi, dkk. *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Malang: Polinema Press, 2018.

## JURNAL

- Ansori, "Teori-Teori Pengupahan," *jurnal Economics and Business* Vol. 3, No. 1, 2015.
- D. Ulfah, G.A.R. Thamrin, and T.W. Natanael, "Pengaruh Waktu Penyadapan Dan Umur Tanaman Karet Terhadap Produksi Getah (Lateks)," *Jurnal Hutan Tropis* Vol. 3, No. 3, 2015.
- Djirimu, Mohamad Ahlis. "Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia Di ASEAN Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing," *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, Vol. 4, No. 3, 2021



- Nasution, Muhammad Arsad." Perlindungan Pekerja Menurut Hukum Islam (Analisis terhadap Al-Qur'an dan Hadits)", *jurnal Jurnal Hukum Ekonomi*, Vol. 5, No. 2, 2019.
- Nasution Sukma Septian, Mulyah, Pipit. Dyah Aminatun, "Pengupahan Perspektif Fikih Muamalah," *JournalGEEJ*, Vol. 7, No. 2 .2020.
- Pewangi, Mawardi." Hubungan Kerja Dan Ketenagkerjaan Perspektif Islam", *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, Vol.01, No.2, 2010.
- Ridwan, Murtadho." Standar Upah Pekerjaan Menurut Sistem Ekonomi Islam" *journal IAIN Kudus*, Vol. 1, No.2, 2013.
- Rofi'I, Ahmad and Evita, Soliha Hani. "Hubungan Motivasi Dan Produktivitas Kerja Pekerja Sadap Karet Di Kebun Banjarsari PTPN XII Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember," *Jurnal Kirana*, Vol. 1, No. 2, 2020.
- Rumawi, dkk, "Karakteristik Perseroan Terbatas Perorangan dalam Hukum Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 12, No. 2, 2023.
- Sinnun, A,"Analisis Kepuasan Pengguna LMS Berbasis Web", *Jurnal Informatika*, Vol.4, No.1, 2017..
- S. Idayu, "Upah Dan Bentuk-Bentuk Upah," *Jurnal Dinamika Hukum* , vol. 6, no. 4, 2014..
- Yetniwati , Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip keadilan, *Jurnal Litigasi*, Vol. 18, No 02, 2020.
- SKRIPSI** KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER
- Hamidi, Muhamad. "Tinjauan Fiqh Mu'amalah Terhadap Praktik Pemberian Upah Pengawasan Operasional Pasar Studi Di Pasar Rabo' Beraim Kec. Praya Tengah Kab. Lombok Tengah" , Skripsi: UIN Mataram, 2020.
- Hanafi, M. Safri. "Tinjauan fiqh muamalah terhadap praktek upah mengupah antara pemilik sawah dengan pemanen padi di Desa ranggagata Kecamatan Praya barat daya Kabupaten Lombok Tengah", Skripsi: Universitas Islam Negeri Mataram , 2021.
- Oktavian, Sony. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Bagi Penyadap Karet Borongan", Skripsi: Universitas Raden Intan Lampung, 2020.
- Putri, Firdaus Nurbayana, "Implementasi model pengupahanpekerja karet di PTPN XII Sumber tengah kecamatan silo kabupaten jember," skripsi: Institut agama islam negeri jember fakultas ekonomi bisnis dan islam, 2019.

Puspitasari, R.A. Dwi Ayu, "Analisa Sistem Informasi Akademik (SISFO) Dan Jaringan di Universitas Bina Darma", Skripsi: Universitas Bina Darma. 2020.

Rosali, Devita Christi. "Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Dalam Kaitannya Dengan Aspek Norma Kerja Di Solopos", Skripsi: Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2008.

Shodik, Ahmad Nur. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pekerja Tani Di Desa Rejasari Kota Banjar Jawa Barat", Skripsi: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

Sari, Komala. "Sistem Pengupahan Kebun Karet PT Bumi Rambang Kramajaya Di Desa Srikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir", Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

Sonia, Siti Anjas. "Perspektif Fiqh Muamalah Terhadap Sistem Upah Pekerja Pasir Di Desa Kekerri Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat", Skripsi: UIN Mataram, 2019.

#### **UNDANG-UNDANG**

Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Sekretariat Negara Republik Indonesia, Undang-undang nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

#### **INTERNET**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (online), diakses pada 24 Oktober 2024  
<https://kbbi.web.id/analisis>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (online), diakses pada 25 Oktober 2024,  
<https://kbbi.web.id/upah>.

#### **AL-QURAN**

Al-Quran Surah An-Nisa'

Al-Quran Surah At-Talak

Al-Quran Surah Al-Imran

Al-Quran Surah Al-Maidah

## WAWANCARA

Ahmad, Wawancara Pekerja Penyadap Karet Mandor PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025

Firman, Wawancara Mandor PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025

Fauzan, Wawancara Tokoh Agama di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

Hariyanto, Wawancara Mandor PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

Hasan, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025.

Hariri, Wawancara Tokoh Agama di Desa Pondokrejo, 25 Januari 2025.

Ismail, Fauzi. Wawancara Ketua PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 26 Januari 2025

Maysaroh, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025.

Maisun, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025.

Martini, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025.

Rahmat, Wawancara Mandor PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025

Rodiah, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025..

Sulastri, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025..

Suryani, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN XII Glantangan di Desa Pondokrejo, 23 Januari 2025.

Sumina, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025.	XII
Siti, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025..	XII
Yanti, Wawancara Pekerja Penyadap Karet di PTPN Glantangan di Desa Pondokrejo, 24 Januari 2025	XII



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

## Surat Keaslian Tulisan

### PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ririn Sofiana  
NIM : 214102020007  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : SYARIAH  
Institusi : UIN KH. ACHMAD SHIDDIQ JEMBER

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur plagiasi karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau di buat oleh orang lain, kecuali secara tertulis di kutip di dalam naskah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiasi dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai dengan perundang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Jember, 7 Mei 2025  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SHIDDIQ  
JEMBER  
  
**Ririn Sofiana**  
21410202007

## PEDOMAN WAWANCARA

### 1. Tujuan

Bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi terkait besaran upah yang diberikan oleh pengusaha, dan dengan melakukan wawancara penulis dapat bertanya langsung kepada narasumber dan memperoleh informasi yang jelas. Oleh sebab itu pada penelitian ini melakukan wawancara kepada pengusaha dan karyawan terkait pengupahan pada pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

### B. Pertanyaan yang diajukan

1. Bagaimana sistem pengupahan penyadap karet?
2. Bagaimana sistem Perjanjian kerja karyawan penyadap karet ?
3. Berapa lama jam kerja penyadap karet ?
4. Apakah ada tunjangan keselamatan dan sosial kepada pekerja ?
5. Kapan waktu di berikannya upah pekerja?
6. Apakah ada kompensasi saat pekerja lembur?
7. Apakah pabrik memberikan fasilitas kepada pekerja yang tidak mempunyai tempat tinggal ?
8. Apakah upah pekerja sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten ?
9. Apakah besaran upah yang diberikan sesuai dengan kesepakatan sebelum bekerja?
10. Bagaimana tanggung jawab pabrik apabila terjadi kecelakaan pada pekerja saat bekerja ?

11. Berapa besaran upah yang diterima oleh saudara/i selaku pekerja di pabrik ini ?
12. Apakah yang bekerja disini sudah memenuhi batas usia untuk bekerja?
13. Apakah saudara/i menerima jaminan kesehatan dan sosial dari pabrik?
14. Apakah upah yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup saudara/i?
15. Bagaimana pengupahan dalam Fiqh Muamalah?
16. Bagaimana menurut Fiqh Muamalah terhadap pemberian upah berdasarkan banyaknya jumlah karet yang diperoleh?



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

## PEDOMAN DOKUMENTASI

### A. Tujuan

Penerapan dokumentasi pada pelaksanaan penelitian bertujuan sebagai bukti dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis, oleh sebab itu dengan adanya dokumentasi untuk membuktikan keaslian dan kesungguhan dalam melaksanakan penelitian.

### B. Objek yang di dokumentasi

1. Foto lokasi PTPN XII Glantangan Desa Pondokrejo;
2. Foto lokasi daerah yang diteliti;
3. Foto saat pelaksanaan wawancara dengan setiap pengusaha dan karyawan;
4. Melakukan record atau merekam saat kegiatan tanya jawab dengan para narasumber



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



## Surat Izin Penelitian

	<b>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</b> <b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</b> <b>KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER</b> <b>FAKULTAS SYARIAH</b>	 
Jl. Matarani No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427095 e-mail: syariah@uinkhas.ac.id Website: www.fsyariah.uinkhas.ac.id		
<b>No</b> B- Rev/ Un 22/ D 2/ KM.00 10 C/A / 2025 <b>Hal</b> Permohonan Izin Penelitian <b>Yth</b> Penyuluh Agama Pondokrejo di Tempat	12 Februari 2025	
<p>Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan kepada mahasiswa berikut</p>		
<b>Nama</b> <b>NIM</b> <b>Semester</b> <b>Prodi</b> <b>Judul Skripsi</b>	Ririn Sofiana 214102020007 8 (delapan) Hukum Ekonomi Syariah Analisis pengupahan terhadap pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan	
Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih		
<b>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI</b> <b>KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ</b> <b>JEMBER</b>		
Dekan,  Wildani Hefni		
		



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005  
e-mail: [isyariah@uinkhas.ac.id](mailto:isyariah@uinkhas.ac.id) Website: [www.isyariah.uinkhas.ac.id](http://www.isyariah.uinkhas.ac.id)



No : B-799/ Un.22/ D.2/ KM.00.10.C/1 / 2025

12 Februari 2025

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : Ketua Pabrik Karet

di

Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Ririn Sofiana  
NIM : 214102020007  
Semester : 8 (delapan)  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Analisis pengupahan terhadap pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

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

Dekan,



Wildani Hefni





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005  
e-mail: [syariah@uinkhas.ac.id](mailto:syariah@uinkhas.ac.id) Website: [www.fsyariah.uinkhas.ac.id](http://www.fsyariah.uinkhas.ac.id)



No : B- 900/ Un.22/ D.2/ KM.00.10.C/ 2 / 2025

12 Februari 2025

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : Ketua PTPN 1 Regional 5. Bagian SDM

di

Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Ririn Sofiana  
NIM : 214102020007  
Semester : 8 (delapan)  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Tujuan Penelitian : Mewawancarai terkait sistem kerja terhadap pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

J E M B E R  
Dekan,



Wildani Hefni





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005  
e-mail: [syariah@uinkhas.ac.id](mailto:syariah@uinkhas.ac.id) Website: [www.fsyariah.uinkhas.ac.id](http://www.fsyariah.uinkhas.ac.id)



No : B- 24 / Un.22/ D.2/ KM.00.10.C/ / 2025

13 Januari 2025

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth : Pekerja Penyadap Karet

di

Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan kepada mahasiswa berikut :

Nama : Ririn Sofiana  
NIM : 214102020007  
Semester : 8 ( Delapan )  
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Analisis pengupahan terhadap pekerja penyadap karet di Desa Pondokrejo Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember Perspektif Fiqh Muamalah dan Hukum Ketenagakerjaan

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

Dekan,

  
Widani Hefni





Wawancara para pekerja penyadap karet







Wawamcara dengan Mandor PTPN XII Glantangan



UNIVERSITAS  
KIAI HADRAMUT  
RI  
DIQ

### Wawancara dengan Tokoh Agama Desa Pondokrejo



### Proses pengumpulan dan penimbangan lateks

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER







**BIODATA PENULIS****A. DATA DIRI**

Nama : Ririn Sofiana  
Nim : 214102020007  
Tempat, Tanggal Lahir : Sampang, 06 Juni 2000  
Alamat : Desa Batioh, Kec Banyuates, Kab Sampang  
Fakultas : SYARIAH  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
E-mail : [Sofianaririn06@gmail.com](mailto:Sofianaririn06@gmail.com)

**B. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SDN BATIOH 01 ( 2009-2014)
2. SMPN 01 BANYUATES (2014-2016)
3. PONPES AI-AMIEN PRENDUAN (2016-2020)
4. UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER