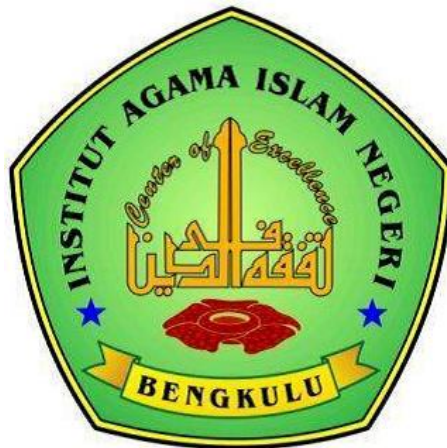


**PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA BONGKAR MUAT
SAWIT PADA PT. BUMI MENTARI KARYA (BMK) DI KABUPATEN
MUKOMUKO DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

MONICA
NIM. 1611130066

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2020 M/ 1442 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul "Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko dalam Perspektif Ekonomi Islam", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan berlaku.

Bengkulu, Juli 2020 M
Dzulqa'dah 1441 H

Saya yang menyatakan



Monica
NIM. 1611130066

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Monica, NIM: 1611130066 dengan judul: "Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko dalam Perspektif Ekonomi Islam", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

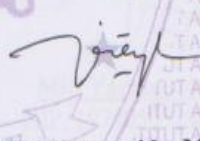
Bengkulu, 26 Agustus 2020 M
07 Muharram 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II



Dra. Fatimah Yunus, MA
NIP. 19630319200032003



Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko dalam Perspektif Ekonomi Islam”, oleh Monica, NIM: 1611130066, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 25 Agustus 2020 M/ 06 Muharram 1442 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S,E).

Bengkulu, 26 Agustus 2020 M
07 Muharram 1442 H

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002

Penguji I

Penguji II

Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

H. Makmur, Lc., MA
NIDN. 2004107601

Mengetahui,

Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

(QS. Asy-Syua’ra/26: 183)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ✓ **Ibunda (Siti Aisyah), Ayahanda (Hamidun) serta Adikku tercinta yang tidak pernah lelah untuk mendukung dan mendoakanku.**
- ✓ **Suamiku tercinta yang telah membantu dan selalu memberi motivasi kepada diriku.**
- ✓ **Rekan-rekan seperjuanganku EKIS angkatan 2016, yang sama-sama berjuang dan saling berbagi suka maupun duka.**
- ✓ **IAIN Bengkulu, almamaterku tercinta.**

ABSTRAK

PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA BONGKAR MUAT
SAWIT PADA PT. BUMI MENTARI KARYA (BMK) DI KABUPATEN
MUKOMUKO DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
oleh MONICA, NIM 1611130066.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) sistem pengupahan bagi pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko, dan 2) tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi di PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko mulai tanggal 21 Juni sampai 05 Juli 2020. Wawancara dilakukan terhadap 5 orang informan di PT. Bumi Mentari Karya. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) sistem pengupahan bagi pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko diatur dalam perjanjian kerja di awal (akad ijarah) yang berbentuk perjanjian tertulis dan tidak tertulis. Perjanjian tersebut menjelaskan tentang besaran upah bongkar muat sawit sebesar Rp.50.000/ton, waktu pembayaran upah dibayarkan setiap hari setelah selesai pekerjaannya secara tunai. 2) tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam, baik dari segi perjanjian, besaran upah, dan waktu pembayaran upah.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Bongkar Muat Sawit, Ekonomi Islam

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah, Tuhan yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko dalam Perspektif Ekonomi Islam dapat penulis selesaikan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh oleh penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam ilmu Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin. M., M.Ag., MH. selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Ibu Dr. Asnaini, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
3. Ibu Eka Sri Wahyuni, M.M. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
4. Ibu Dra. Fatimah Yunus, MA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Miti Yarmunida, M.Ag selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan banyak waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah mengajarkan penulis selama di bangku kuliah IAIN Bengkulu.

7. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah menyiapkan segala urusan administrasi bagi penulis selama penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Staf Unit Perpustakaan IAIN Bengkulu yang telah mengizinkan penulis untuk mencari berbagai rujukan mengenai skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Bengkulu, 26 Agustus 2020



MONICA
NIM. 1611130066

DAFTAR ISI

| | hlm. |
|--|------|
| HALAMAN COVER | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| ABSTRAK | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian | 6 |
| E. Manfaat Penelitian | 7 |
| F. Penelitian Terdahulu | 8 |
| G. Metode Penelitian | 14 |
| H. Sistematika Penulisan | 20 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Kajian Teori tentang Sistem Pengupahan | 22 |
| 1. Pengertian Sistem Pengupahan | 22 |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Pengupahan | 24 |
| 3. Indikator Sistem Pengupahan | 26 |
| B. Kajian Teori tentang Akad <i>Ijarah</i> | 28 |

| | |
|---|----|
| 1. Pengertian <i>Ijarah</i> | 28 |
| 2. Dasar Hukum <i>Ijarah</i> | 32 |
| 3. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i> | 38 |
| 4. Macam-Macam <i>Ijarah</i> | 43 |
| 5. Hukum <i>Ijarah</i> atas Pekerjaan (Upah-Mengupah) | 44 |
| 6. Berakhirnya Akad <i>Ijarah</i> | 45 |

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Sejarah Singkat PT. BMK | 47 |
| B. Visi dan Misi PT. BMK | 48 |
| C. Sejarah Pembentukan Serikat Buruh di PT. BMK | 49 |
| D. Visi dan Misi Serikat Buruh di PT. BMK | 49 |
| E. Ruang Lingkup Serikat Buruh di PT. BMK..... | 50 |
| F. Struktur Organisasi Serikat Buruh di PT. BMK..... | 51 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Sistem Pengupahan bagi Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko..... | 52 |
| B. Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Sistem Pengupahan bagi Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko | 57 |

BAB V PENUTUP

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 62 |
| B. Saran..... | 63 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|--|------|
| | hlm. |
| Tabel 1.1 Jumlah Pekerja Bongkar Muat Sawit di PT. BMK | 5 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|------|
| | hlm. |
| Gambar 3.1 Struktur SPSI Sekretariat PT. BMK | 51 |


DAFTAR LAMPIRAN

Pedoman Wawancara
Lembar Bimbingan
Lembar Pengesahan
Halaman Pengesahan Proposal
Surat Plagiasi
Surat Penunjukkan Penelitian
Rekomendasi Penelitian
Surat Keterangan dari PT. BMK
Dokumentasi Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja dalam Islam adalah modal utama, Al-Qur'an tidak memberi peluang bagi seorang muslim untuk menganggur sepanjang saat dalam kehidupan dunia. Dalam kehidupan di dunia ini prinsip yang ditekankan Al-Quran adalah kerja dan kerja. Ini ternyata sejalan dengan semangat bekerja dalam aktifitas bisnis dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Insyrah (94): (7).

 فَإِذَا فَرَغْتَ فَأَنْصَبْ

Artinya: *Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*¹

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan dibutuhkannya sumber daya manusia dalam mengelolanya atau disebut dengan karyawan atau pekerja. Maka perlu diperhatikan bahwa untuk mensejahterakan para pekerja maka sistem pengupahan karyawan atau buruh harus diperhatikan dan dikedepankan, ini merupakan bentuk sistem pengupahan yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat *financial* bagi karyawan.²

Upah atau gaji dalam literatur Islam dikenal dengan istilah *ujrah*. Kata *ujrah* ini terdapat dalam QS Ath-Tholaq (65): (6), sebagai berikut:

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2006), h. 432.

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 13.

أَسْكِنُوهُنَّ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا
 عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ ضَعْنَ حَمَلَهُنَّ ۚ فَإِنْ
 أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ
 تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَرْضِعُوا لَهُنَّ أُخْرَىٰ ۗ

Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.³

Lafal *ujrah* memiliki pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. *Ujrah* itu dapat pula diartikan sebagai imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya). Sedangkan *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah yang kemudian disebut *ujroh*.⁴

Penjelasan mengenai definisi upah menurut Islam adalah bahwa upah dalam pandangan Islam dan konvensional sebenarnya hampir sama, hanya saja Islam mendefinisikan upah lebih komprehensif, yaitu adanya kaitan dengan akhirat berupa imbalan pahala. Hal yang mendasar adalah bahwa penekanan

³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 198.

⁴Dimiyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h.

kepada akhirat itu lebih penting sebagai tujuan hidup utama bagi orang beriman dibandingkan penekanan terhadap dunia (materi).⁵

Syariat Islam dalam hal ini telah memberi pandangan bahwa kompensasi bagi karyawan itu harus memenuhi beberapa prinsip. Yusuf Qardhawi salah seorang ulama besar Islam memaparkan suatu konsep bahwasanya penentuan upah itu harus memenuhi 2 (dua) azas yaitu azas 'adil' dan azas 'layak dan wajar'. Prinsip atau azas syariah dalam penentuan kompensasi dapat menjadi pedoman bagi organisasi/perusahaan dalam merancang sistem kompensasi bagi karyawan atau pekerja.⁶

Dalam hubungan kerja dibangun dengan perjanjian kerja, tertulis maupun tidak tertulis mengenai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain-lain. Bagi industri perkebunan yang sudah maju, kontrak kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian kerjasama antara pihak majikan perusahaan dan tenaga kerja yang diwakili dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang dijanjikan termasuk mengenai upah.

Agar perusahaan berjalan maksimal, maka dalam pembagaian upah harus menerapkan manajemen dengan seadil-adilnya sehingga terciptanya keadilan. Salah satu yaitu manajemen pengupahan atau pengajian yang merupakan suatu sistem untuk menentukan peringkat dan besar gaji seorang karyawan berdasarkan analisis pekerjaan dan evaluasi kerja.⁷

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Bumi Mentari Karya (BMK) yang berlokasi di Desa Tunggang Kecamatan Pondok

⁵Didin Hafidluddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*, (Bogor: Raih Asa Sukses, 2008), h. 3.

⁶Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 2007), h. 406.

⁷Abu Fahmi, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2014), h. 188.

Suguh Kabupaten Mukomuko pada tanggal 20 Oktober 2019, diketahui bahwa perusahaan ini merupakan pabrik yang mengolah tandan buah sawit (TBS) menjadi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*crude palm oil*). Di dalam perusahaan ini terdapat pekerja yang membongkar buah sawit dari dalam mobil *truck* dan *pick up* yang datang dari masyarakat. Setelah buah sawit dibongkar, selanjutnya akan ada pula buah sawit yang kembali dimuat kembali ke dalam mobil yaitu buah sawit yang tidak diterima (sortir) oleh perusahaan. Jam kerja dimulai dari pukul 07.30 hingga 17.00 WIB bahkan ada juga yang lembur tergantung pada banyaknya sawit yang akan di bongkar. Setiap harinya para pekerja harus masuk sesuai waktu yang ditentukan berdasarkan giliran (*shift*) masing-masing.⁸

Namun, berdasarkan wawancara awal penulis juga mewawancarai salah seorang karyawan yang mengawasi (mandor) bongkar muat sawit, ia mengatakan bahwa untuk sistem pembayaran upah para pekerja sama. Hal ini akan berdampak kepada penurunan jumlah karyawan setiap tahunnya.⁹ Berdasarkan data jumlah pekerja bongkar muat sawit di PT. BMK Mukomuko dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pekerja Bongkar Muat Sawit di PT. BMK

| No. | Tahun | Jumlah |
|-----|-------|----------|
| 1 | 2014 | 90 orang |
| 2 | 2015 | 82 orang |
| 3 | 2016 | 82 orang |
| 4 | 2017 | 67 orang |
| 5 | 2018 | 50 orang |
| 6 | 2019 | 43 orang |

(Sumber: PT. BMK, 2019)

⁸Hasil Observasi awal di PT. BMK Mukomuko tanggal 20 Oktober 2019.

⁹Tohar Sitorus (Mandor Lapangan), *Wawancara*, 20 Oktober 2019.

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa pada tahun 2014 jumlah pekerja bongkar muat sawit di PT. BMK sebanyak 90 orang, dan pada tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 82 orang, pada tahun 2016 jumlahnya tetap 82 orang, pada tahun 2017 turun jauh menjadi 67 orang, kemudian pada tahun 2018 turun lagi menjadi 50 orang, hingga akhirnya pada tahun 2019 turun lagi dengan jumlah 43 orang. Penurunan jumlah pekerja bongkar muat sawit ini salah satu faktor penyebabnya adalah kurang sesuainya sistem pengupahan bagi para pekerja, sehingga sebagian dari mereka memutuskan untuk berhenti bekerja. Bagi PT. BMK, hal ini akan berdampak buruk bagi kelancaran operasional perusahaan. Pabrik akan kekurangan pasokan buah sawit sebab pekerja bongkar muatnya berkurang terus.

Oleh sebab itu, menilai dari gejala dan fenomena yang ada maka penulis menfokuskan masalah tentang pelaksanaan akad *ijarah* pada sistem pengupahan para pekerja bongkar muat sawit. Maka, penulis mengangkat judul penelitian: Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko dalam Perspektif Ekonomi Islam.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang diperoleh di lapangan dapat penulis identifikasi sebagai berikut:

1. Sistem pembayaran upah para pekerja bongkar muat buah sawit sama antar pekerja.
2. Pekerja bongkar muat kelapa sawit banyak yang berhenti karena tidak sesuai dengan sistem pengupahan tersebut.

3. Hal ini berakibat bagi perusahaan yang terus mengalami penurunan jumlah pekerja bongkar muat sawit setiap tahunnya.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimanakah sistem pengupahan bagi pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko?
2. Bagaimanakah tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja bongkar sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Sistem pengupahan bagi pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko.
2. Tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wawasan tentang permasalahan yang terjadi dalam perusahaan menyangkut sistem

pengupahan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang akan dibahas atau diteliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit.

b. Bagi Karyawan

Memotivasi dan mencari solusi terhadap hambatan yang dihadapi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja serta memperoleh sistem pengupahan yang baik.

c. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi bagi pihak perusahaan dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawannya, serta dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki korelasi dengan penelitian ini adalah:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Redi Afrizal pada tahun 2013 yang berjudul: *Upah Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT Padasa VI Utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu menurut Tinjauan Ekonomi*

Islam. Alasan Redi Afrizal melakukan penelitian ini ialah sebab dari upah yang di dapat dari hasil bongkar muat pupuk dan sawit terdapat potongan yang di berlakukan bagi buruh tersebut. Mereka menyetorkan uang kepada mandor (pengawas kerja) dan iuran wajib kepada ketua organisasi sebagai anggota buruh, sehingga upah yang mereka terima sebagai buruh akan mengurangi penghasilan bagi pekerja tersebut.¹⁰

Tujuan dari penelitian Redi Afrizal ini adalah untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam tentang upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT Padasa VI Utama ini yaitu: pemberian upah nya setiap hari setelah selesai pekerjaannya, dan upahnya di tentukan berdasarkan berat muatan yang di bongkarnya, kemudian dari upah yang di dapat ada potongan-potongan yang di berlakukan kepada buruh untuk jaminan kecelakaan kerja dan potongan untuk mandor atau pengawas kerja dan menjadi buruh bongkar muat pupuk dan sawit ada yang mencukupi dan ada yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga ada sebagian buruh memutuskan untuk mencari pekerjaan lain untuk menambah pendapatan ekonomi dan memenuhi kebutuhan keluarga. (2) bahwa pemberian upah bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam.¹¹ Indikator sistem pengupahan yang telah diteliti oleh penelitian di atas, meliputi: a) sistem upah angka waktu, b) sistem upa potongan, sistem upah

¹⁰Redi Afrizal, *Upah Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT Padasa VI Utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu menurut Tinjauan Ekonomi Islam*, (UIN Suska Pekanbaru: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2013), h. 6.

¹¹Redi Afrizal, *Upah...*, h. 54.

pemufakatan, d) sistem skala upah buruh, e) upah indeks, dan f) sistem upah pembagian keuntungan.

Berdasarkan uraian penelitian Afrizal di atas, maka perlu juga dijelaskan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya ialah sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan pekerja bongkar muat. Perbedaannya ialah penelitian Afrizal hanya meneliti upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit ditinjau dari ekonomi Islam, sedangkan penelitian ini meneliti tentang sistem pengupahan pekerja bongkar muat kelapa sawit saja.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Yulianti pada tahun 2017 yang berjudul: *Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)*. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif. Subjek penelitian berjumlah 16 orang. Teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber dengan mengumpulkan data dan informasi sejenis dari berbagai sumber yang berbeda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketentuan pembayaran upah pekerja KHL (harian) sendiri ada ketidakadilan karena ketidaksesuaian upah yang telah ditetapkan berdasarkan surat keputusan direksi. Sistem pembayaran upah pekerja perbulan, akan tetapi ada keterlambatan dalam pembayaran upah. Adapun tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja diketahui bahwa pihak perusahaan tidak ada melakukan perjanjian kerja hitam di atas putih dengan pekerja, sehingga pekerja tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut hak-hak mereka seperti

upah yang tidak sesuai dengan surat keputusan dan percepatan pembayaran upah dalam Ekonomi Islam ini termasuk menzholimi pihak pekerja.¹² Indikator sistem pengupahan yang telah diteliti dalam penelitian di atas meliputi: a) upah minimum, b) upah kerja lembur, c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan, d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, f) bentuk dan cara pembayaran upah, g) denda dan potongan upah, h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional, j) upah untuk pembayaran pesangon, dan k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan uraian penelitian Yulianti di atas, maka perlu juga dijelaskan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya ialah sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan pekerja di perusahaan kelapa sawit. Perbedaannya ialah penelitian Yulianti meneliti upah pekerja di bagian perkebunan kelapa sawit ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam, sedangkan penelitian ini meneliti tentang sistem pengupahan pekerja bongkar muat kelapa sawit ditinjau dari ekonomi Islam.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Catur Okta Viani pada tahun 2015 yang berjudul: *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Disini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner. Sedangkan metode analisis data

¹² Yulianti, *Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)*, (IAIN Palangkaraya: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2017), h. iv.

menggunakan metode regresi linier sederhana yang terdiri dari uji t, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi (sig) variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830, dan hasil nilai t hitung sebesar 267.795 lebih besar dari t tabel sebesar 1,740, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,830 artinya korelasi kedua variabel tersebut kuat dan positif.¹³ Indikator kinerja karyawan yang telah diteliti adalah: a) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, b) berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, c) memiliki tujuan yang realistis, dan d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

Berdasarkan uraian penelitian Viani di atas, maka perlu juga dijelaskan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya ialah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan atau pekerja. Perbedaannya ialah penelitian Viani menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Keempat, jurnal nasional oleh Ruby Anshari Ginting, dkk pada tahun 2014 yang berjudul: *Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kepuasan Karyawan Panen di PTPN III Kebun Tanah Raja*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan sistem pengupahan karyawan panen di PTPN III Kebun Tanah Raja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan karyawan panen memiliki beberapa komponen upah yang diterima karyawan

¹³Catur Okta Viani, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*, (UIN Walisongo Semarang: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2015), h. vi.

per bulan yaitu gaji pokok; tunjangan beras; premi; bonus; dan THR. Tingkat kepuasan karyawan tergolong tinggi yaitu sebesar 92,4%. Variabel komponen upah gaji pokok, beras, THR, premi dan bonus yang diberikan kepada karyawan panen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan panen di PTPN III Kebun Tanah Raja.¹⁴ Indikator sistem pengupahan yang telah diteliti oleh penelitian di atas, meliputi: a) gaji pokok, b) tunjangan beras, c) premi, d) bonus, dan e) tunjangan hari raya (THR).

Berdasarkan uraian penelitian Ginting, dkk di atas, maka perlu juga dijelaskan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya ialah sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan karyawan atau pekerja. Perbedaannya ialah penelitian Ginting, dkk menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Kelima, jurnal internasional yang ditulis oleh Abdul Hameed, dkk pada tahun 2014 yang berjudul: *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector in Pakistan)*. Jurnal ini bertujuan untuk mengukur dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sebuah kuesioner dirancang untuk mengumpulkan data tentang faktor-faktor yang berkaitan dengan kompensasi seperti gaji, penghargaan, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari berbagai bank di Pakistan. Data yang dikumpulkan dianalisis dalam SPSS versi 17.0. Teknik analisis dan deskriptif yang berbeda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap

¹⁴Ruby Anshari Ginting, dkk “Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kepuasan Karyawan Panen di PTPN III Kebun Tanah Raja.”, *Journal on Social Economic of Agriculture and Agribusiness*, Vol. 3, No. 9, 2014, h. 1.

kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen memiliki hubungan positif yang lemah atau sedang satu sama lain. Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.¹⁵ Indikator kinerja karyawan yang telah diteliti oleh penelitian di atas adalah: a) kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) kedisiplinan, d) keterampilan, e) tanggung jawab, f) inovasi kerja, dan g) kreatifitas kerja.

Berdasarkan uraian penelitian Hameed, dkk di atas, maka perlu juga dijelaskan persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaannya ialah sama-sama meneliti tentang kompensasi atau sistem pengupahan karyawan. Perbedaannya ialah penelitian Hameed, dkk menggunakan metode penelitian kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini adalah *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dan penelitian yang obyeknya mengenai gejala-gejala

¹⁵Abdul Hameed, dkk, "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector in Pakistan)", *International Journal of Business Social Science*, Vol. 5, No. 2, February 2014, h. 302.

atau peristiwa yang terjadi pada suatu kelompok masyarakat.¹⁶ Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik, yakni mendeskripsikan sekaligus menganalisa pelaksanaan akad ijarah pada sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko.

b. Pendekatan Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.¹⁷ Jadi penelitian kualitatif ini sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.¹⁸

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Juni tahun 2020 dengan baik dan lancar.

¹⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 26.

¹⁷Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 6.

¹⁸Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 181.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Mentari Karya (BMK) yang beralamatkan di Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko.

3. Subjek Penelitian

Subjek atau orang yang telah diwawancarai dalam penelitian ini ialah 5 orang yakni: 3 orang pimpinan perusahaan dan organisasi buruh, dan 2 orang pekerja bongkar muat sawit PT. Bumi Mentari Karya (BMK).

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder. Untuk lebih jelasnya yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari subyek penelitian, yang termasuk data primer yaitu narasumber dalam penelitian ini yang diperoleh dari hasil wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu berupa data yang bersifat membantu dan menunjang dalam melengkapi dan memberikan penjelasan sumber data primer berupa buku-buku, laporan, jurnal, koran dan majalah.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi adalah seluruh aktivitas yang dilihat di lapangan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian, gunanya mengumpulkan data untuk melengkapi data penelitian.¹⁹ Dengan melakukan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial yang dihadapi. Dengan terjun langsung di lapangan, peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif karena peneliti tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga akan dapat merasakan suasana sosial yang diteliti.

2) Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²⁰ Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan wawancara tak terstruktur. Wawancara ini sangat berbeda dari wawancara terstruktur dalam hal waktu bertanya dan cara memberikan respon, yaitu jenis ini jauh lebih bebas iramanya. Subjek biasanya terdiri atas mereka yang terpilih saja karena sifat-sifatnya yang khas.

¹⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, 143.

²⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, 143.

Biasanya mereka memiliki pengetahuan dan mendalami situasi, dan mereka lebih mengetahui informasi yang diperlukan.

3) Dokumentasi

Dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, dokumen biasanya dibagi atas dokumen pribadi dan dokumen resmi. Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banya hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.²¹

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman. Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hasil dari data informasi yang diperoleh dari pengumpulan data baik menggunakan teknik wawancara, pengamatan maupun observasi, data yang terkumpul masih berupa data mentah yang belum diolah, sehingga masih perlu dipilih data yang penting dan tidak.

²¹Lexy J. Moleong, *Metodologi...*, hal. 216.

b. Reduksi Data

Reduksi data dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih fokus dan tajam, karena data yang menumpuk belum dapat memberi gambaran yang jelas. Reduksi data merupakan penyederhanaan yang diperoleh dari catatan lapangan sebagai upaya untuk mengorganisasikan data dan memudahkan penarikan kesimpulan.

c. Penyajian Data

Data yang dihasilkan melalui proses reduksi data akan langsung disajikan sebagai kumpulan informasi terusan yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti membuat bagian ini dengan naratif guna memperjelas hasil penelitian ini.

d. Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan data kemudian direduksi dan diverifikasi, pengertian verifikasi adalah pembuktian yaitu proses proses mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola dan penjelasan, kemudian data disajikan dan disimpulkan. Kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung untuk mencari kesimpulan akhir.²²

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian yang penulis lakukan ini, maka penulisan dan pembahasan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 337.

BAB I. PENDAHULUAN. Bab ini berisi uraian tentang: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian yang relevan, metode penelitian dan sistematika penulisan. Setelah peneliti menguraikan isi BAB I, maka diperlukanlah suatu kajian teori yang peneliti uraikan dalam BAB II.

BAB II. LANDASAN TEORI. Bab ini berisi uraian kajian teori tentang sistem pengupahan, dan akad *ijarah*. Setelah diuraikannya kajian teori yang sesuai dengan variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka selanjutnya diuraikan juga metode penelitian dalam BAB III.

BAB III. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN. Bab ini berisi uraian tentang: sejarah singkat PT. BMK, visi dan misi PT. BMK, struktur dan organisasi sejarah singkat PT. BMK. Setelah diuraikan gambaran umum objek penelitian, maka setelah melakukan penelitian, peneliti akan menguraikan data hasil penelitian dalam BAB IV.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bab ini berisi uraian tentang: hasil penelitian, dan pembahasan. Uraian BAB IV ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan dikuatkan dengan pembahasan dari hasil penelitian. Setelah data dibahas dengan teori yang relevan, maka disimpulkan dalam BAB V.

BAB V. PENUTUP. Bab ini berisi uraian tentang: kesimpulan dan saran. Uraian BAB V ini menjadi penutup dari sistematika penulisan dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori tentang Sistem Pengupahan

1. Pengertian Sistem Pengupahan

Sistem secara etimologi berasal dari kata sistem yang berasal dari bahasa latin system atau bahasa yunani sustema yang memiliki arti suatu kesatuan, dimana terdiri dari elemen atau komponen yang dihubungkan secara bersama supaya memudahkan berbagai hal. Sedangkan upah Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹

Sedangkan upah secara terminologi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja.²

Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk meningkatkan serta membentuk loyalitas tenaga: kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai

¹Abdul Pius, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Arkol, 2008), h. 609.

²Rocky Arbun, *Jangan Mau di PHK*, (Jakarta: Trans Media, 2010), h. 65.

hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Maka sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya;
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Sistem pengupahan yang hanya ditentukan oleh pekerja disebut sebagai kerangka monopoli serikat. sedangkan sistem pengupahan yang ditentukan oleh pengusaha disebut hipotesis efisiensi upah. Maka diperkukannya sistem pengupahan berdasarkan negosiasi.³

Adapun sistem pembayaran upah dikenal dengan beberapa macam diantaranya:

- a. Sistem upah jangka waktu, contohnya: sistem upah harian, mingguan atau bulanan.
- b. Sistem upah potongan, contohnya sistem pengupahan telah dipotong dari biaya-biaya lainnya seperti pinjaman, biaya jaminan kesehatan, dan lain-lain.

³Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, (Jakarta: CV. Budi Utama, 2012), h. 70.

- c. Sistem upah pemufakatan, sistem pengupahan ini dilakukan berdasarkan kesepakatan atau permufakatan antara pekerja dengan perusahaan.
- d. Sistem upah indeks, besaran upah dalam sistem pengupahan ini ditentukan oleh indeks (kualitas) kinerja karyawan.
- e. Sistem pembagian keuntungan, sistem pengupahan ini dilakukan dengan membagi keuntungan yang didapat dari pekerjaan tersebut antara pekerja dengan pengusaha.⁴

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Pengupahan

Faktor-faktor yang dipergunakan sebagai acuan dalam menentukan besar kecilnya upah antara lain:

- a. Ketetapan pemerintah, yaitu setiap pekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup tidak buat dirinya saja melainkan juga keluarganya.
- b. Tingkat upah dipasaran, yaitu besarnya upah dibayarkan perusahaan lain yang sejenis dan beroperasi pada sektor atau industri yang sama, dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut.
- c. Kualifikasi SDM yang digunakan, yaitu sesuai perkembangan zaman teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

⁴Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), h. 27.

- d. Tuntunan pekerja, faktor lain juga meentukan besar-kecilnya upah adalah adanya tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan, biasanya dilakukan dengan cara negosiasi atau tawar-menawar.⁵

Indikator yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya upah adalah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Untuk pekerjaan yang mempengaruhi keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah upah cenderung turun.
- b. Oraganisasi buruh. Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah.
- c. Pemberian upah. Adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.
- d. Produktivitas kerja. Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasu kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi diukur dengan produktivitas kerja.
- e. Biaya hidup. Di kota besar dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

⁵Johan Arif, *Aspek Kuantitaif Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta” PT. Elex Media, 2007), h. 75-76.

- f. Pemerintah. Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian sebaliknya.⁶

3. Indikator Sistem Pengupahan

Menurut Sumarsono, adapun indikator sistem pengupahan terdiri dari sebagai berikut:

a. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.⁷

b. Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja, seorang karyawan dalam perusahaan. Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

⁶Muhammad Mas'ud, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2000), h.5.

⁷Sonny Sumarsono, *Ekonomi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 138.

Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan, karyawan tersebut acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.⁸

c. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi, sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga dengan sistem upah minimupun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.⁹

⁸Sonny Sumarsono, *Ekonomi...*, h. 139.

⁹Sonny Sumarsono, *Ekonomi...*, h. 140.

d. Menurut Banyaknya Produk

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing-masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.¹⁰

Selain itu, indikator upah menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat 2, meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan;
- e. Upah karena menjalankan hak waku istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah.¹¹

B. Kajian Teori tentang Akad *Ijarah*

1. Pengertian *Ijarah*

Menurut bahasa kata *ijarah* berasal dari kata “*al-ajru*” yang berarti “*al-iwadu*” (ganti) dan oleh sebab itu “*ath-thawab*” atau (pahala) juga dinamakan *ajru* (upah).¹² Lafal *al-ijarah* dalam bahasa Arab berarti upah,

¹⁰Sonny Sumarsono, *Ekonomi...*, h. 141.

¹¹Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Semarang: Mandar Maju, 2004), h. 128.

¹²Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2016), h. 203.

sewa, jasa, atau imbalan. *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-meyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.¹³ *Ijarah* menurut arti *lughat* adalah balasan, tebusan, atau pahala. Menurut syara' berarti melakukan akad mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat tertentu pula.¹⁴

Secara terminologi, ada beberapa definisi *al-ijarah* yang dikemukakan para ulama fiqh. Menurut ulama Syafi'iyah, *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.¹⁵ Menurut Hanafiyah bahwa *ijarah* adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan di sengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.¹⁶ Sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah, *ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti. Selain itu ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil mengambil manfaat tenaga manusia, yang ada manfaat dari barang.¹⁷

Menurut Syafi'i Antonio, *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui sewa tanpa diikuti dengan pemindahan

¹³Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2013), h. 228.

¹⁴Syaifullah Aziz, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: As-Syifa, 2015), h. 377.

¹⁵Rachmat Syafe'i, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 121.

¹⁶Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), h. 114.

¹⁷Rahmat Syafei, *Fiqh...*, h. 122.

kepemilikan atas barang itu sendiri.¹⁸ Menurut Mas'adi, *ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa jasa atau imbalan. Sesungguhnya merupakan transaksi yang memperjualbelikan suatu harta benda.¹⁹

Menurut Basyir, *ijarah* secara bahasa berarti balasan atau timbangan yang diberikan sebagai upah atas pekerjaan. Secara istilah *ijarah* berarti suatu perjanjian tentang pemakaian atau pemungutan hasil suatu benda, binatang atau tenaga manusia. Misalnya menyewa rumah untuk tinggal, menyewa kerbau untuk membajak sawah, menyewa manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan sebagainya.²⁰

Menurut Helmi Karim, *ijarah* secara bahasa berarti upah atau ganti atau imbalan, karena itu lafadz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas kemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan aktifitas.²¹ Dalam arti luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu, hal ini sama artinya dengan menjual manfaat suatu benda, bukan menjual 'ain dari suatu benda itu sendiri.

Ada perbedaan terjemahan kata *ijarah* dari bahasa Arab ke bahasa Indonesia, antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional. Sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti seorang mahasiswa

¹⁸Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2014), h. 177.

¹⁹Gufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 181.

²⁰Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, (Bandung: Ma'arif, 2015), h. 24.

²¹Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 113.

menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti karyawan yang berkerja di pabrik di bayar gajinya (upahnya) satu kali dalam dua minggu, atau sekali dalam sebulan, dalam bahasa Arab upah dan sewa disebut *ijarah*.²² Dalam konteks substansi pembahasan ini yang dimaksud dengan *ijarah* adalah upah. Definisi upah menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada Pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada perkerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.²³

Menurut Dewan Peneliti Perubahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan di lakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang di bayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima.²⁴

Menurut Peraturan Pemerintah No. 5 tahun 2003, upah memiliki hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang

²²Helmi Karim, *Fiqih...*, h. 114.

²³Tim Penyusun, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h. 5.

²⁴Sonny Sumarsono, *Ekonomi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 12.

telah dilakukan ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.²⁵

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa upah adalah suatu bentuk hak pekerja untuk mendapatkan imbalan yang bernilai dalam bentuk uang yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau jasa yang telah ditetapkan menurut persetujuan dan kesepakatan atas dasar perjanjian kerja.

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Hukum *ijarah* dapat diketahui dengan mendasarkan pada teks-teks al-Qur'an, hadist-hadist Rasulullah, dan ijma' ulama fikih sebagai berikut:

a. Berdasarkan Al-Quran

Dalam al-Qur'an ketentuan tentang upah tidak tercantum secara terperinci. Akan tetapi pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti ditemukan dalam QS al-Baqarah: ayat 233, an-Nahl ayat 97, al-Kahfi ayat 30, az-Zukhruf ayat 32, at-Thalaq ayat 6 dan al-Qashash (28): (26) sebagaimana di bawah ini:

... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا
سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ...

Artinya: ... dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut ...²⁶

²⁵Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2013 tentang UMR, pasal 1 poin b.

²⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 12.

Ayat tersebut menerangkan bahwa setelah seseorang memperkerjakan orang lain hendaknya memberikan upahnya. Dalam hal ini menyusui adalah pengambilan manfaat dari orang yang dikerjakan. Jadi, yang dibayar bukan harga air susunya melainkan orang yang dipekerjakannya. Dalam ayat Al-Quran lainnya disebutkan dalam QS An-Nahl (16): (97).

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

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*²⁷

Di dalam ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, dan Allah akan memberikan imbalan yang setimpal dan lebih baik dari apa yang mereka kerjakan. Sementara itu di dalam QS Al-Kahfi (18): (30) dijelaskan:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ
مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

²⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 59.

Artinya: *Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.*²⁸

Ayat di atas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia pasti Allah akan membalasnya dengan adil. Allah tidak akan berlaku dzalim dengan menyia-nyiakan amal hambanya. Selanjutnya dalam QS az-Zukhruf (43): (32), Allah SWT berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي
الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ
بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْحِرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: *Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.*²⁹

Lafadz “*sukhriyyan*” yang terdapat dalam ayat di atas bermakna saling menggunakan. Namun pendapat Ibnu Katsir dalam buku Pengantar Fiqih Muamalah karangan Diyamuddin Djuwaini, lafaz ini diartikan dengan supaya kalian saling mempergunakan satu sama lain dalam hal pekerjaan atau yang lain. Terkadang manusia membutuhkan sesuatu yang berada dalam kepemilikan orang lain,

²⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 127.

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 392.

dengan demikian orang tersebut bisa mempergunakan sesuatu itu dengan cara melakukan transaksi, salah satunya adalah dengan *ijarah* atau upah-mengupah.³⁰ Dalam QS at-Thalaq (65): (6), Allah SWT menjelaskan:

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ^ط وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمُ
بِمَعْرُوفٍ^ط وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسْتَزِضِعْ لَهُ^ط أُخْرَى ﴿٦﴾

Artinya: ... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.³¹

Selanjutnya dalam QS Al-Qashash (28): (26), Allah SWT berfirman:

قَالَتْ إِحَدَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ
الْقَوَى الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".³²

Ayat ini berkisah tentang perjalanan Nabi Musa AS bertemu dengan putri Nabi Ishaq AS, salah seorang putrinya meminta Nabi Musa AS untuk disewa tenaganya guna menggembala domba. Kemudian Nabi Ishaq mengatakan bahwa Nabi Musa AS mampu

³⁰Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar...*, h. 154.

³¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 446.

³²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 310.

mengangkat batu yang hanya bisa diangkat oleh sepuluh orang, dan mengatakan “karna sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat di percaya. Cara ini menggambarkan proses penyewaan jasa seseorang dan bagaimana pembiayaan upah itu dilakukan.³³

b. Berdasarkan Hadist

Hadist-hadist Rasulullah SAW yang membahas tentang *ijarah* atau upah mengupah di antaranya diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أُعْطِيَ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “*Dari Abdullah bin ‘Umar ia berkata: telah bersabda Rasulullah “berikanlah upah pekerja sebelum keringnya kering”.* (HR. Ibnu Majah).³⁴

Terdapat juga pada Hadist riwayat Abd Razaq dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَعْمَلْ أَجْرَهُ (رواه عبد الرزاق عن أبي هريرة)

Artinya: “*Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya”.* (HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah).³⁵

Dalam hadist riwayat Bukhari, Rasulullah SAW bersabda:

³³Diyamuddin Djuwaini, *Pengantar...*, h. 156.

³⁴Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr, 2014), h. 20.

³⁵Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al-Qazwiniy, *Sunan...*, h. 124.

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ قَالَ: إِخْتَجِمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَ أَعْطَى الْحَاجِمَ أَجْرَهُ (رواه البخاري)

Artinya: “Diriwayatkan dari Ibnu Abbas ra. Bahwasanya Rasulullah SAW, pernah berbekam, kemudian memberikan kepada tukang bekam tersebut upahnya”. (HR Bukhari).³⁶

Dalam hadist riwayat Ahmad dan Abu Daud dari Sa’d ibn Abi Waqqash, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ وَقَاصٍ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: كُنَّا نُكْرِ الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّضْوَأَفِي مِنَ الرَّعِ فَنَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ذَلِكَ وَأَمَرَنَا أَنْ نُكْرِئَهَا بِذَهَبٍ أَوْ وَرَقٍ (رواه احمد وابو دود و النسائي)

Artinya: Dari Sa’d ibn Abi Waqqash, sesungguhnya Rasulullah SAW pernah bersabda: “dahulu kami menyewa tanah dengan bayaran hasil dari bagian tanah yang dekat dengan sungai dan tanah yang banyak mendapat air. Maka Rasulullah melarang cara yang demikian dan memerintahkan kami membayarnya dengan emas atau perak”. (HR. Ahmad dan Abu Daud dan Nasa’i).³⁷

Dalam hadist yang diriwayatkan Ahmad dan Abu Daud dari Sa’d ibn Abi Waqqash, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ وَقَاصٍ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ جَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَأَنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري)

Artinya: Dari Sa’d ibn Abi Waqqash, sesungguhnya Rasulullah SAW pernah bersabda: “tidaklah seseorang memakan makanan itu lebih baik di banding jika ia memakan dari jerih payahnya sendiri Sesungguhnya Nabi Daud sealalu makan dari hasil keringatnya sendiri.” (HR. Bukhari).³⁸

³⁶ Abdullah Muhammad bin Islamil bin Ibrahim bin al-Mughirah al-Ja’fai, *Shahih Bukhori*, Juz VIII, (Beirut: Maktabah Syamilah Isdaar, 2014), h. 11.

³⁷ Imam Nasa’iy, *Sunan Nasa’iy*, (Beirut: Dar al-Fikr, 2014), h. 271.

³⁸ Abdullah Muhammad bin Islamil bin Ibrahim bin al-Mughirah al-Ja’fai, *Shahih...*, h. 12.

c. Berdasarkan Ijma'

Para ulama sepakat bahwa *ijarah* itu dibolehkan dan tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma') ini.³⁹ Jelaslah bahwa Allah SWT telah mensyariatkan *ijarah* ini yang tujuannya untuk kemaslahatan umat, dan tidak ada larangan untuk melakukan kegiatan *ijarah*.

Jadi, berdasarkan nash al-Qur'an, Sunnah (hadis) dan ijma' tersebut di atas dapat ditegaskan bahwa hukum *ijarah* atau upah mengupah boleh dilakukan dalam Islam asalkan kegiatan tersebut sesuai dengan syara'.

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

a. Rukun *Ijarah*

Menurut Hanafiyah, rukun dan syarat *ijarah* hanya ada satu, yaitu ijab dan qabul, yaitu pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan.⁴⁰ Sedangkan menurut jumhur ulama, Rukun-rukun dan syarat *ijarah* ada empat, yaitu *aqid* (orang yang berakad), *sighat*, upah, dan manfaat. Ada beberapa rukun *ijarah* di atas akan diuraikan sebagai berikut:

1) *Aqid* (orang yang berakad)

Orang yang melakukan akad *ijarah* ada dua orang yaitu *mu'jir* dan *mustajir*. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah atau yang menyewakan. Sedangkan *mustajir* adalah orang yang

³⁹Hendi Suhendi, *Fiqih...*, h. 117.

⁴⁰Nasrun Haroen, *Fiqih...*, h. 230.

menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu.⁴¹ Bagi yang berakad *ijarah* di syarkan mengetahui manfaat barang yang di jadikan akad sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan.

Untuk kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan. Jika salah seorang yang berakal itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan baik ataupun buruk, maka akad menjadi tidak sah.⁴²

2) *Sighat* Akad

Sighat akad adalah suatu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa *ijab* dan *qabul* adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad *ijarah*.⁴³

Dalam Hukum Perikatan Islam, *ijab* diartikan dengan suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.⁴⁴ Sedangkan *qobul* adalah suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad pula (*musta'jir*) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya *ijab*.⁴⁵

⁴¹Nasrun Haroen, *Fiqih...*, h. 117.

⁴²Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, Jilid 4, (Jakarta: Pena Ilmu dan Amal, 2016), h. 205).

⁴³Hendi Suhendi, *Fiqih...*, h. 116.

⁴⁴Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2015), h.

⁴⁵Hendi Suhendi, *Fiqih...*, h. 117.

Syarat-syaratnya sama dengan syarat *ijab-qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab* dan *qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.⁴⁶

3) *Ujroh* (upah)

Ujroh yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'jir*. Dengan syarat hendaknya:

- a) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena *ijarah* akad timbal balik, karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c) Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.⁴⁷

4) Manfaat

Diantara cara untuk mengetahui *ma'qud 'alaih* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau

⁴⁶Sayifullah Aziz, *Fiqh...*, h. 378.

⁴⁷Muhammad Rawwas Qal 'Ahji, *Ensiklopedia Fiqh Umar bin Khattab*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 178.

menjelaskan jenis pekerjaan jika *ijarah* atas pekerjaan atau jasa seseorang.⁴⁸

Semua harta benda boleh diakadkan *ijarah* di atasnya, kecuali yang memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a) Manfaat dari objek akad sewa-menyewa harus diketahui secara jelas. Hal ini dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa atau pemilik memberika informasi secara transparan tentang kualitas manfaat barang.
- b) Objek *ijarah* dapat diserahkan dan dimanfaatkan secara langsung dan tidak mengandung cacat yang menghalangi fungsinya. Tidak dibenarkan transaksi *ijarah* atas harta benda yang masih dalam penguasaan pihak ketiga.
- c) Objek *ijarah* dan manfaatnya tidak bertentangan dengan hukum syara'. Misalnya menyewakan VCD porno dan menyewakan rumah untuk kegiatan maksiat tidak sah.
- d) Objek yang disewakan manfaat langsung dari sebuah benda. Misalnya, sewa rumah untuk ditempati, mobil untuk dikendarai, dan sebagainya. Tidak dibenarkan sewa menyewa manfaat suatu benda yang sifatnya tidak langsung. Seperti, sewa pohon mangga untuk diambil buahnya, atau sewa-menyewa ternak untuk diambil keturunannya, telurnya, bulunya ataupun susunya.

⁴⁸Rachmat Syafe'i, *Fiqih...*, h. 126.

e) Harta benda yang menjadi objek *ijarah* haruslah harta benda yang bersifat *isty'mali*, yakni harta benda yang dapat dimanfaatkan berulang kali tanpa mengakibatkan kerusakan zat dan pengurusan sifatnya. Sedangkan harta benda yang bersifat *istihlaki* adalah harta benda yang rusak atau berkurang sifatnya karena pemakaian. Seperti makanan, buku tulis, tidak sah *ijarah* di atasnya.⁴⁹

b. Syarat *Ijarah*

Menurut M. Ali Hasan, syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal (mazhab Syafi'i dan Hambali). Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal seperti anak kecil atau orang gila menyewa hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka *ijarah* nya tidak sah. Berbeda dengan mazhab Hanafi dan Maliki bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia baligh, tetapi anak yang telah *mumayiz* pun boleh melakukan akad *ijarah* dengan ketentuan disetujui oleh walinya.
- 2) Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad *ijarah* itu, apabila salah seorang keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah.

⁴⁹Rachmat Syafe'i, *Fiqih...*, h. 127.

⁵⁰M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 227.

- 3) Manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari jika manfaatnya tidak jelas. Maka, akad itu tidak sah.
- 4) Objek *ijarah* itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, ulama fiqih sepakat mengatakan bahwa tidak boleh menyewa sesuatu yang tidak dapat diserahkan, dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Umpamanya rumah atau took harus siap pakai atau tentu saja sangat bergantung kepada penyewa apakah dia mau melanjutkan akad itu atau tidak, sekiranya rumah itu atau toko itu disewa oleh orang lain maka setelah itu habis sewanya baru dapat disewakan oleh orang lain.
- 5) Objek *ijarah* itu sesuatu yang diharamkan oleh syara. Oleh sebab itu ulama fikih sependapat bahwa tidak boleh menggaji tukang sihir, tidak boleh menyewa orang untuk membunuh (pembunuh bayaran), tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat berjudi atau tempat prostitusi (pelacuran). Demikian juga tidak boleh menyewakan rumah kepada non-muslim untuk tempat mereka beribadat.⁵¹

4. Macam-Macam *Ijarah*

Menurut M. Ali Hasan, *ijarah* terbagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

⁵¹M. Ali Hasan, *Berbagai...*, h. 231.

- a. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
- b. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.⁵²

Al-ijarah yang bersifat manfaat, umpamanya adalah sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.

Al-ijarah yang bersifat pekerjaan ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Al-ijarah* seperti ini, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang salon, dan tukang sepatu. *Al-ijarah* seperti ini biasanya bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang sepatu, buruh pabrik, dan tukang jahit. Kedua bentuk *ijarah* terhadap pekerjaan ini menurut ulama fiqh hukumnya boleh.⁵³

5. Hukum *Ijarah* atas Pekerjaan (Upah-Mengupah)

Ijarah atas pekerjaan atau upah mengupah adalah suatu akad *ijarah* untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Misalnya membangun rumah,

⁵²M. Ali Hasan, *Berbagai...*, h. 329.

⁵³Nasrun Haroen, *Fiqih...*, h. 236.

menjahit pakaian, mengangkut barang ke tempat tertentu, memperbaiki mesin cuci atau kulkas dan sebagainya. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir* atau tenaga kerja. *Ajir* atau tenaga kerja ada dua macam, yaitu sebagai berikut:

- a. *Ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu. Dalam hal ini ia tidak boleh bekerja untuk orang lain selain orang yang telah mempekerjakannya. Contohnya, seseorang yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga pada orang tertentu.
- b. *Ajir* (tenaga kerja) *musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih darisatu orang sehingga mereka bersekutu di dalam memanfaatkan tenaganya. Contohnya, tukang jahit, notarie, dan pengacara. Hukumnya adalah ia (*ajir musytarik*) boleh bekerja untuk semua orang, dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Ia (*ajir musytarik*) tidak berhak atas upah kecuali dia bekerja.⁵⁴

6. Berakhirnya Akad *Ijarah*

Para ulama fiqh meyakini bahwa akad *al-ijarah* akan berakhir apabila:

- a. Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang di jahitkan hilang.
 - b. Tenggang waktu yang di sepakati dalam akad *al-ijarah* telah berakhir.
- Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan

⁵⁴Ahmad Azhar Basyir, *Hukum...*, h. 333-334.

kepada pemiliknya, dan apabila yang disewa itu adalah jasa seseorang maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqh.

- c. Menurut ulama Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad. Karena akad *al-ijarah* menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama, akad *al-ijarah* tidak batal dengan afatnya salah seorang yang berakad. Karena manfaat, menurut mereka boleh diwariskan dan *al-ijarah* sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.
- d. Menurut ulama Hanafiyah, apabila uzur dari salah satu pihak. Seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait utang yang banyak, maka *al-ijarah* batal. Uzur-uzur yang dapat membatalkan akad *al-ijarah* itu, menurut ulama Hanafiyah adalah salah satu pihak muflis, dan berpindah tempat penyewa. Misalnya, seseorang digaji untuk menggali sumur di suatu desa, sebelum sumur itu selesai penduduk desa itu pindah ke desa lain. Akan tetapi menurut jumhur ulama, uzur yang boleh membatalkan akad *al-ijarah* itu hanyalah apabila objeknya mengandung cacat atas manfaat yang dituju dalam akal itu hilang, seperti kebakaran dan dilanda banjir.⁵⁵

⁵⁵Nasrun Haroen, *Fiqih...*, h. 237-238.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT. BMK

PT. Bumi Mentari Karya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Awal mulanya perusahaan ini berpusat di Kabupaten Merangin, Jambi. Sebagai perusahaan yang ingin melakukan perluasan wilayah untuk mencapai visi perusahaan, maka pada tahun 2004 PT. BMK melakukan perluasan wilayah dengan membuka pabrik di Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu. Secara efektif, PT. BMK mulai menjalankan pabrik pengolahan kelapa sawit pada tahun 2006 dengan membeli tandan buah segar (TBS) kelapa sawit masyarakat sekitar lokasi pabrik.¹

Sebagai sebuah perusahaan pabrik kelapa sawit dengan skala besar, perusahaan mendirikan sebuah pabrik pengolahan tandan buah segar (TBS). Pengoperasian pabrik pengolahan TBS ini membutuhkan tenaga diberbagai kegiatan perusahaan, adapun bentuk-bentuk kegiatan yang tersedia untuk pekerjaan lapangan yaitu: pekerja pengoperasian pabrik, pekerja perkebunan, pekerja bongkar muat sawit, pekerja timbangan, pekerja sortasi buah sawit, dan pekerja lainnya.²

Pekerja bongkar muat sawit bertugas membongkar TBS yang memenuhi kriteria dan memuat kembali TBS yang tidak memenuhi kriteria

¹PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

²PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

dari dalam mobil yang menjual TBS nya ke PT. BMK. Peranan pekerja bongkar muat sawit berlangsung setelah proses penimbangan TBS. Namun pengadaan tenaga kerja untuk melakukan bongkar muat sawit dilimpahkan kepada serikat buruh. Hal ini untuk mempermudah pihak perusahaan dalam bekerjasama dengan buruh yang mana buruh ini tergabung dalam suatu organisasi buruh yakni serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI).³

B. Visi dan Misi PT. BMK

1. Visi

“Menjadi perusahaan perkebunan dengan industri pengolahan kelapa sawit berkelanjutan melalui pola kemitraan yang cerdas dan mitra yang strategis.”

2. Misi

- a. Mengembangkan dan membangun perusahaan yang memberi nilai tambah bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan dengan management terbaik.
- b. Menjalankan operasional secara efisien dan hasil yang terbaik dengan lingkungan terjaga.
- c. Menjadi kebanggaan karyawannya sebagai tempat pilihan kerja.
- d. Menjadi kemitraan petani sawit yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.⁴

³PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

⁴PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

C. Sejarah Pembentukan Serikat Buruh di PT. BMK

Serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.⁵

Selanjutnya untuk menindaklanjuti kebutuhan di atas, maka pada tahun 2005 didirikanlah serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) sekretariat PT. BMK Desa Tunggang untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat di lingkungan PT. BMK untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian para pekerja yang bekerja di perusahaan ini akan mendapatkan jaminan yang sesuai dengan hukum ketenaga kerjaan, dan akan memperoleh hak sebagai pekerja.⁶

D. Visi dan Misi Serikat Buruh di PT. BMK

1. Visi

“Terwujudnya organisasi dan gerakan buruh yang demokratis, bebas, independen dan representatif untuk kesejahteraan pekerja dan keadilan sosial”

2. Misi

- a. Mewujudkan serikat pekerja yang kuat dan mandiri untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak dan kepentingan kaum pekerja;

⁵PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

⁶PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

- b. Mengorganisir kaum pekerja melalui praktek penyelenggaraan organisasi yang bottom-up, jujur, transparan dan professional;
- c. Membangun hubungan industrial Indonesia yang harmonis dan dinamis melalui dialog serta kerjasama dengan prinsip saling percaya dan saling menghormati.⁷

E. Ruang Lingkup Serikat Buruh di PT. BMK

Serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) wilayah Kabupaten Mukomuko, dengan ruang lingkup wilayah Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh sekretariat PT.BMK merupakan persatuan buruh yang melakukan kerjasama dengan PT. BMK. Hal ini bertujuan untuk mengorganisasikan para pekerja yang berstatus sebagai tenaga harian lepas pada perusahaan. PT. BMK merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pabrik pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit, hal ini dikelola dalam lingkungan Desa Tunggang. Maka dengan adanya serikat buruh di perusahaan ini dimaksudkan untuk menentukan ruang kerja para buruh. Hubungan kerjasama antara SPSI ini adalah untuk menentukan ketenagakerjaan yang melaksakan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan. Ruang lingkup ini menunjukkan bahwa seluruh pekerja yang melakukan ikatan kerja dengan perusahaan adalah anggota dari SPSI. Pergerakan SPSI ini bertujuan untuk mengetahui jumlah karyawan dalam perusahaan.⁸

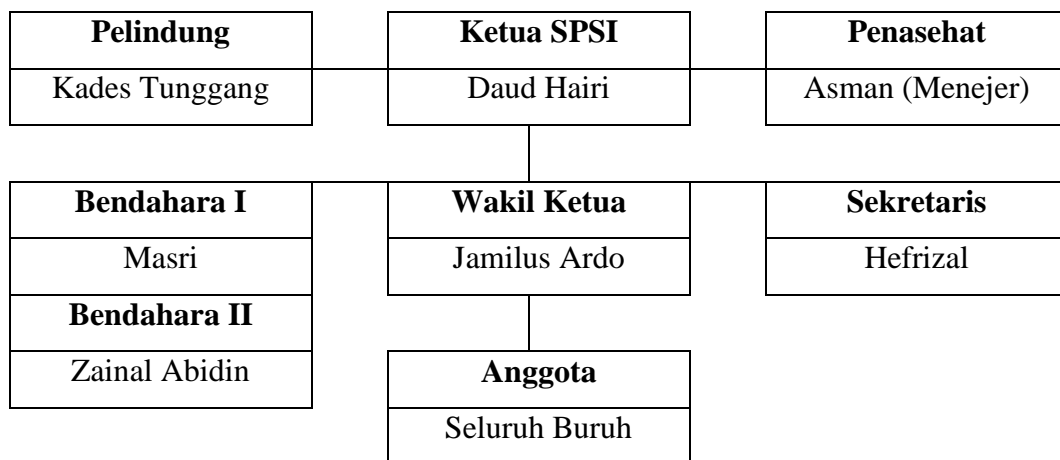
⁷PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

⁸PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

F. Struktur Organisasi Serikat Buruh di PT. BMK

Adapun struktur organisasi serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) sekretariat PT. BMK Desa Tunggang Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko⁹ dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 3.1
Struktur SPSI Sekretariat PT.BMK



⁹PT. BMK, *Observasi*, 20 Juni 2020.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Pengupahan bagi Pekerja Bongkar Muat Sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko

Dalam membahas masalah upah, dikalangan para ahli mengistilahkan upah dengan *ujrah* (sewa menyewa), karena pada hakikatnya suatu yang disewa dapat berupa barang (seperti seseorang menyewakan kendaraan bermotor) atau upah berupa jasa (seperti menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan). Oleh sebab itu, pengertian upah (*ujrah*) adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikat dirinya untuk memberikan kepada pihak yang lainnya kenikmatan dari suatu barang selama waktu tertentu dan dengan pembayaran suatu harga dengan di sepakati pembayarannya. Dari pengertian upah diatas, sehingga terdapat poin penting dalam membahas masalah upah, dimana seorang pekerja memperoleh upah terikat kepada aturan karena telah melakukan suatu pekerjaan dan upah diterima berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

Disamping itu, di PT. Bumi Mentari Karya terlihat beberapa aktivitas dengan tujuan memberikan pelayanan jasa, yaitu buruh pekerja bongkar muat sawit yang terikat akad kerja dalam memberikan pelayanan jasa dengan berupa tenaga dengan imbalan mendapatkan upah dari yang dikerjakannya.

Berdasarkan wawancara dengan Humas PT. Bumi Mentari Karya yakni Bapak Alfian diketahui bahwa bongkar muat sawit tentang sistem upah

kerja buruh harian lepas di PT. Bumi Mentari Karya. Beliau mengatakan sebagai berikut:

“Dari upah yang di dapat oleh buruh pekerja bongkar muat sawit tidaklah tetap, karena buruh harian lepas tidak memiliki upah pokok, melainkan upah yang didasarkan pada prestasi kerja atau didasarkan terhadap banyaknya buruh tersebut membongkar muat yang mereka kerjakan tanpa adanya gaji pokok, tanpa menghitung jam kerja.”¹

Hal senada juga dikatakan oleh ketua organisasi buruh di PT. Bumi Mentari Karya yakni Bapak Daud Hairi yang mengatakan sebagai berikut:

“Upah buruh harian lepas di PT. Bumi Mentari Karya ini berdasarkan berat dari timbangan yang di kerjakan. Buruh harian lepas menerima upah dari bongkar muat sawit sebesar 50.000,-/ ton. Tiap truk/ mobil berisikan buah sawit akan di timbang dan tiap pertonnya di bayar sebesar Rp. 50.000,- jadi jumlah bongkar muat yang berhasil terbongkar akan di kalikan Rp. 50.000,-, diakumulasi serta di berikan pada setiap selesai melakukan pekerjaannya untuk setiap harinya.”²

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh buruh dalam bongkar muat sawit akan memperoleh upah, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah di lakukan dalam satu hari kerja tersebut. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Buyung yang merupakan buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya yang mengatakan bahwa:

“Upah yang kami peroleh tidaklah sama, hal ini sesuai dengan jumlah tonase dalam pelaksanaan pekerjaan bongkar muat sawit yang telah kami selesaikan di hari tersebut.”³

Disisi lain, sebagaimana dijelaskan dalam wawancara yang penulis lakukan dengan salah satu buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya yakni Bapak Syafrudin yang mengatakan sebagai berikut:

¹Alfian, *Wawancara*, 21 Juni 2020.

²Daud Hairi, *Wawancara*, 21 Juni 2020.

³Buyung, *Wawancara*, 21 Juni 2020.

“Begini, dek. Bahwa upah kami ini akan dibayarkan ketika selesai bekerja, dalam menentukan upah bongkar muat sawit dengan cara berdasarkan berat muatan yang akan di bongkar tadi itu dilihat dari catatan di komputer timbangan.”⁴

Adapun mengenai waktu penerimaan upah buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya yaitu setelah buruh selesai melakukan pekerjaannya upahnya langsung dibayarkan sesuai dengan kesepakatan tentang penerimaan upah periode harian. Sebagaimana yang di jelaskan oleh Bapak Masri yang juga salah satu buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya dalam wawancara sebagai berikut:

“Kami menerima upah dari pekerjaan sebagai buruh pekerja bongkar muat sawit setiap hari setelah selesai melakukan pekerjaan bongkar muat sawit tadi. Pekerjaan ini membongkar seluruh buah sawit dari mobil kemudian memuatnya kembali apabila ada buah sawit yang tidak masuk kategori PT. BMK atau di sortir.”⁵

Berdasarkan observasi dari dokumen di PT. Bumi Mentari Karya serta juga dokumen dari organisasi buruh, diketahui bahwa di awal melakukan pekerjaan, buruh harus tahu kesepakatan tentang upah yang akan diterima jika bekerja sebagai buruh, agar tidak terjadi kecurangan dan ketidakadilan atau buruh merasa dizalimi dalam upah yang akan diterima pekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Ali Sadar sebagai salah satu buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya yang mengatakan bahwa:

⁴Syafrudin, *Wawancara*, 21 Juni 2020.

⁵Masril, *Wawancara*, 21 Juni 2020.

“Berdasarkan perjanjian kerja di awalnya, selama ini dari upah yang kami dapat sebagai para buruh pekerja bongkar muat sawit tersebut terdapat potongan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan dan pengurus organisasi buruh.”⁶

Setelah peneliti memperoleh informasi lagi ternyata potongan upah yang dimaksud oleh subjek di atas diperuntukkan sebagai jaminan sosial bagi para buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh buruh berupa kecelakaan kerja, untuk lebih jelasnya tentang ada atau tidaknya jaminan kecelakaan kerja bagi buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya peneliti kemudian mewawancarai pihak perusahaan.

Persoalan potongan upah untuk jaminan kecelakaan kerja bagi para buruh ini maka mereka diwajibkan harus membayar setoran kepada mandor atau pun pengawas kerja, sehingga buruh tidak penuh mendapatkan upahnya karena adanya potongan upah. Dalam hal ini sesuai dengan pernyataan dari Bapak Syahril selaku mandor atau pengawas kerja di PT. Bumi Mentari Karya yang mengatakan:

“Jadi begini jelasnya, buk. Dari upah yang mereka peroleh akan ada potongan yang diberlakukan untuk jaminan kecelakaan kerja. Mereka wajib membayar atau menyetor sebesar Rp.20.000 per bulan, kepada mandor atau pengawas kerja masing-masing. Itu sudah ada dalam perjanjian kerjanya.”⁷

⁶Ali Sadar, Wawancara, 21 Juni 2020.

⁷Syahril, Wawancara, 21 Juni 2020.

Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk memperoleh tujuan tertentu. Dalam hal ini buruh yang melakukan usaha bongkar muat sawit tentu akan memperoleh upah dari hasil usaha yang telah dilaksanakan. Namun dengan demikian tentu saja besar upah akan diperoleh ditentukan dari besarnya usaha yang telah dilakukan, dan hasil bekerja sebagai buruh dilakukan untuk menafkahi keluarga, memenuhi kebutuhan hidup keluarganya secara layak sesuai dengan standar manusiawi.

Sebagai manusia yang hidup berpasangan, tentu saja memiliki pilihan hidup yang ingin serba berkecukupan namun dalam memenuhinya tidak semudah yang di bayangkan. Bekerja sebagai buruh bukan satu- satunya jalan untuk meraih kehidupan yang layak tapi tidak menutup kemungkinan juga bila buruh di berikan upah yang wajar. Bagi para pekerja yang merasa kebutuhan ekonominya tidak meningkat dengan bekerja sebagai buruh bongkar muat tentu saja akan melakukan pekerjaan tambahan yang lain atau usaha sendiri agar dalam pemenuhan kebutuhan hidup dapat dipenuhi. Hal ini senada yang di katakan oleh Bapak Amrozi yang merupakan buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya yang mengatakan bahwa:

*“Beginilah kami anggota buruh upah yang di dapat tidak ada kejelasan kalau upah yang kami dapat sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari kami tidak melakukan pekerjaan tambahan tapi kalau tidak cukup, mau tidak mau kami mencari pekerjaan tambahan atau usaha lain.”*⁸

⁸Amrozi, *Wawancara*, 21 Juni 2020.

Berdasarkan dari keseluruhan jawaban tentang sistem pengupahan buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muomuko dapat disimpulkan bahwasanya pemberian upah nya setiap hari setelah selesai pekerjaannya, dan upahnya ditentukan berdasarkan berat muatan yang dibongkarnya, kemudian dari upah yang di dapat ada potongan-potongan yang diberlakukan kepada buruh pekerja untuk jaminan kecelakaan kerja yang dibayarkan kepada mandor atau pengawas kerja dan menjadi buruh pekerja bongkar muat sawit ada yang mencukupi dan ada yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga ada sebahagian buruh memutuskan untuk mencari pekerjaan lain untuk menambah pendapatan ekonomi dan memenuhi kebutuhan keluarga.

B. Tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti uraikan di atas, maka selanjutnya peneliti akan membahas hasil penelitian tersebut dengan tinjauan ekonomi Islam. Dalam Islam, Rasulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Dalam penetapan upah, terlebih dahulu Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah bagi para pegawai atau buruh sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Upah yang dibayarkan kepada masing- masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang di

pikulnya. Dan tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka.⁹

Kontrak kerja antara pengusaha dan perkerja adalah kontrarak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketengakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang seharusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa di zolimi oleh pihak lain.¹⁰

Menurut ajaran Islam di bidang ekonomi menyatakan bahwa masalah dan adl Upah dalam ekonomi Islam tidak hanya sebatas ma teri (keberadaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdemensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara kapitalis tidak. Adapun persamaan kedua konsep upah antara kapitalis dan ekonomi Islam adalah: pertama, prinsip keadilan (*justice*) dan kedua, perinsip kelayakan (kecukupan).¹¹

Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitan dengan penentuan upah dapat di jumpai dalam firman Allah dalam surah An-Nahl (16): (90).

⁹Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h. 112.

¹⁰Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen...*, h. 113.

¹¹Ahmad Akbar Susanto dan Malik Cahyadin, "Paktek Ekonomi Islam di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian", *Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah*, No. 01, Vol. 05, 2008, h. 4.

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

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*¹²

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintah kepada pemberi kerja (perusahaan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Agar manusia itu jangan sampai bertindak semaunya, berlaku aniaya satu sama lain, maka hukum Islam mengatur kehidupan manusia secara menyeluruh, mencakup segala macam aspeknya, diantaranya mengatur pergaulan hidup dan bermuamalah diantaranya adalah upah-pengupahan.

Oleh sebab itu, untuk melakukan analisa tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko dapat di lihat dari berbagai aspek berikut ini:

1. Bentuk perjanjian (*Aqad*)

Adapun bentuk perjanjian (*aqad*) dalam ijarah dimana di dalam ekonomi Islam mengedepankan asas keadilan dan kerelaan antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian (*aqad*). Dalam Islam sangat melarang tindakan penzhaliman. Hal ini sesuai firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah (2): (279).

¹²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 415.

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ^ط وَإِنْ تَابْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ
أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya..*¹³

Oleh karena itu, bila di analisis menurut tinjauan ekonomi Islam tentang bentuk perjanjian (*aqad*) kerja buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya, sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk *aqad* yang dilaksanakan tidak bertentangan dengan ekonomi Islam sebab tidak ada yang dizhalimi dan dianiaya dalam perjanjian kerja antara buruh pekerja bongkar muat sawit, organisasi buruh, dan pihak PT. Bumi Mentari Karya.

2. Pelaksanaan *Aqad*

Pelaksanaan dari *aqad* kerja yang dilakukan pada para buruh pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya sudah sesuai dengan bentuk perjanjian. Hal ini dapat diketahui dari penjelasan dari beberapa orang di atas bahwa waktu pembayaran upah sudah sesuai dengan perjanjian yaitu dibayarkan setiap harinya setelah selesainya pekerjaan, penentuan besaran upah sudah sesuai, pembayaran upahnya sudah sesuai, dan besaran upah yang di dapat sudah sesuai dengan kesepakatan awal. Sebab berdasarkan beberapa dalil di atas, dapat

¹³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an...*, h. 15.

dipahami bahwa dari prinsip pemberian upah harus adil dan kelayakan (kecukupan).

Berdasarkan uraian di atas, yang berhubungan dengan upah sebagai indikator penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian upah bagi pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya di Kabupaten Mukomuko tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam. Hal ini diperkuat oleh perjanjian kerja antara antara buruh pekerja bongkar muat sawit, organisasi buruh, dan pihak PT. Bumi Mentari Karya. Karena sesuai dengan akad awal perjanjian kerja meskipun ada potongan-potongan yang diberlakukan dari upah yang didapat buruh, dan potongan tersebut bertujuan untuk jaminan kecelakaan kerja bagi para pekerja bongkar muat sawit di PT. Bumi Mentari Karya itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan bagi pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko diatur dalam perjanjian kerja di awal (akad *ijarah*) yang berbentuk perjanjian lisan. Perjanjian tersebut menjelaskan tentang besaran upah bongkar muat sawit sebesar Rp.50.000/ton, waktu pembayaran upah dibayarkan setiap selesai. Upah yang didapat tersebut ada potongan sebesar Rp.20.000/bulan untuk jaminan pengobatan apabila terjadi kecelakaan saat kerja.
2. Tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam, baik dari segi perjanjian, besaran upah, waktu pembayaran upah dan potongan upah lainnya. Potongan-potongan yang diberlakukan dari upah yang didapat oleh pekerja tersebut bertujuan untuk jaminan kecelakaan kerja bagi para pekerja itu sendiri dan telah disepakati oleh pekerja di dalam perjanjian lisan.

B. Saran

Melalui hasil penelitian ini, penulis ingin menyampaikan beberapa saran penelitian yakni sebagai berikut:

1. Kepada Pekerja

Sebelum melakukan kontrak kerja agar tidak terjadi hal-hal yang tidak merugikan salah satu pihak. Pekerja bongkar muat sawit diharapkan mengetahui perjanjian tentang upah sebelum melakukan suatu pekerjaan dan yang diterapkan oleh pemberi kerja.

2. Kepada Perusahaan

Perusahaan diharapkan bisa menganalisa kebutuhan pekerja bongkar muat sawit agar mampu menentukan upah yang layak diberikan dalam memenuhi taraf kehidupan buruh dan bisa menyesuaikan beban kerja terhadap upah yang akan diperoleh buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- ‘Ahji, Muhammad Rawwas Qal. 2015. *Ensiklopedia Fiqh Umar bin Khattab*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Afrizal, Redi. 2013. *Upah Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT Padasa VI Utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu menurut Tinjauan Ekonomi Islam*. UIN Suska Pekanbaru: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- al-Ja’fai, Abdullah Muhammad bin Islamil bin Ibrahim bin al-Mughirah. 2014. *Shahih Bukhori*, Juz VIII. Beirut: Maktabah Syamilah Isdaar.
- al-Qazwiniy, Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah. 2014. *Sunan Ibnu Majah*, Jilid II. Beirut: Dar al-Fikr.
- Antonio, Muhammad Syafi’i. 2014. *Bank Syari’ah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arbun, Rocky. 2010. *Jangan Mau di PHK*. Jakarta: Trans Media.
- Arif, Johan. 2007. *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta” PT. Elex Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Aziz, Syaifullah. 2015. *Fiqih Islam Lengkap*. Surabaya: As-Syifa.
- Basyir, Ahmad Azhar. 2015. *Hukum Islam tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*. Bandung: Ma’arif.
- Departemen Agama RI. 2006. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. Bandung: Sygma Examedia Arkanleema.
- Dewi, Gemala. 2015. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Djuwaini, Diyamuddin. 2014. *Pengantar Fiqih Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Abu. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP Press.
- Ginting, Ruby Anshari., dkk. 2014. “Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Kepuasan Karyawan Pabrik di PTPN III Kebun Tanah Raja.”,

Journal on Social Economic of Agriculture and Agribusiness, Vol. 3, No. 9.

- Hafidluddin, Didin & Hendri Tanjung. 2008. *Sistem Penggajian Islami*. Bogor: Raih Asa Sukses.
- Hameed, Abdul., dkk. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector in Pakistan)", *International Journal of Business Social Science*, Vol. 5, No. 2.
- Haroen, Nasrun. 2013. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Hasan, M. Ali. 2013. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Idris, Fahmi. 2012. *Dinamika Hubungan Industrial*. Jakarta: CV. Budi Utama.
- Karim, Helmi. 2014. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mas'adi, Gufron A. 2013. *Fiqih Muamalah Kontekstual*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mas'ud, Muhammad. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasa'iy, Imam. 2014. *Sunan Nasa'iy*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 2013 tentang UMR.
- Pius, Abdul. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arkol.
- Qardhawi, Yusuf. 2007. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Sabiq, Sayyid. 2016. *Fiqih Sunnah 13*. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Sabiq, Sayyid. 2016. *Fiqih Sunnah*, Jilid 4. Jakarta: Pena Ilmu dan Amal.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. 2016. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanto, Ahmad Akbar & Cahyadin, Malik. 2008. “Paktek Ekonomi Islam di Indonesia dan Implikasinya terhadap Perekonomian”, *Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah*, No. 01, Vol. 05.
- Syafe'i, Rachmat. 2014. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Tim Penyusun. 2014. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Lengkap*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Triyanto, Djoko. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*. Semarang: Mandar Maju.
- Viani, Catur Okta. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*. UIN Walisongo Semarang: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Yulianti. 2017. *Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)*. Palangkaraya: IAIN Palangkaraya: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.