

**KEBIJAKAN MANAGER UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN BURUH DITINJAU DARI
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**
(Studi Kasus PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Kabupaten Mukomuko)



SKRIPSI

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

OLEH:

Nurmeini Istiqomah
NIM 212 313 8434

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2016 M / 1437 H**



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

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

PENGESAHAN

Skripsi ini oleh Nurmeini Istiqomah NIM: 2123138434 yang berjudul Kebijakan Manager untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Kabupaten Mukomuko), 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 : Senin

Tanggal : 30 Mei 2016 M/ Sya'ban 1437 H

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Bengkulu, 30 Mei 2016 M

Ramadhan 1437 H

Dekan

Dr. Asnaini, MA

NIP 197304121998032003

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. H. John Kenedi, SH, M.Hum

NIP 196205031986031004

Sekretaris

Miti Yarmunida, M.Ag

NIP 197705052007102002

Penguji I

Drs. Nurul Hak, MA

NIP 196606161995031002

Penguji II

Rini Elvira, M.Si

NIP 197708152011012007

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Nurmeini Istiqomah, NIM 2123138434 dengan judul "Kebijakan Manager untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Kabupaten Mukomuko)", Program Studi Ekonomi Syariah jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, Skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 25 April 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. John Kenedi, SH. M.Hum
NIP 196205031986031004

Miti Yarmunida, M.Ag
NIP 197705052007102002

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“ Yakin, Ikhlas dan Istiqomah “

- *Berangkat dengan penuh keyakinan*
- *Berjalan dengan penuh keikhlasan*
- *Istiqomah dalam menjalankan kewajiban.*

PERSEMBAHAN

Waktu yang sudah ku jalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia dan bertemu dengan orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman dan memberikan warna-warni kehidupan. Aku bersujud di hadapan-Mu memohon engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai di penghujung awal perjuanganku dan ini akan ku persembahkan untuk bagian hidupku.

- 1. Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karunianya kepadaku, sehingga aku bisa sampai di penghujung awal perjuanganku.*
- 2. Ayahanda Jamadi dan Ibunda Marwiyah yang terkasih yang tidak pernah ada hentinya memberiku semangat, nasehat serta doa-doa terbaiknya.*
- 3. Ayundaku tercinta Sri Wahyuni, M.Pd dan adik-adikku tersayang Ahmad Ramadhani Tabsari dan Ahmad Ulfah.*
- 4. Untuk seseorang yang selalu memberiku semangat “Ngah Yeo”*
- 5. Untuk sahabat-sahabat seperjuanganku Juniarti, Rinisti, Ruansya Wahyuni dan teman-teman FEBI angkatan 2012 kelas B.*
- 6. Untuk teman-teman yang senasib sepenanggungan di asrama IPDUT Bengkulu (Miza, Khusnul, Widia, Tisa, Jesnita dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.*
- 7. Untuk Almamater tercinta IAIN Bengkulu.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Kebijakan Manager untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Kabupaten Mukomuko”. 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 dari 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 30 Mei 2016
Mahasiswa yang menyatakan



Nurmeini Istiqomah
NIM 2123138434

ABSTRAK

Kasus di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Kabupaten Mukomuko.
Pembimbing I: Dr. H. John Kenedi, SH. M.Hum. Pembimbing
Nurmeini Istiqomah, 2016. Kebijakan Manager untuk Meningkatkan
Kesejahteraan Buruh ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi
II: Miti Yarmunida, M.Ag.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui bentuk-bentuk kebijakan manager di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan 2) untuk mengetahui kebijakan manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dan buruh yang berjumlah 89 orang, namun diambil masing-masing bagian yang diambil sebagai sampel yaitu buruh lapangan (3 orang), buruh pengolahan buah (3 orang) dan buruh mesin (3 orang). Instrumen yang digunakan adalah lembar pedoman wawancara. Teknik analisis data dilakukan melalui tiga tahapan: *data reduction*, *data display* dan *verification*. Hasil penelitian adalah: 1) bentuk-bentuk kebijakan manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pramata (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh adalah sistem pemberian upah, tunjangan kinerja, Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS), penyediaan tempat tinggal, penyediaan tempat ibadah dan transportasi anak ke sekolah, 2) Kebijakan manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pramata (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh sudah sesuai jika ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, kecuali Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Kata kunci: *Kebijakan Manager, Kesejahteraan buruh, Ekonomi Islam.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: **Analisis Kebijakan Manager sebagai Pemimpin di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Kabupaten Mukomuko untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Ibu Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Ibu Desi Isnaini, MA, selaku Ketua jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Bapak Dr. H. John Kenedi, SH. M.Hum, selaku Dosen pembimbing utama dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Miti Yarmunida, M.Ag, selaku Dosen pembimbing pendamping dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak Dahmen Silalahi selaku Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yang telah banyak berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini.
7. Bapak Nurul Hak, MA, selaku penguji utama dalam sidang Munaqasah Skripsi ini.
8. Ibu Rini Elvira, M.Si, selaku penguji kedua dalam sidang Munaqasah Skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu Dosen jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
10. Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan selamat membaca dan atas sumbang saran dari para pembaca penulis mengucapkan terima kasih.

Bengkulu, 30 Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN	
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Penelitian Terdahulu	11
F. Metode Penelitian.....	14
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	14
2. Waktu dan Tempat Penelitian	14
3. Informan Penelitian	15
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	15
5. Instrumen Penelitian.....	17
6. Definisi Operasional Variabel.....	17
7. Teknik Analisis Data.....	18
BAB II KAJIAN TEORI	20
A. Pemimpin	20
B. Kepemimpinan	22
C. Manager.....	29
D. Kebijakan	34
E. Buruh.....	35
F. Bentuk-bentuk Kebijakan Pemimpin ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam	40
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	44
A. Profil Responden.....	44
1. Profil Manager	44
2. Profil Buruh Bagian Lapangan	44
3. Profil Buruh Bagian Pengolahan Buah	45
4. Profil Buruh Bagian Mesin	45
B. Profil PT. Daria Darma Pratama (DDP)	46
1. Gambaran Umum PT. Daria Dharma Pratama (DDP).....	46
2. Visi dan Misi PT. Daria Dharma Pratama (DDP).....	48
3. Struktur Organisasi PT. Daria Dharma Pratama (DDP)	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Bentuk-bentuk Kebijakan Manager PT. Daria Dharma Pramata (DDP) Kabupaten Mukomuko untuk Kesejahteraan Buruh	50
B. Kebijakan Manager PT. Daria Dharma Pramata (DDP) Kabupaten Mukomuko untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam.....	52
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Wawancara dengan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP)
2. Pedoman Wawancara dengan Buruh PT. Daria Dharma Pratama (DDP)
3. Jawaban Wawancara dengan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP)
4. Jawaban Wawancara dengan Buruh Lapangan PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 1
5. Jawaban Wawancara dengan Buruh Lapangan PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 2
6. Jawaban Wawancara dengan Buruh Lapangan PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 3
7. Jawaban Wawancara dengan Buruh Pengolahan Buah PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 4
8. Jawaban Wawancara dengan Buruh Pengolahan Buah PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 5
9. Jawaban Wawancara dengan Buruh Pengolahan Buah PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 6
10. Jawaban Wawancara dengan Buruh Mesin PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 7
11. Jawaban Wawancara dengan Buruh Mesin PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 8
12. Jawaban Wawancara dengan Buruh Mesin PT. Daria Dharma Pratama (DDP)/informan 9
13. Daftar Nama Buruh PT. Daria Dharma Pratama (DDP)
14. Jadwal Kegiatan Penelitian di PT. Daria Dharma Pratama (DDP)
15. Foto-foto Penelitian
16. Surat Izin Penelitian
17. Surat Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Setiap pemimpin atau manager adalah termasuk manager personalia, karena tugasnya mengatur personel yang menjadi bawahannya.¹

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif dan mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar yang harus dilakukan secara bersama-sama.²

Para pemimpin besar menggerakkan kita. Mereka membangkitkan semangat dan menginspirasi yang terbaik dalam diri kita. Ketika kita berusaha menjelaskan mengapa mereka bisa begitu efektif, kita lazimnya berbicara tentang strategi, visi atau ide-ide yang hebat. Tetapi sesungguhnya realitanya sangatlah mendasar. Para pemimpin besar bekerja dengan melibatkan emosi.

¹ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h.13

² Munir dan Ilaihi, Wahyu, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), h. 211

Pemimpin dengan bakat seperti ini merupakan magnet emosi, secara alami orang-orang tertarik kepada mereka. Jika anda mengingat pemimpin-pemimpin dengan siapa orang-orang paling ingin bekerja di dalam suatu organisasi, mungkin mereka adalah orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk menularkan perasaan-perasaan nyaman ini. Ada satu sebab mengapa pemimpin yang cerdas secara emosi bisa menarik orang-orang berbakat, mereka mendapatkan kesenangan bekerja di tengah kehadirannya. Sebaliknya, pemimpin yang memancarkan negativitas yang mudah marah, cepat tersinggung, menguasai, dingin, akan menjauhkan orang-orang. Tidak ada orang yang ingin bekerja untuk penggerutu. Penelitian telah membuktikannya: Pemimpin yang antusias akan lebih mudah mempertahankan orang-orangnya, dibandingkan para bos yang cenderung memiliki suasana hati yang negatif.³

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.⁴

³ Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard dan McKee, Annie, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 12

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 15

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*openedsystem*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.⁵

Berdasarkan hal tersebut, untuk menjadi seorang pemimpin tidak cukup hanya dengan keterampilan bekerja yang handal, tanggung jawab serta kerja keras, akan tetapi seorang pemimpin juga harus memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Sehingga akan banyak orang-orang yang segan dan menyukai pemimpin dengan model yang seperti ini. Banyaknya orang-orang yang bergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dijalankan oleh seorang pemimpin, maka akan semakin besar peluang untuk sukses. Sebab untuk mendapatkan kesuksesan sebuah perusahaan harus ada kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan-karyawannya. Di dalam sebuah perusahaan selain membutuhkan pemimpin yang handal, perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing.

⁵Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, (Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya, 2008), h. 1

Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi perusahaan serta perkembangan yang di capai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan perusahaan. Banyak perusahaan menyakini bahwa mereka sudah menyelenggarakan hubungan industrial secara baik. Namun sedikit dari mereka yang benar-benar mengetahui apa yang dipikirkan karyawan.

Pada satu dua dekade terakhir ini, lingkungan usaha barang dan jasa berubah sangat cepat dan semakin ketat dalam persaingannya. Demikian halnya dengan usaha pada perusahaan yang menghasilkan bahan pangan, seperti adanya perkembangan teknologi industri yang mutakhir, tumbuhnya banyak pesaing-pesaing baru. Untuk dapat bertahan dan bersaing maka diperlukan proses yang tepat, cepat, aman, efisien dan efektif, serta bermutu. Hal ini dapat tercapai melalui upaya perbaikan dan proses pembelajaran yang berkelanjutan dari sumber daya manusia yang ada sehingga selalu bisa relevan dengan perkembangan yang terjadi. Dalam kerangka proses seperti disebutkan di atas, pada organisasi perusahaan bahan pangan maka peran SDM termasuk karyawan perusahaan, merupakan unsur yang mendasar dan sangat penting. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan serta komitmen sumber daya manusia yang tidak optimal akan dapat berdampak negatif.⁶

⁶ Achiyat, *Analisis Pengaruh Persepsi Produk Kebijakan Pimpinan Terhadap Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Standar Asuhan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Ambarawa Kabupaten Semarang*, (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2005), h. 1

Sumber daya manusia berkaitan dengan tenaga kerja. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.⁷

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada tanggal 26 September 2015 di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko, dengan teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan wawancara, penulis mendapatkan keterangan seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal Penulis

No	Informan	Pertanyaan	Keterangan
1	Manager	Siapakah nama Bapak?	Nama saya adalah Dahmen Silalahi
		Apa jabatan Bapak di PT. Daria Dharma Pratama (DDP)?	Jabatan saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai Mill Manager
		Kapan PT. Daria Dharma Pratama (DDP) berdiri?	27 Januari 2012
		Bergerak di bidang apakah PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini?	PT. Daria Dharma Pratama (DDP) bergerak di bidang pengolahan buah kelapa sawit
		Bagaimana kualitas buah kelapa sawit yang masuk ke perusahaan ini?	Kualitas buah kelapa sawit yang diolah oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) sangat baik.
2	Buruh	Siapakah nama Bapak?	Ahmad Indra
		Apa jabatan Bapak di PT. Daria Dharma Pratama (DDP)?	Saya bekerja sebagai buruh pengolahan buah.
		Berapakah jumlah buruh yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP)?	Jumlah buruh yang bekerja di Daria Dharma Pratama (DDP) 89 orang.

⁷ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 15

Berdasarkan tabel hasil observasi awal penulis dapat diketahui bahwa PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dipimpin oleh Bapak Dahmen Silalahi selaku Mill Manager, sebab PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah cabang dari perusahaan pusat yang ada di Jakarta. Penulis mendapatkan keterangan bahwa PT. Daria Dharma Pratama (DDP) merupakan perusahaan yang PT. Daria Dharma Pratama (DDP) merupakan perusahaan yang baru berdiri yaitu pada tahun 2012, tetapi perusahaan ini sudah cukup berkembang pesat dilihat dari segi pelanggan atau distributor kelapa sawit yang berlangganan untuk menjual hasil pembelian dari petani kelapa sawit itu sendiri. PT. Daria Dharma Pratama (DDP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit, sebagaimana yang dikenal bahwa kabupaten Mukomuko merupakan daerah yang menyimpan ribuan hektar perkebunan kelapa sawit dengan kualitas buah kelapa sawit yang baik. Sebab Mukomuko merupakan kabupaten yang terletak di pinggir pantai atau laut, sehingga perkebunan kelapa sawit di kabupaten Mukomuko menghasilkan buah kelapa sawit dengan kualitas yang baik. Selanjutnya salah satu buruh yang ditemui oleh penulis, menjelaskan bahwa jumlah buruh yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah 89 orang buruh.

Selain itu, penulis juga melihat dan mengetahui bahwa di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) sudah menyediakan berbagai fasilitas untuk 89 orang buruh yaitu perumahan, Bis angkutan anak sekolah dan tempat beribadah yaitu berupa Masjid. Hal ini tentu untuk mendukung kesejahteraan buruh yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP). Penyediaan perumahan oleh PT.

Daria Dharma Pratama (DDP) sangat efektif, sebab PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini terletak cukup jauh dari pemukiman warga, maka dengan adanya rumah yang disediakan para buruh bisa tinggal dekat dengan tempat kerja. Selain itu anak-anaknya yang bersekolah juga tidak dikhawatirkan lagi, sebab PT. Daria Dharma Pratama (DDP) juga menyediakan Bis angkutan anak sekolah. Bis angkutan anak sekolah ini berlaku untuk semua anak kandung para buruh yang masih sekolah (SD, SMP dan SMA).

Oleh sebab itu, dalam penelitian ini penulis ingin mengungkap tentang kepemimpinan atau manager lebih dalam serta untuk mengetahui kebijakan manager sebagai pemimpin PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dalam meningkatkan kesejahteraan buruh. Karena pemimpin memiliki peran sentral terhadap kinerja para pekerjanya, serta upaya apa saja yang dilakukannya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya dengan berbagai kebijakan-kebijakan tertentu.

Para pekerja di perusahaan pada mulanya memang digolongkan dalam dua kelompok. Kelompok pertama adalah pekerja operasional atau kadang-kadang disebut pekerja kasar. Mereka pada umumnya bekerja dengan mesin-mesin sehingga pakaiannya cepat kotor. Supaya tidak cepat kotor, pakaian pekerja kasar tersebut biasanya diberi warna biru dan kemudian dinamakan blue-collar workers atau pekerja kerah biru. Di negara Barat mereka juga disebut labourers dan di Indonesia sering disebut buruh.⁸

⁸ Simanjuntak, Payaman., J, *Undang-undang yang Baru Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2002), h. 7

Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.⁹

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

Buruh merupakan pekerjaan yang kotor dan kasar, namun tanpa buruh perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan lancar. Begitu juga halnya dengan PT. Daria Dharma Pratama (DDP). Dalam sebuah perusahaan buruh adalah posisi yang dipandang sebelah mata oleh sebagian besar orang, tetapi tanpa adanya buruh perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan keadaan yang demikian, sebagai seorang pemimpin sebuah perusahaan sudah sewajarnya memberikan kontribusi terhadap kerja keras para buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan kesejahteraan.

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Fustaka, 2000), h. 158

¹⁰ Undang-Undang No 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1

Artinya, dengan melihat penderitaan para buruh dalam bekerja serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan maka seorang pemimpin memberikan kebijakan-kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan hidup para buruh. Apalagi, pada zaman sekarang ini, persaingan di sektor bisnis semakin pesat.

Di era globalisasi dimana persaingan di semua sektor bisnis semakin tajam, apalagi di kabupaten Mukomuko. Persaingan bisnis di bidang industry kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit sudah semakin ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu memilih strategi yang tepat untuk bisa berkompetisi dengan lawannya di pasaran. Strategi ini tidak akan lepas dari kebijakan-kebijakan perusahaan. Kebijakan di perusahaan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pimpinan, sehingga staff dibawahnya dapat menyesuaikan atas keputusan pimpinan yang disesuaikan dengan kebijakan pimpinan. Perusahaan adalah sekumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Penentuan kebijakan oleh pemimpin terhadap kesejahteraan buruh, tentu memberikan semangat bagi buruh untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Kebijakan Manager untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) Kabupaten Mukomuko)*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bentuk-bentuk kebijakan manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pramata (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh?
2. Apakah bentuk-bentuk kebijakan manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko sudah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Bentuk-bentuk kebijakan manager PT. Daria Dharma Pramata (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh.
2. Apakah bentuk-bentuk kebijakan manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko sudah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, terutama di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko. Selain itu, dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi untuk penelitian yang dilakukan di PT kelapa sawit.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan informasi bagi PT. Daria Dharma Pratama (DDP), masyarakat dan peneliti tentang kebijakan pemimpin terhadap kesejahteraan buruh.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh yang berjudul *Peran Manajer sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance)*. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: 1) Adakah peran kepemimpinan manajer dalam meningkatkan prestasi kerja dari agen PT. Prudential Life Assurance Siliwangi? 2) Gaya Kepemimpinan apa sajakah yang digunakan Manajer PT. Prudential Life Assurance Siliwangi? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka hasil dari penelitian ini adalah: 1) Manager sangat berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja dari agen PT. Prudential Life Assurance Siliwangi. 2) Gaya Kepemimpinan yang digunakan Manajer PT. Prudential Life Assurance Siliwangi adalah gaya kepemimpinan kepemimpinannya mengedepankan hubungan yang baik dan keteladanan yang tinggi dan tugas yang sangat maksimal dan optimal.¹¹

Penelitian tersebut sudah menggambarkan bahwa manager sebagai pemimpin di sebuah perusahaan sangat berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja agen atau karyawan, selain perannya yang sangat penting manager juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang mendukung kemajuan

¹¹ Moehamad Nindyarto Laksmana Praja, 2012, *Peran Manajer sebagai Pemimpin dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Kasus Agen PT. Prudential Life Assurance)*.

perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, bahwa manager sebagai pemimpin memiliki peran penting dan gaya kepemimpinan maka, penulis tertarik untuk melihat bagaimana kebijakan manager sebagai pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan buruh di PT. Daria Dharma Pratama (DDP).

Penelitian yang berjudul *Analisis Implementasi Peran Kepemimpinan Top Manager Sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana implementasi peran kepemimpinan *top manager* sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang? 2) Pada tingkatan apa dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Maslow implementasi peran kepemimpinan yang dilakukan oleh *top manager* sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang? Berdasarkan rumusan masalah, maka hasil dari penelitian ini adalah: 1) Implementasi peran kepemimpinan *top manager* sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah sangat realistis yaitu dengan cara memberikan motivasi, memberikan dorongan dan arahan kepada bawahan, memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 2) Ada beberapa tingkatan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow yang dilakukan oleh *top manager* sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD)

Gondanglegi, tingkatan kebutuhan tersebut diantaranya adalah: a) kebutuhan fisiologis, b) kebutuhan keamanan dan keselamatan, c) kebutuhan sosial, d) kebutuhan penghargaan dan e) kebutuhan aktualisasi diri.¹²

Penelitian tersebut membahas tentang implementasi pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja yang dalam hal ini adalah untuk kemajuan perusahaan, sedangkan penelitian yang telah dilakukan penulis adalah tentang kebijakan pemimpin dalam meningkatkan kesejahteraan buruh yang dalam hal ini adalah untuk kemakmuran dari buruh yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP).

Penelitian yang berjudul *Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*. Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap kesejahteraan pekerja/buruh? Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka menciptakan kesejahteraan pekerja/buruh dalam hal pengupahan, maka yang dapat dilakukan adalah keterbukaan dari perusahaan melalui keterlibatan pekerja/serikat pekerja yang dapat dilakukan melalui perundingan atau negosiasi. Selain itu, diperlukan sosialisasi, pembinaan dan pengawasan terhadap ketentuan pemberlakuan UMK di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh pemerintah.¹³

¹²Nur Hafida, 2010, *Analisis Implementasi Peran Kepemimpinan Top Manager Sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

¹³ I Gusti Ketut Ariawan, 2012, *Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*. Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) untuk kesejahteraan buruh dilakukan oleh pemerintah. Artinya, kajian dari penelitian tersebut hanya mengenai upah. Sedangkan kajian dari penelitian yang dilakukan penulis adalah kebijakan pemimpin atau manager perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh ditinjau dari perspektif Islam. Jadi penelitian yang dilakukan penulis kajiannya lebih luas lagi, kebijakan manager sebagai pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan buruh di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta data-data yang berkaitan dengan kebijakan manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2016 di PT. Daria Dharma Pratama (DDP). Tempat penelitian ini dipilih karena sangat strategis dan mudah dijangkau oleh penulis, selain itu PT. Daria Dharma Pratama (DDP) bisa dijadikan tempat penelitian untuk mewakili seluruh PT yang bergerak dibidang industri kelapa sawit yang ada di kabupaten Mukomuko.

3. Informan Penelitian

Teknik pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan model *purposive sampling*. Informan yang akan menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dan buruh yang bekerja di bagian lapangan, bagian mesin dan bagian pengolahan buah sawit. Informan tersebut dipilih karena mereka memiliki peranan di bidangnya masing-masing. Manager merupakan pemimpin di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dan buruh yang memiliki bagian masing-masing, sehingga informasi yang akan diperoleh dari informan menjadi lengkap untuk setiap bagiannya.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Pengumpulan data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah berupa sumber primer dan sumber sekunder.

1) Sumber Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang dilakukan pada Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP), buruh bagian lapangan, buruh bagian pengolahan buah dan buruh bagian mesin dengan menggunakan lembar pedoman wawancara yang masing-masing terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan (lihat lampiran 1 dan 2). Bentuk data yang diperoleh berupa data kualitatif.

2) Sumber Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh penulis melalui teknik pengamatan (observasi) dari dokumen, buku, junal dan sumber tertulis lainnya, termasuk juga Foto lokasi penelitian yaitu di PT. Daria Dharma Pratama (DDP). Bentuk data yang diperoleh berupa data kualitatif.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode wawancara dan observasi.

1) Observasi

Observasi atau pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk melengkapi data wawancara yang masih banyak kekurangan atau masih ada hal-hal yang belum jelas pada saat wawancara. Observasi dilakukan terhadap dokumen-dokumen dan catatan-catatan mengenai PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yang ditemukann oleh penulis selama penelitian berlangsung. Dokumen dan catatan yang diambil penulis tentu merupakan hal yang mendukung hasil penelitian. Selain itu, penulis juga menghimpun dokumen yang berupa Foto-foto tempat penelitian.

2) Wawancara

Wawancara dalam penelitin ini dilakukan terhadap Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) untuk mengetahui

informasi seputar perusahaan dan kebijakan-kebijakan Manager sebagai seorang pemimpin di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dengan menggunakan lembar pedoman wawancara (lihat lampiran 1). Selanjutnya, wawancara juga dilakukan terhadap buruh (lapangan, pengolahan buah dan mesin) untuk mengetahui informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan buruh tersebut serta kesejahteraan hidupnya selama bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dengan menggunakan lembar pedoman wawancara (lihat lampiran 2).

5. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar pedoman wawancara yang terdiri dari dua yaitu lembar pedoman wawancara dengan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan (lihat lampiran 1) dan lembar pedoman wawancara dengan buruh (buruh lapangan, pengolahan buah dan mesin) PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yang terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan (lihat lampiran 2).

6. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu kebijakan manager dan kesejahteraan buruh. Berikut ini akan dijelaskan satu persatu definisi operasionalnya:

1) Kebijakan manager

Kebijakan manager adalah ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) secara sistematis dan terstruktur dengan berbagai pertimbangan yang tujuannya adalah untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan buruh maupun karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

2) Kesejahteraan buruh

Kesejahteraan buruh adalah terpenuhinya berbagai macam keperluan yang dibutuhkan oleh buruh yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) untuk kebutuhan sehari-hari baik itu sandang, papan maupun pangan. Kebutuhan tersebut disediakan berdasarkan kebijakan yang ditentukan oleh manager perusahaan tersebut.

7. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah. Menurut Sugiyono tahapan pengolahan data ada beberapa tahap, yaitu:

- a. *Data reduction* (reduksi data), berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.
- b. *Data display* (penyajian data), penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Setelah data direduksi, kemudian disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

- c. *Conclusion drawing*/verifikasi, menyimpulkan dari data-data yang telah direduksi.¹⁴

Dalam penelitian ini data yang diperoleh di lapangan akan diolah melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Hasil wawancara berupa informasi yang diperoleh dari Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP), buruh bagian lapangan, buruh bagian pengolahan buah dan buruh bagian mesin dirangkum, dipilih tema dan polanya kemudian difokuskan pada hal-hal yang ingin diketahui sehingga menjadi satu kesatuan data yang terstruktur, mudah dipahami dan kaya akan informasi.
- b. Setelah itu, data yang sudah disusun secara terstruktur kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif.
- c. Setelah menjadi sebuah teks yang naratif dan mudah dipahami, maka data dapat dengan mudah disimpulkan maksud dan tujuannya dengan jelas.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pemimpin

Secara etimologi pemimpin berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu di dalamnya terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hendry Pratt Fairchild mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/ upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.¹

Pemimpin adalah seseorang di dalam kelompok yang memberi perintah dan mengkoordinasikan tugas-tugas yang berkaitan dengan aktivitas

¹ Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h. 38-39

kelompok atau orang yang secara serentak mengerjakan fungsi-fungsi pemimpin didalam kelompok apabila pemimpin yang terpilih tidak hadir.²

Seorang pemimpin mempunyai kriteria sebagai berikut : 1) ditunjuk oleh organisasi; 2) dipilih oleh kelompoknya; 3) banyak berpengaruh terhadap tugas dalam hal tidak ada pemimpin yang ditunjuk. Sedangkan peran pemimpin menurut Model Quinn (cit. Daniel, 1995) ada 8 (delapan); 1) sebagai motivator; 2) sebagai perantara; 3) sebagai producer; 4) sebagai pengarah; 5) sebagai koordinator; 6) sebagai pengamat; 7) sebagai fasilitator; dan 8) sebagai penasehat.³

Memimpin diartikan sebagai membimbing dan mengarahkan orang lain. Para pemimpin seperti para manajer berperan dalam membawa suatu kelompok untuk mencapai tujuan mereka dengan menerapkan secara maksimum kemampuan yang dimiliki. Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan ciri psikologis yang sudah dibawa sejak lahir dan tidak perlu dipelajari. Saat ini pendapat tersebut banyak sudah ditinggalkan, karena ternyata pemimpin dan kepemimpinan dapat dilatih dan dibentuk secara berencana dan sistematis.⁴

Yulk menggambarkan pemimpin dalam dua kategori yaitu *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* merupakan gambaran sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung,

² Fielder FE, *A Theory of Leadership Effectiveness*, (New York MC Grow Hill. (Terjemahan), 2008), h. 2

³ Achiyat, *Analisis Pengaruh Persepsi Produk Kebijakan Pimpinan Terhadap Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Standar Asuhan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Ambarawa Kabupaten Semarang*, (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2005), h. 19

⁴ Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Co Rajawali, 2006), h. 22

memperlihatkan perhatian terhadap bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan bawahan. *Initiating structure* (struktur memprakarsa) merupakan gambaran sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan menstruktur perannya sendiri dari bawahan kearah pencapaian tujuan-tujuan formal kelompok. Seorang pemimpin memberi kritik kepada pekerjaan yang jelek, menekankan pentingnya bawahan untuk mengikuti prosedur standar menawarkan pendekatan baru terhadap pemecahan masalah, mengkoordinasi kegiatan-kegiatan bawahan, dan memastikan bahwa bawahan bekerja sesuai dengan batas kemampuannya.⁵

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.⁶

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama; dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi. Unsur-unsur kepemimpinan menurut Stogdill adalah:

⁵ Yukl, *Kepemimpinan dan Organisasi*. (Cetakan ke 5), (Jakarta: Rajawali, 2004), h. 12

⁶ Harbani, Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung : CV.Afabeta, 2008), h. 5

1. Adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut.
2. Distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi.
3. Legitimasi diberikan kepada pengikut.
4. Pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.⁷

Memimpin diartikan sebagai pembimbing dan mengarahkan orang lain. Para pemimpin seperti para manajer berperan dalam membawa suatu kelompok untuk mencapai tujuan mereka dengan menerapkan secara maksimum kemampuan yang dimiliki. Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin merupakan ciri psikologis yang sudah dibawa sejak lahir dan tidak perlu dipelajari. Saat ini pendapat tersebut banyak sudah ditinggalkan, karena ternyata pemimpin dan kepemimpinan dapat dilatih dan dibentuk secara berencana dan sistematis.⁸

Nawawi menjelaskan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.⁹

Menurut Herujito kepemimpinan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seorang manager dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.¹⁰

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : CV.Alfabeta, 2006), h.459-460

⁸ Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Co Rajawali Jakarta, 2002), h. 20

⁹ Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), h. 9

¹⁰ Herujito, Yayat M, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: PT Gramedia, 2001), h. 179

Menurut Sunindhia kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerjasama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.¹¹

Dari pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin secara profesional dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang menurutnya dipandang efektif dalam pengelolaan organisasi atau unit kerja yang dipimpinya.

Dalam kepemimpinan ada beberapa unsur dan karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Gibb, ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu Pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, Kelompok, Pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya, dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok.¹²

Selanjutnya Blake dan Mounton, menawarkan enam elemen yang dianggapnya dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan. Tiga elemen pertama berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menggerakkan pengaruhnya terhadap dunia luar, yaitu *Initiative, Inquiry dan Advokasi*. Tiga elemen yang lainnya yaitu, *Conflict Solving, Decision making, dan Criticque*. Berhubungan dengan bagaimana memanfaatkan sumber daya

¹¹ Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Kepemimpinann dalam Masyarakat Modern*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 4

¹² Salusu, *Pengambilan keputusan stratejik*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), h. 203

yang tersedia dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil yang benar.

Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

1. *Inisiatif*. Seorang pemimpin akan mengambil inisiatif apabila ia melakukan suatu aktivitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu yang dikerjakan.
2. *Inquiry* (menyelidiki). Pemimpin membutuhkan yang komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia perlu mempelajari latar belakang dari suatu masalah, prosedur-prosedur yang harus ditempuh, dan tentang orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan yang dibidangnya.
3. *Advocacy* (Dukungan atau Dorongan). Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan di antar para eksekutif dalam organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu untuk mempertahankannya.
4. *Conflict Solving* (memecahkan Masalah). Apabila timbul masalah atau konflik dalam organisasi, maka sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menyelesaikannya. Ia perlu mencari sumber dari konflik tersebut, dan menyelesaikannya dengan musyawarah untuk mufakat.
5. *Decision Making* (Pengambilan Keputusan). Keputusan yang dibuat hendaknya keputusan yang baik, tidak mengecewakan, tidak membuat frustrasi, yaitu keputusan yang dapat memberi keuntungan bagi banyak orang.

6. *Critique* (Kritik). Kritik disini sebagai proses mengevaluasi, menilai dan jika sesuatu yang telah diperbuat itu baik adanya maka tindakan serupa untuk masa-masa mendatang mungkin sebaiknya tetap dijalankan.¹³

Dalam Rasyid M Ryaas dijelaskan beberapa karakter, kepemimpinan yang berbeda satu sama lain yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang Sensitif

Kepemimpinan ini ditandai dengan adanya kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan masyarakat, mengenai apa yang mereka butuhkan, mengusahakan agar ia menjadi pihak pertama yang memberi perhatian terhadap kebutuhan tersebut. Dalam karakter kepemimpinan tersebut, kemampuan berkomunikasi daripada pemimpin pemerintahan yang disertai pada penerapan transformasi di dalam proses pengambilan keputusan merupakan prasyarat bagi pemerintah dalam mengemban segala tugas-tugasnya.

2. Kepemimpinan yang Responsif

Dalam konteks ini, pemimpin lebih aktif mengamati dinamika masyarakat dan secara kreatif berupaya memahami kebutuhan mereka, maka kepemimpinan yang responsif lahir lebih banyak berperan menjawab aspirasi dan tuntutan masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media komunikasi, menghayati suatu sikap dasar untuk mendengar suara rakyat, mau mengeluarkan energi dan menggunakan waktunya secara cepat untuk menjawab pertanyaan, menampung setiap keluhan, memperhatikan setiap

¹³ Salusu, *Pengambilan keputusan stratejik*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2006), h. 205

tuntutan dan memanfaatkan setiap dukungan masyarakat tentang suatu kepentingan umum.

3. Kepemimpinan yang Defensif

Karakter kepemimpinan ini ditandai dengan sikap yang egoistik, merasa paling benar, walaupun pada saat yang sama memiliki kemampuan argumentasi yang tinggi dalam berhadapan dengan masyarakat. Komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat cukup terpelihara, tetapi pada umumnya pemerintah selalu mengambil posisi sebagai pihak yang lebih benar, lebih mengerti. Oleh karena itu, keputusan dan penilaiannya atas sesuatu isu lebih patut diikuti oleh masyarakat. Posisi masyarakat lemah, sekalipun tetap tersedia ruang bagi mereka untuk bertanya, menyampaikan keluhan, aspirasi dan lain sebagainya. Karakter kepemimpinan semacam ini bisa berhasil dalam jangka waktu tertentu. Tetapi ketika berhadapan dengan masyarakat yang semakin berkembang, baik secara sosial-ekonomi maupun secara intelektualitas, karakter defensif ini akan sulit untuk melakukan manuver.

4. Kepemimpinan yang Represif

Karakter kepemimpinan ini cenderung sama egois dan arogannya dengan karakter kepemimpinan defensif, tetapi lebih buruk lagi karena tidak memiliki kemampuan argumentasi atau justifikasi dalam mempertahankan keputusan atau penilaiannya terhadap suatu isu ketika berhadapan dengan masyarakat. Karakter kepemimpinan yang represif ini secara total selalu merupakan beban yang berat bagi masyarakat. Ia bukan

saja tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah fundamental dalam masyarakat, tetapi bahkan cenderung merusak moralitas masyarakat. Singkatnya kepemimpinan yang represif ini lebih mewakili sifat diktatorial.¹⁴

Menurut pendapat Stodgil, ada beberapa peranan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu :

1. *Integration*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan koordinasi.
2. *Communication*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada meningkatnya saling pengertian dan penyebaran informasi.
3. *Product emphasis*, yaitu tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan.
4. *Fronternization*, yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin menjadi bagian dari kelompok.
5. *Organization*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas.
6. *Evaluation*, yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman.
7. *Initiation*, yaitu tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi.

¹⁴ Rasyid M Ryaas, *Makna Pemerintahan.*, (Jakarta: Mutiara sumber Widya, 2000) h.

8. *Domination*, yaitu tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompoknya.¹⁵

C. Manager

Secara singkat istilah manajer dan tempat dimana para manajer bekerja- *organisasi*. **Manajer** menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Mereka membuat keputusan, mengalokasi sumber daya, dan mengarahkan kegiatan anak buahnya untuk mencapai sasaran. Manajer melakukan pekerjaan mereka dalam suatu **organisasi**. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Berdasarkan defenisi tersebut, perusahaan manufaktur dan jasa adalah organisasi, demikian pula sekolah, rumah sakit, satuan militer, departemen dan badan-badan pemerintah lokal, negara bagian, dan federal. Orang yang mengawasi kegiatan-kegiatan orang lain dan yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan dalam organisasi-organisasi tersebut adalah manajer (meski seringkali mereka disebut *administrator*, terutama dalam organisasi-organisasi nirlaba).¹⁶

Karena organisasi didirikan untuk mencapai sasaran, seseorang harus menetapkan sasaran tersebut dan upaya untuk mencapai sasaran tersebut. Fungsi perencanaan meliputi penentuan sasaran organisasi, penetapan strategi

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung : CV.Alfabeta, 2006), h. 58

¹⁶ Stephen P.Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, edisi lengkap*, (Jakarta: PT.Indeks,Edisi Bahasa Indonesia, 2007), h. 4

keseluruhan untuk mencapai sasaran itu, dan pengembangan hirarki rencana menyeluruh untuk memadukan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan.¹⁷

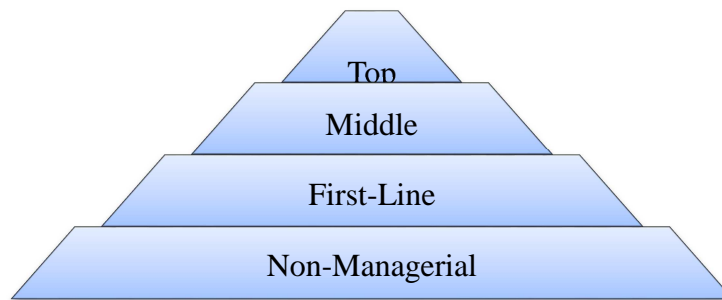
Para manajer juga bertanggung jawab untuk merancang struktur organisasi. Kita sebut fungsi itu sebagai pengorganisasian. Fungsi tersebut mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dan dimana keputusan harus diambil. Setiap organisasi terdiri atas orang-orang, dan adalah tugas manajemen untuk mengarahkan dan mengkoordinasi orang-orang itu. Inilah yang disebut fungsi kepemimpinan. Ketika para manajer memotivasi anak buah, mengarahkan kegiatan lainnya, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik antar anggota, mereka sedang melaksanakan peran kepemimpinan.¹⁸

Fungsi terakhir yang dijalankan manajer adalah pengendalian. Untuk menjamin segalanya berjalan sesuai dengan rencana, manajemen harus memantau kinerja organisasi. Jika terjadi penyimpangan signifikan, maka sudah menjadi tugas manajemen untuk mengembalikan organisasi ke jalurnya. Pemantauan, perbandingan, dan kemungkinan mengoreksi inilah yang dimaksud dengan fungsi pengendalian. Sehingga, dengan memanfaatkan pendekatan fungsional, jawaban atas pertanyaan, Apa yang dilakukan oleh

¹⁷ H. Suten Hasibuan, *Manager dan Perannya dalam Organisasi*, (<http://Sumut.Kemenag.go.id>, 2008), h. 3

¹⁸ H. Suten Hasibuan, *Manager dan Perannya dalam Organisasi*, (<http://Sumut.Kemenag.go.id>, 2008), h. 3

para manajer adalah mereka merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan.¹⁹



Pada organisasi berstruktur tradisional, manager sering dikelompokkan menjadi manager puncak, manager tingkat menengah dan manager lini pertama (biasanya digambarkan dengan bentuk piramida, dimana jumlah karyawan lebih besar di bagian bawah dari pada di puncak). Manajemen lini pertama (*first-line management*), dikenal pula dengan istilah manajemen operasional, merupakan manajemen tingkatan paling rendah yang bertugas memimpin dan mengawasi karyawan non-manajerial yang terlibat dalam proses produksi. Mereka sering disebut penyelia (*supervisor*), manager *shift*, manager area, manager kantor, manager departemen, atau bahkan mandor (*foreman*). Satu tingkat di atasnya adalah *middle management* atau manajemen tingkat menengah. Manager menengah mencakup semua manajemen yang berada diantara manager lini pertama dan manajemen puncak dan bertugas sebagai penghubung diantara keduanya. Jabatan yang termasuk manager menengah diantaranya kepala bagian, pemimpin proyek, manager pabrik,

¹⁹ H. Suten Hasibuan, *Manager dan Perannya dalam Organisasi*, (<http://Sumut.Kemenag.go.id>, 2008), h. 3

atau manager divisi. Di bagian puncak pemimpin organisasi terdapat manajemen puncak yang sering disebut dengan *Executive officer* atau *Top Management*. Bertugas merencanakan kegiatan dan strategi perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan. Contoh *Top Management* adalah CEO (*Chief Executive officer*) dan CFO (*Chief Financial officer*).²⁰

a. Peran Interpersonal.

Semua manajer dituntut untuk menjalankan tugas-tugas yang sifatnya seremonial dan simbolik. Ketika Rektor satu Perguruan Tinggi menyerahkan Ijazah pada waktu wisuda ia menjalankan peran kepemimpinan simbolis. Semua manajer mempunyai peran kepemimpinan. Peran ini meliputi perekrutan, pelatihan, pemberian motivasi, dan pendisiplinan karyawan. Peran ketiga dalam pengelompokan interpersonal adalah peran *penghubung*. Mintzberg menggambarkan kegiatan ini sebagai menghubungi pihak luar yang memberi informasi kepada manajer. Pihak luar ini dapat berupa individu atau kelompok di dalam dan di luar organisasi tersebut. Manajer penjualan yang menerima informasi dari manajer pengendalian mutu di dalam perusahaannya sendiri mempunyai kerjasama hubungan internal. Ketika manajer penjualan tersebut berhubungan dengan para eksekutif penjualan lain melalui

²⁰ Griffin. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Chapter 5. 2006. h. 4

asosiasi perdagangan pemasaran, ia mempunyai suatu kerjasama hubungan eksternal.²¹

b. Peran Informasional.

Semua manajer, pada tataran tertentu, mengumpulkan informasi dari organisasi-organisasi dan institusi-institusi di luar lembaga mereka. Umumnya, mereka mendapatkan informasi dengan membaca majalah dan berbincang dengan orang lain untuk mempelajari perubahan-perubahan selera publik, apa yang mungkin sedang direncanakan oleh para pesaing, dan sebagainya. Mintzberg menyebut ini sebagai peran *pemantau*. Para manajer juga berperan sebagai penghubung untuk meneruskan informasi kepada para anggota organisasi. Ini disebut sbagai peran *penyebar*. Disamping itu, para manajer menjalankan peran *juru bicara* ketika mereka mewakili organisasinya dihadapan pihak luar.²²

c. Peran Pengambilan Keputusan.

Akhirnya, Mintzberg mengidentifikasi empat peran yang terkait dengan pengambilan pilihan. Dalam peran *kewirausahaan*, para manajer memprakarsai dan mengawasi proyek-proyek baru yang akan memperbaiki kinerja organisasi mereka. Sebagai *penyelesai masalah*, para manajer menjalankan tindakan korektif untuk menikapi masalah-masalah yang tidak diduga. Sebagai *pengalokasi sumber daya*, para manajer bertanggung jawab mengalokasikan sumber daya manusia, fisik, dan

²¹ H. Suten Hasibuan, *Manager dan Perannya dalam Organisasi*, (<http://Sumut.Kemenag.go.id>, 2008), h. 5

²² H. Suten Hasibuan, *Manager dan Perannya dalam Organisasi*, (<http://Sumut.Kemenag.go.id>, 2008), h. 5

moneter. Terakhir, para manajer menjalankan peran perunding, yang di dalamnya mereka membahas berbagai isu dan melakukan tawar-menawar dengan unit-unit lain demi keuntungan unitnya.²³

D. Kebijakan

Menurut Kontz, tidak semua penetapan kebijakan dilakukan oleh manajemen puncak, tetapi yang pasti, makin tinggi kedudukan manajer dalam struktur organisasi, makin penting pula peranannya dalam penetapan kebijakan. Hal ini dapat dimengerti karena manajer organisasi adalah pengambil kebijakan/keputusan yang tertinggi.²⁴

Meskipun para manajer tingkat bawah hanya melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh atasan pada tingkat yang lebih tinggi, namun ada kalanya mereka juga membuat kebijakan sendiri sebagai pedoman mereka dan bawahan mereka. Kongsz menyatakan bahwa timbulnya kebijakan dalam suatu organisasi dapat bersumber dari:²⁵

1. Sumber kebijakan yang paling logis adalah manajer puncak yang menetapkannya sebagai pedoman bagi bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Kebijakan seperti ini ruang lingkungannya luas, yang memungkinkan bawahan untuk menjabarkannya lebih lanjut. Kadar sentralisasi atau desentralisasi kebijakan tergantung pada kadar pemusatan atau penyebaran wewenang (otoritas).

²³ H. Suten Hasibuan, *Manager dan Perannya dalam Organisasi*, (<http://Sumut.Kemenag.go.id>, 2008), h. 6

²⁴ Kontz et All, *Manajemen, Jilid 2*. Terjemahan Gunawan Hutaaruk, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000), h. 40

²⁵ Kontz et All, *Manajemen, Jilid 2*. Terjemahan Gunawan Hutaaruk, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000), h. 41

2. Dalam praktek, barangkali hampir semua kebijakan tertentu berasal dari himbauan yang timbul dari kasus-kasus luar biasa yang dinaikkan kepada hirarki wewenang manajemen.
3. Kebijakan dapat timbul dari tindakan-tindakan yang dipandang dan diyakini orang-orang sebagai kebijakan, misalnya para karyawan akan segera memahami kebijakan yang sebenarnya kalau mereka bekerja dalam perusahaan yang telah menetapkan kebijakan memproduksi barang-barang berkualitas baik, menjaga kebersihan atau mempromosikan pegawai dari dalam.
4. Kebijakan dapat berasal dari luar (*externally imposed*), misalnya dari pengaruh Pemerintah, kebijakan yang dibatasi oleh peraturan perundang-undangan, persyaratan perolehan bantuan, asosiasi local dan regional, kelompok sekolah dan organisasi sosial.²⁶

E. Kesejahteraan Buruh

Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.¹⁴ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.²⁷

Di Indonesia, eksistensi (gerakan) buruh dan beragam aktivitas politik yang menyertainya tumbuh bersamaan dengan kehadiran awal sistem

²⁶ Kontz et All, *Manajemen, Jilid 2*. Terjemahan Gunawan Hutauruk, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000), h. 42-43

²⁷ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.Indeks, 2009), h.5

kolonial, terutama melalui kebijakan liberalisasi ekonomi pemerintah Hindia Belanda tahun 1870 yang dikenal sebagai era *cultuurstelsel*. Guna menopang sistem kapitalisme colonial ala *cultuurstelsel* ini, pemerintah Hindia Belanda menyusun serangkaian paket kebijakan liberal: pembukaan lahan perkebunan, pendirian pabrik, pembangunan infrastruktur, eksplorasi pertambangan, mengundang investasi asing, serta memobilisir ribuan tenaga kerja untuk dipekerjakan pada proyek-proyek pertanian, perkebunan, dan infrastruktur yang diproduksi oleh sistem kolonial Belanda.²⁸

Tenaga pekerja atau buruh yang menjadi kepentingan pengusaha merupakan sesuatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi. Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (Pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.²⁹

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian

²⁸ Journal Sosial Demokrasi, *Buruh dan Politik, Tantangan dan Peluang Gerakan Buruh Indonesia Pascareformasi*, (Vol. 10, 2011), h. 1

²⁹ Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 19-20

maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Buruh terdiri dari berbagai macam, yaitu:

1. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
2. Buruh Kasar, buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian dibidang tertentu.
3. Buruh musiman, buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu)
4. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik
5. Buruh tambang, buruh yang bekerja di pertambangan
6. Buruh tani, buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.³⁰

Kesejahteraan buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja. Kenyamanan dan ketentraman dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh pemilik modal merupakan salah satu bentuk kesejahteraan yang diterima buruh.³¹

Kesejahteraan buruh merupakan salah satu permasalahan yang selalu muncul dari tahun ke tahun. Perbedaan persepsi antara buruh, pengusaha dan pemerintah dalam menentukan tingkat pemenuhan kebutuhan ekonomi yang ideal yang merupakan sumber permasalahan. Upah buruh yang kecil

³⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Fustaka, 2000), h. 159

³¹ Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, (Jurnal Informasi Vol. 16 Nomor 2, 2010), h. 10-11

dibandingkan dengan kebutuhan hidup yang besar menyebabkan keinginan buruh untuk memperbaiki kesejahteraannya. Di sisi lain, pengusaha masih menganggap buruh merupakan salah satu faktor produksi yang harus ditekan biayanya untuk memaksimalkan keuntungan dan menghasilkan produk yang mampu bersaing. Sedangkan negara ditempatkan pada permasalahan pelik di satu sisi harus memperjuangkan nasib buruh. Di sisi lain masalah pengangguran mengharuskan pemerintah mempermudah masuknya investor dengan jalan mempromosikan tenaga kerja murah.³²

Permasalahan kesejahteraan terutama untuk para buruh/karyawan tidak dapat dipisahkan dengan budaya organisasi karena dalam konsep budaya organisasi utamanya dari unsur budaya salah satunya terfokus pada respons terhadap permasalahan yang menyangkut tentang bentuk adaptasi manusia, dan suatu caracara yang digunakan sejumlah populasi manusia untuk mengorganisasikan kehidupannya di bumi.³³

Tentunya banyak buruh yang harus mencari pekerjaan ekstra di luar penghasilan buruhnya. Hak buruh untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan mendapatkan tempat sebagai subjek pembangunan menjadi penting. Kehidupan layak berarti bukan hanya ketika buruh dapat mencukupi kebutuhan diri, kehidupan keluarga, dan kehidupan sosialnya, melainkan juga ketika buruh mendapatkan kenyamanan di tempat kerja, kesempatan

³² Grendi Hendrastomo, *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*, (Jurnal Informasi Vol. 16 Nomor 2, 2010), h. 10-15

³³ Levine, R.A, *Culture, Behavior, and Personality*, (Aldine Publishing Company. Chicago, 2003), h. 73

meningkatkan karir, kebebasan dari tekanan, dan memiliki hak-hak untuk berserikat yang dijamin oleh Undang Undang Dasar 1945.³⁴

Secara garis besar ada dua instrumen yang bisa digunakan untuk memperbaiki kesejahteraan buruh yaitu, instrumen upah dan non upah. Instrumen upah sudah sangat jelas menggambarkan mekanisme *reward* yang diterima buruh setelah menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu bentuk dari instrumen upah ini adalah Upah Minimum yang ditetapkan di setiap daerah. Kebijakan akan upah minimum pada hakekatnya lebih dilandasi pokok pikiran guna memenuhi hak asasi buruh untuk menerima upah dan untuk hidup layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Sebenarnya, pemahaman terhadap penetapan upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan adalah untuk membayar upah sekurangkurangnya sama dengan ketetapan upah minimum kepada buruh yang paling rendah tingkatannya. Penetapan upah minimum dipandang sebagai sarana atau instrumen kebijaksanaan sesuai untuk mencapai kepastian hubungan kerja. Sementara instrumen non upah adalah instrument-instrumen yang tidak berbentuk upah namun lebih kepada memberikan jaminan-jaminan sosial kepada tenaga kerja. Salah satu contoh instrumen non upah adalah penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Secara garis besar, SJSN ini meliputi dua program utama, yakni Program Jaminan Kesehatan Nasional dan Program Jaminan Kesejahteraan Nasional. Program jaminan kesehatan nasional digelar berdasarkan prinsip ekuitas, yaitu kesamaan dalam

³⁴ Mohammad Teja, *Kesejahteraan Buruh dan Upah Minimum Kabupaten/Kota*. ISSN: 2088-2351, (Vol. IV, No. 03/I/P3DI/Februari/2012, 2012), h. 1

mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik dan asuransi sosial. Program ini dikelola oleh BPJS dan mulai diberlakukan sejak 2014. Untuk mendukung program ini diberlakukan sistem iuran yang dikenakan pada perusahaan atau tenaker sedangkan bagi yang tidak mampu, iuran akan dibayarkan oleh pemerintah. Program jaminan kesejahteraan nasional meliputi jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan pension, dan jaminan kematian.³⁵

Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja/buruh akhir-akhir ini yakni, masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah dibawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten/Kota , sehingga dapat dikatakan sebagai perusahaan tak taat UMK. Sementara itu, dalam kenyataannya upah minimum pun masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.³⁶

F. Bentuk-bentuk Kebijakan Pemimpin ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

Secara teoritis kepemimpinan dikelompokkan menjadi tiga tipe utama, yaitu tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan bebas dan tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan otoriter ialah suatu kepemimpinan yang pemimpinnya merasa mempunyai kekuasaan penuh terhadap pihak yang dipimpinnya. Pihak pemimpin selalu memandang dirinya yang paling mampu, paling benar dan bahkan merasa lebih dalam segala hal

³⁵ KPPOD, *Membangun Indonesia dari Daerah*, (Edisi Maret-April 2013, 2013), h. 4

³⁶ Ariawan, I Gusti Ketut, *Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*, (Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013), h. 5

dibandingkan dengan pihak yang dipimpin. Tipe kepemimpinan bebas ialah kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Dalam tipe ini pihak pemimpin memposisikan dirinya hanya sebagai lambang bagi kelompok. Kepemimpinan dijalankan dengan cara memberikan kebebasan kepada pihak yang dipimpin dalam menetapkan keputusan dan pelaksanaannya. Kepemimpinan demokratis adalah tipe yang paling ideal. Dalam kepemimpinan ini pihak yang dipimpin maupun yang memimpin saling menghormati dan menghargai. Pihak pemimpin memandang bahwa pihak yang dipimpinnya harus dihormati, dihargai dan diakui hak maupun kewajibannya.³⁷

Pada zaman Rasulullah SAW juga mengenal adanya kepemimpinan. Kepemimpin Umar Bin Khattab dikenal dengan sikap tegas dan keras dalam memberantas kebatilan, juga demokratis dan inklusif, ia juga mau di kritik dan mendengar saran.³⁸

Kebijakan Umar Bin Khatab menggunakan dasar sebagai berikut:

- a. negara Islam mengambil kekayaan umum dengan benar, dan tidak mengambil hasil dari *kharaj* atau harta *fai'* yang diberikan Allah kepada rakyat kecuali melalui mekanisme yang benar.
- b. negara memberikan hak atas kekayaan umum, dan tidak ada pengeluaran kecuali sesuai dengan haknya; dan negara menambahkan subsidi serta menutup hutang.
- c. negara tidak menerima harta kekayaan dari hasil yang kotor. Seorang penguasa tidak mengambil harta umum kecuali seperti pemungutan harta

³⁷ Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2003), h. 161

³⁸ Badri Yatim, *Sejarah Peradaban Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2007), h. 36

anak yatim. Jika dia berkecukupan, dia tidak mendapat bagian apapun.

Kalau dia membutuhkan, maka dia memakai dengan jalan yang benar.

d. negara menggunakan kekayaan dengan benar.³⁹

Selain itu Rasulullah saw juga menjadikan Alquran sebagai panutan bagi kehidupan bermasyarakat, termasuk sistem ekonomi pun harus mengacu kepada Alquran. Oleh karena itu, jika ada kegiatan ekonomi yang bertentangan dengan islam dan Alquran, maka kegiatan tersebut akan dihapuskan. Disini kita lihat bahwa pada awalnya Rasulullah menanamkan aqidah islam sebagai pondasi kegiatan bermasyarakat, termasuk kegiatan ekonomi. Maka pantaslah bahwa yang pertama dibangun Rasulullah saw di Madinah adalah masjid sebagai *Islamic Centre*. Dari aqidah islam yang ditanamkan itulah muncul prinsip-prinsip kebijakan ekonomi yang dijelaskan Alquran sebagai berikut:

- a. Allah Swt adalah penguasa tertinggi sekaligus pemilik absolut seluruh alam semesta.
- b. Manusia hanyalah *khalifah* Allah Swt di muka bumi, bukan pemilik yang sebenarnya.
- c. Semua yang dimiliki dan didapatkan manusia adalah seizin Allah swt.
- d. Kekayaan harus berputar dan tidak boleh ditimbun.
- e. Eksploitasi ekonomi dalam segala bentuknya, termasuk riba, harus dihilangkan.
- f. Menerapkan sistem warisan sebagai media re-distribusi kekayaan.

³⁹ Qutb Ibrahim Muhammad, *Kebijakan ekonomi Umart bin Khaththab*, terj. Ahmad Syarifuddin Shaleh, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2002), h.34

- g. Menetapkan kewajiban bagi seluruh individu, termasuk orang-orang miskin.⁴⁰

⁴⁰ Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Depok: Gramata Publishing, 2010), h.77

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Responden

1. Profil Manager

Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah Bapak Dahmen Silalahi (54 tahun). Pendidikan terakhir beliau adalah Sarjana Teknik. Beliau baru satu tahun terakhir menjabat sebagai Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP). Beliau berasal dari Medan Sumatera Utara.¹

2. Profil Buruh Bagian Lapangan

Salah satu buruh bagian lapangan yang diwawancarai oleh peneliti adalah Bapak Zainal (50 tahun). Latar belakang pendidikannya adalah lulusan SLTP. Beliau sudah berkeluarga dengan enam orang anak. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini adalah sebagai buruh pemasok buah kelapa sawit dari mobil distributor ke dalam pabrik. Beliau menekuni pekerjaan ini sudah 4 tahun. Sistem pemberian upah terhadap pekerjaannya adalah perhari kerja dan dilihat dari banyaknya buah yang masuk. Penghasilannya tidak bisa ditentukan karna tergantung dari buah kelapa sawit yang masuk. Upah yang diberikan kepadanya sebenarnya hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari jika saya setiap hari bekerja. Resiko yang mungkin dapat

¹ Wawancara Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

terjadi selama saya bekerja misalnya, luka akibat duri-duri buah kelapa sawit.²

3. Profil Buruh Bagian Pengolahan Buah

Buruh bagian pengolahan buah yang berhasil diwawancarai oleh peneliti adalah Bapak Ahmad Indra (45 tahun). Latar belakang pendidikannya adalah lulusan Diploma satu (D.1) Teknik Informatika. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai pengolah buah kelapa sawit. Beliau menekuni pekerjaan ini kurang lebih 3,5 tahun. Sistem pemberian upah dari pekerjaannya diberikan secara bulanan. Rata-rata penghasilannya perbulan adalah Rp. 1.800,000. Upah yang diberikan kepadanya sudah cukup untuk kebutuhan saya sehari-hari. Resiko yang mungkin dapat terjadi selama pengolahan buah adalah kecelakaan akibat kelalaian menggunakan mesin pabrik.³

4. Profil Buruh Bagian Mesin

Salah satu buruh bagian mesin yang diwawancarai oleh peneliti adalah Bapak Khalfiansyah Putra (56 tahun). Latar belakang pendidikannya adalah Sekolah Teknik Mesin (STM). Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai operator mesin. Beliau menekuni pekerjaan tersebut sudah 4 tahun. Sistem pemberian upah dari pekerjaannya diberikan setiap satu

² Wawancara Buruh Bagian Lapangan PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

³ Wawancara Buruh Bagian Pengolahan Buah PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

bulan sekali. Rata-rata penghasilannya perbulan dari hasil bekerja di PT. Daria Dharma Pratama ini adalah Rp. 1.800,000. Upah yang diberikan kepadanya sangat cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Resiko yang dapat terjadi selama bekerja sebagai operator mesin adalah misalnya, luka akibat terkena alat dan mesin.⁴

B. Profil PT. Daria Darma Pratama (DDP)

1. Gambaran Umum PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pengolahan kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 2012 tepatnya diresmikan pada tanggal 27 Januari 2012 oleh Bupati Mukomuko M. Ichwan Yunus, CPA., MM sampai dengan sekarang, dengan maksud dan tujuan memajukan pertumbuhan Ekonomi di kabupaten Mukomuko khususnya serta meningkatkan pertumbuhan ekspor CPO Indonesia umumnya. Begitu banyaknya negara-negara penghasil CPO di dunia ini, maka persaingan yang begitu ketat membuat PT. Daria Dharma Pratama (DDP) berupaya meningkatkan Kualitas dan Kuantitas baik didalam Pengolahan maupun Sumber Daya Manusiannya.⁵

Lokasi pabrik kelapa sawit PT.Daria Dharma Pratama (DDP) letaknya persis di Jalan Lintas Bengkulu-Padang desa Lubuk Bento kecamatan Pondok Suguh kabupaten Mukomuko. Hadirnya perusahaan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Daria Dharma Pratama yang utamanya

⁴ Wawancara Buruh Bagian Mesin PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

⁵ Dokumen Profil PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

bergerak dalam bidang budidaya perkebunan serta Industri Pengolahan Hasil Perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di kabupaten Mukomuko.⁶

Kebijakan pengembangan kompetensi daerah mempertimbangkan potensi sumber daya dan kemampuan daerah karena hasil akhirnya tentu harus berujung pada peningkatan ekonomi daerah dan diiringi dengan perbaikan kesejahteraan masyarakat. Kabupaten Mukomuko yang terletak di perbatasan Sumatera Barat merupakan daerah penghasil kelapa sawit. Bagi masyarakat kabupaten Mukomuko, perkebunan kelapa sawit merupakan komoditi yang sudah sangat dikenal oleh masyarakat sejak tahun 1990-an hingga saat ini.⁷

Peneliti memilih PT. Daria Darma Pratama sebagai objek penelitian disebabkan oleh permasalahan dalam penelitian ini, yaitu permasalahan tentang kebijakan manager sebagai pemimpin terhadap kesejahteraan buruh di PT yang bergerak di bidang pengolahan Sawit. PT. Daria Darma Pratama merupakan PT yang bergerak di bidang pengolahan sawit dan sudah termasuk PT yang sangat maju di wilayah kabupaten Mukomuko.

PT. Daria Darma Pratama ini letaknya sangat strategis yaitu di Jl. Lintas Bengkulu Padang. Maka dari itu peneliti memilih PT ini sebagai objek penelitian, karena selain mudah dijangkau juga bisa menghemat waktu, biaya dan tenaga. Selain itu PT. Daria Darma Pratama ini sudah

⁶ Dokumen Profil PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

⁷ Dokumen Profil PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

cukup untuk mewakili PT Sawit lainnya dalam pengumpulan data penelitian.⁸

2. Visi dan Misi PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

Adapun Visi dan Misi PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perkebunan kelapa sawit yang unggul dan lestari.

b. Misi

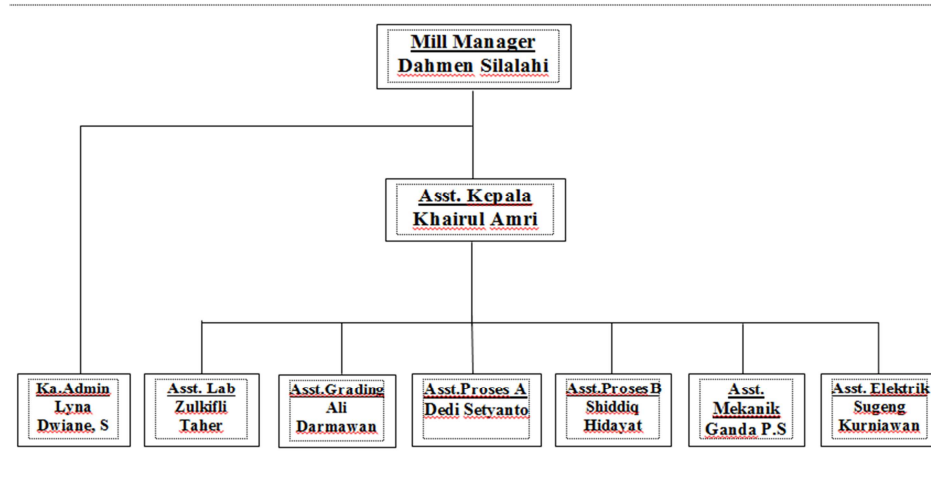
- 1) Mengedepankan tata kelola perusahaan yang bersih dan profesional.
- 2) Memperbaharui kualitas dan keterampilan sumber daya manusia.
- 3) Menghasilkan produk dengan kualitas yang unggul.
- 4) Peduli terhadap kelestarian lingkungan dan kesejahteraan masyarakat sekitar.⁹

⁸ Dokumen Profil PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

⁹ Dokumen Profil PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

3. Struktur Organisasi PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

Struktur organisasi PT. Daria Dharma Pratama adalah:¹⁰



Sumber: Dokumen Profil PT. Daria Dharma Pratama (DDP).

¹⁰ Dokumen Profil PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk-bentuk Kebijakan Manager PT. Daria Dharma Pramata (DDP) Kabupaten Mukomuko untuk Kesejahteraan Buruh

1. Bentuk-bentuk Kebijakan Manager

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yaitu Bapak Dahmen Silalahi dapat diketahui bahwa Manager memiliki beberapa kebijakan sebagai pemimpin PT. Daria Dharma Pratama (DDP) untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem pemberian upah
- b. Tunjangan kinerja
- c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
- d. Penyediaan tempat tinggal
- e. Penyediaan tempat ibadah
- f. Transportasi anak ke sekolah

2. Pembahasan

a. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah dilakukan setiap harinya kepada Buruh Harian Lepas (BHL), setiap sebulan sekali pada tanggal 1 (satu) kepada Buruh Harian Tetap (BHT) dan Buruh Bulanan Tetap (BBT). Perusahaan memberikan sistem kenaikan upah secara berkala setiap a rberdasarkan musyawarah dan kesepakatan bersama dengan serikat

kerja. Selain itu, Perusahaan dapat meninjau kembali nilai upah atau gaji pekerja sewaktu-waktu berdasarkan biaya hidup dan faktor-faktor kenaikan harga setempat. Sistem kenaikan upah tersebut tentu merupakan hasil kesepakatan bersama dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP).¹

b. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja bagi buruh yang diberikan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah tunjangan beras kepada Buruh Harian Lepas (BHL), Buruh Harian Tetap (BHT), Buruh Bulanan Tetap (BBT) dan karyawan lainnya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk pekerja sendiri 15 kg per bulan
- 2) Untuk istri sendiri 9 kg per bulan
- 3) Untuk anak 1-3 orang yang masih menjadi tanggungan orang tua 7,5 kg per bulan per anak.²

c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dengan kartu BPJS sebagai berikut:

- 1) BPJS ketenagakerjaan, berupa jaminan hari tua
- 2) BPJS pemeliharaan keluarga yaitu istri dan anak 1-3 orang yang masih menjadi tanggung jawab orang tua
- 3) BPJS untuk kecelakaan kerja.³

¹ Wawancara Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

² Wawancara Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

³ Wawancara Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

d. Penyediaan Tempat Tinggal

PT. Daria Dharma Pratama (DDP) menyediakan perumahan sebagai tempat tinggal bagi Buruh Harian Tetap (BHT), Buruh Bulanan Tetap (BBT) serta bagi karyawan atau staf.⁴

e. Penyediaan Tempat Ibadah

Tempat beribadah yang disediakan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebuah masjid yang berlokasi di dekat perumahan buruh dan karyawan, sehingga jika ingin beribadah atau shalat buruh dan karyawan tidak perlu pergi ke masjid yang letaknya cukup jauh dari lokasi PT. Daria Dharma Pratama (DDP).⁵

f. Transportasi Anak ke Sekolah

Transportasi disediakan sebagai sarana bagi anak-anak dari para buruh dan karyawan untuk berangkat ke sekolah. Transportasi ini berupa Bis anak sekolah. Bis ini disediakan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) untuk memudahkan anak-anak untuk berangkat ke sekolah. Sebab, lokasi PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini cukup jauh dari pemukiman warga.⁶

B. Kebijakan Manager PT. Daria Dharma Pramata (DDP) Kabupaten Mukomuko untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

1. Perspektif Ekonomi Islam terhadap Sistem Pemberian Upah

Menurut keterangan yang diperoleh oleh peneliti dari hasil wawancara dengan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) dapat

⁴ Wawancara Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

⁵ Wawancara Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

⁶ Wawancara Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) 15 Februari 2016

diketahui bahwa perusahaan memberikan sistem kenaikan upah secara berkala setiap tahunnya berdasarkan musyawarah dan kesepakatan bersama dengan serikat kerja. Selain itu, Perusahaan dapat meninjau kembali nilai upah atau gaji pekerja sewaktu-waktu berdasarkan biaya hidup dan faktor-faktor kenaikan harga setempat. Sistem kenaikan upah tersebut tentu merupakan hasil kesepakatan bersama dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP).

Selain itu, hasil wawancara dengan buruh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) peneliti juga mendapatkan keterangan bahwa upah yang diperoleh dari hasil bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari, sebab selain upah perusahaan juga memberikan tunjangan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi buruh untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan merangsang buruh untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas buruh. Tujuan upah diberikan kepada buruh adalah untuk meningkatkan produktivitas buruh. Namun, apakah sistem pemberian upah di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) terhadap buruh sudah dapat meningkatkan kesejahteraannya?

Upah yang diberikan kepada buruh di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari dan adanya sistem kenaikan upah secara berkala dan sesuai dengan biaya hidup yang

dibutuhkan oleh buruh maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan Manager sebagai pemimpin PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini sangat mendukung kesejahteraan buruh. Namun, Apakah sistem pemberian upah tersebut sudah sesuai dengan perspektif ekonomi islam?

Sistem pemberian upah yang diterapkan oleh Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) sudah sesuai dengan perspektif ekonomi islam. Sebab, upah yang diberikan kepada buruh selalu teratur dan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu upah diberikan pada setiap tanggal 1 (satu) awal bulan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinn yang menyatakan bahwa pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur makkah.⁷

Islam sangat menghargai hak-hak orang lain, tidak peduli siapapun orang itu, seorang buruh pun terdapat dalam sebuah hadits nabi, islam memerintahkan umatnya untuk membayar upah buruh sebelum keringatnya kering, berikut ini adalah hadist mengenai hal tersebut: *“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”* (HR. Ibnu Majah, shahih).

⁷ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2006), h. 112-113

Maksud hadis ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja atau buruh setelah pekerjaannya selesai, begitu juga bisa dimaksudkan jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan seperti kebijakan yang diterapkan oleh Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yang memberikan upah berdasarkan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan Hadist Rasulullah Saw yaitu sebagai berikut:

عن أبي سعيد رضي الله عنه قال : نهى رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم عن استئجار الأجير حتى يتبين له أجره وعن النجش واللمس, وإلقاء الحجر. (رواه أحمد)

Artinya: “Rasulullah Saw. Melarang kita menggunakan tenaga seorang buruh, sehingga telah disepakati besarnya upah, sebagaimana melarang melakukan penawaran lebih tinggi dari yang ditawarkan orang, dan penjualan yang dilakukan secara memegang dan melempar batu ” (H.R. Ahmad; Al-Muntaqa II: 390).⁸

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada buruh didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari buruh. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan buruh untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

⁸ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7*, (Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, 2001), h. 212.

2. Perspektif Ekonomi Islam terhadap Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja bagi buruh yang diberikan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah tunjangan beras kepada Buruh Harian Lepas (BHL), Buruh Harian Tetap (BHT), Buruh Bulanan Tetap (BBT) dan karyawan lainnya. Tunjangan kinerja berupa beras ini diberikan agar dapat membantu kebutuhan hidup para buruh. Beras dijadikan sebagai tunjangan dikarenakan beras merupakan kebutuhan pokok yang tidak bisa ditinggalkan keberadaannya. Sehingga dengan kata lain perusahaan sudah menyediakan sebagian kebutuhan pokok buruh.

Pada dasarnya, kebijakan yang diterapkan oleh Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini merupakan kebijakan yang sangat mulia di sisi Allah Swt, sebab buruh yang setiap hari bekerja keras di perusahaan yang dipimpinnya telah dijamin sebagian kebutuhan pokoknya. Hal ini merupakan bentuk bantuan yang sangat mendukung kesejahteraan kehidupan para buruh yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP).

Jika ditinjau menurut perspektif ekonomi Islam, kegiatan membantu antara manusia dengan manusia adalah kehidupan sosial yang sangat mulia. Sebab, Allah Swt juga sangat mengajurkan hubungan yang baik antara sesama makhluk-Nya. Sehingga tidak ada kesulitan ekonomi bagi para buruh yang bekerja di PT . Daria Dharma Pratama (DDP). Begitulah Allah Swt mengatur rizki manusia, maka dari itu tugas manusia dalam hidupnya adalah berusaha bekerja keras agar dapat melewati

kesulitan ekonomi. Hal ini sejalan dengan firman Allah Swt dalam QS:

Asy-Syarh ayat 6-8:

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ﴿١﴾ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ﴿٢﴾ الَّذِي أُتْقَضَ
ظَهْرَكَ ﴿٣﴾ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ﴿٤﴾ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ
يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Artinya “*sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila telah selesai dari sesuatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain dan kepada tuhanmulah engkau berharap*”⁹

Ayat tersebut di atas menjelaskan bahwa setiap manusia harus menyelesaikan berbagai urusan. Dalam hal ini jika dikaitkan dengan pekerjaan buruh maka seorang buruh harus giat bekerja, jika sudah menyelesaikan satu pekerjaan maka dilanjutkan dengan pekerjaan berikutnya. Berdasarkan ketekunan buruh tersebut Manager perusahaan mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk kesejahteraan buruh yaitu dengan adanya dana tunjangan kinerja bagi buruh yang memang professional dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa jika sudah melewati berbagai kesulitan, maka akan datang kemudahan dan itu yang dijanjikan oleh Allah Swt.

⁹ Al-Qur'an Terjemahan. Departemen Agama RI Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta: Sygma). h. 596

3. Perspektif Ekonomi Islam terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dengan kartu BPJS sebagai jaminan hari tua (BPJS ketenagakerjaan), BPJS pemeliharaan keluarga yaitu istri dan 3 orang anak dan BPJS kecelakaan kerja. Hampir seluruh negara memprogramkan kemakmuran dalam bidang ekonomi bagi warga negaranya. Dalam pandangan Islam, kemiskinan itu sangat bisa mendekati kepada kekafiran, sehingga harus diusahakan untuk dilenyapkan, minimal dikurangi.

Jaminan sosial menduduki posisi yang sangat penting dalam Islam, karena itu secara substansial, program pemerintah Indonesia menerapkan sistem jaminan sosial di Indonesia, melalui pembentukan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang diundangkan tahun 2011, sesungguhnya merupakan tuntutan dan imperatif dari ajaran syariah. Maka patut bersyukur dan memberikan apresiasi yang tinggi kepada Negara atau ulil amri (pengelola negara) yang telah menerapkan program kesejahteraan masyarakat melalui pembentukan BPJS, baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Namun begitu ada perbedaan mengenai sistem jaminan sosial dalam Islam dan sistem jaminan dalam perundang-undangan, baik itu tata cara maupun mekanismenya terutama mengenai iuran. Jika melihat pada Undang-undang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang dimana salah satu pasalnya yakni pasal 17 menyebutkan bahwa setiap

peserta BPJS diwajibkan untuk membayar iuran. Artinya di sini rakyat/peserta jaminan sosial seakan dimandirikan dan negara melepaskan tanggung jawab untuk memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja. Sebagai peserta BPJS Kesehatan apabila tidak membayar iuran akan dikenakan sanksi (hukuman). Hal ini sangat berbeda dengan sistem jaminan sosial dalam hukum Islam.

Allah Swt berfirman dalam QS: surat Al-Baqarah ayat 188 yang artinya “*Dan janganlah kamu makan harta diantara kamu dengan jalan yang batil, dan janganlah kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa padahal kamu mengetahui*”¹⁰

Selanjutnya Allah berfirman dalam QS: Al-Ma’arij ayat 19-23 yang artinya “*sungguh manusia diciptakan bersifat suka mengeluh, apabila dia ditimpa kesusahan dia berkelu kesah, dan apabila mendapat kebaikan harta dia jadi kikir, kecuali orang-orang yang melaksanakan shalat, mereka yang tetap setia melaksanakan shalatnya*”¹¹

Seluruh ayat al-Qur’an dan al-Hadits terkait topik *ta’awun* sebagaimana contoh di atas, dari aspek *dalalah*, *wajh al-istidlal*, dan *thariq al-istidlal* sebenarnya hanya menjelaskan kewajiban saling menolong (*ta’awun*), tidak menjelaskan secara spesifik tentang *al-takmin al-ta’awuniy*. Adapun mengenai konsep *al-takmin al-ta’awuni* (*al-*

¹⁰ Al-Qur’an Terjemahan, Departemen Agama RI Al-Qur’an dan Terjemahannya, (Jakarta: Sygma), h. 29

¹¹ Al-Qur’an Terjemahan, Departemen Agama RI Al-Qur’an dan Terjemahannya, (Jakarta: Sygma), h. 569

takafuli) sebenarnya bukanlah *tabarru'* (donasi). Karena akad *tabarru'* dalam konsep *ta'awun* di dalamnya tidak ada ruang untuk keuntungan atau mencari keuntungan. Karena sifat aktivitas itu sebagai akad *tabarru'* bukan *mu'awadhah* dari dua pihak. *Tabarru'* adalah *tasharruf* dari satu pihak saja, karena orang yang berderma perannya berakhir dengan donasinya itu. Pada faktanya asuransi sosial BPJS (yang diklaim sebagai *al-takmin al-ta'awuniy*) bukanlah *ta'awun* dalam rangka kebaikan dan ketakwaan. Akan tetapi ia merupakan investasi untuk harta yang dibayarkan. Hal tersebut tercermin dari pasal 11 UU BPJS. Konsekuensi dari *tabarru'*, sebenarnya dana donasi tidak boleh ditempatkan untuk investasi. Selain itu, *gharar* terjadi di dalamnya, karena orang yang berpartisipasi tidak tahu kapan peristiwa akan terjadi terhadapnya. Tegasnya, dengan sistem asuransi sosial ini, setiap warga negara harus membayar premi setiap bulannya, baik dia sakit ataukah tidak.

Asuransi sosial ini juga merupakan pertanggungan (*dhaman*) dari BPJS yang terbentuk dari orang-orang yang berserikat terhadap partisipan yang mengalami kejadian. Karena itu syarat-syarat pertanggungan (*al-dhaman*) di dalam Islam wajib diterapkan terhadapnya. Sayangnya, syarat-syarat yang telah ditetapkan Islam terkait pertanggungan (*dhaman*) tidak bisa dipenuhi oleh BPJS.

Syarat pertanggungan (*dhaman*) yang dimaksud adalah: (a) Di sana wajib ada hak yang wajib ditunaikan yang berada di dalam tanggungan, yaitu bahwa kejadian yang terjadi kemudian perusahaan

memberikan pertanggung jawaban kepada seseorang yang mengalami kejadian. Artinya membayar konsekuensi yang muncul dari kejadian itu; (b) Di sana harus tidak ada kompensasi, yakni penanggung tidak mengambil kompensasi baik disebut keuntungan atau surplus atau partisipasi (premi); (c) Akad asuransi sosial harus merupakan akad yang syar'i dengan memenuhi syarat-syarat *syirkah* di dalam Islam, yaitu adanya harta dan badan, bukan *syirkah* harta saja. Asuransi yang dipaparkan untuk dibahas ini adalah *syirkah* harta. Semuanya hanya menyetor harta. Hingga badan penyelenggara yang mengelola urusan asuransi ini adalah representasi dari harta mereka bukan representasi bagi badan mereka. Jadi tidak ada seorang pun dari mereka yang berserikat dengan badannya, akan tetapi hanya dengan hartanya. Fakta asuransi itu dilihat dari sisi *syirkah* adalah sama seperti *syirkah musahamah*, yaitu *syirkah* harta; (d) Di sana tidak boleh ada investasi harta, apalagi dengan jalan yang tidak syar'i, melalui perusahaan lain, apapun nama dan sebutannya baik disebut investasi ataupun reasuransi. Dalil-dalil hal itu adalah dalil-dalil *syirkah* harta dan dalil-dalil *al-dhaman*. Semuanya dipaparkan di dalam kitab *al-Nizhâm al-Iqtishadi fi al-Islam*.¹²

Dari uraian dan penjabaran di atas, maka program BPJS ini bukan hanya bermasalah secara konsep, tetapi juga keliru dari sisi kebijakan (politik ekonomi). Oleh karena itu, program ini harus ditolak, bukan malah disosialisasikan. Hal ini merupakan momentum yang sangat

¹² Al-Nabhani, 2004. h. 148 dan 161

baik bagi kita untuk kembali melihat konsep Islam, yakni bagaimana jaminan Islam terhadap setiap individu masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan dasar dan bagaimana regulasi negara dalam mendorong setiap warganya untuk mendapatkan kesejahteraan. Refleksi atas realitas itu tidaklah sulit, jika kita mau belajar pada sejarah, sejarah peradaban Islam, yakni sejarah kebesaran khilafah Islam yang telah mampu mewujudkan kesejahteraan bagi warganya. Wallahu a'lam.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat diartikan bahwa kebijakan Manager sebagai pemimpin PT. Daria Dharma Pratama (DDP) untuk memberikan jaminan kesehatan dengan BPJS kepada buruh memang bermanfaat untuk menjamin kesehatan. Artinya kebijakan ini sangat membantu kemakmuran ekonomi buruh, kecelakaan kerja dan jaminan hari tua. Akan tetapi jika merujuk kepada perspektif ekonomi islam konsep BPJS tidak sesuai dengan syariat Islam.

4. Perspektif Ekonomi Islam terhadap Penyediaan Tempat Tinggal

PT. Daria Dharma Pratama (DDP) menyediakan perumahan sebagai tempat tinggal bagi Buruh Harian Tetap (BHT), Buruh Bulanan Tetap (BBT) serta bagi karyawan atau staf. Hal ini sangat membantu buruh dalam kehidupan sehari-harinya. Sebab buruh tidak perlu memikirkan lagi permasalahan tempat tinggal bagi keluarganya. Apalagi buruh yang memang berasal dari daerah yang jauh. Dengan adanya perumahan yang disediakan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini

buruh tersebut bisa membawa keluarganya untuk tinggal dekat dengan lingkungan kerja.

Kebijakan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) mengenai penyediaan tempat tinggal bagi kesejahteraan buruh sangat tepat sekali. Selain buruh dapat tinggal dekat dengan tempat bekerja, buruh juga bisa tetap dekat dengan keluarganya. Tempat tinggal ini juga berlaku selama buruh dapat bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP). Jika ditinjau dari aspek kesejahteraan buruh, buruh merasa sangat terbantu dengan adanya penyediaan tempat tinggal bagi buru yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP), dari segi ekonomi buruh tidak perlu memikirkan masalah tempat tinggal.

Jika ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, Allah Swt memudahkan jalan dan rizki bagi orang yang mau bekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS: surat Al-A'la ayat 8 yang artinya “*Dan kami akan memudahkanmu ke jalan kemudahan mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat*”¹³ Selanjutnya hadist riwayat Al-Bukhari dan Muslim juga menjelaskan bahwa:

الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا (رواه البخارى ومسلم)

¹³ Al-Qur'an Terjemahan, Departemen Agama RI Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: Sygma), h. 591

Artinya: *Seorang mu'min terhadap mu'min lainnya bagai suatu bangunan yang menopang satu bagian dengan bagian lainnya.*" (H.R. al-Bukhari dan Muslim).

Berdasarkan firman Allah dalam QS: surat A-A'la ayat 8 dan hadist riwayat Al-Bukhari dan Muslim dapat diambil kesimpulan bahwa Allah akan memudahkan jalan mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat serta seorang mukmin adalah penolong dan penopang bagi mukmin lainnya. Artinya, Allah memang menuntut sesama muslim untuk saling membantu dalam kebaikan.

5. Perspektif Ekonomi Islam terhadap Penyediaan Tempat Ibadah

Tempat beribadah yang disediakan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebuah masjid yang berlokasi di dekat perumahan buruh dan karyawan, sehingga jika ingin beribadah atau shalat buruh dan karyawan tidak perlu pergi ke masjid yang letaknya cukup jauh dari lokasi PT. Daria Dharma Pratama (DDP).

Tempat ibadah merupakan sarana yang disediakan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yang bermanfaat untuk memudahkan kegiatan ibadah buruh dan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika ditinjau dari perspektif islam, memudahkan orang lain dalam melakukan ibadah kepada Allah Swt merupakan perbuatan yang sangat mulia dan merupakan amalan jidad di jalan Allah Swt bagi orang yang beriman. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS: surat Al-Hajj ayat 77-78:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَعَبُدُوا رَبَّكُمْ
 وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٧٧﴾ وَجَاهِدُوا فِي
 اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ
 مِثْلَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ
 الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ
 وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ فَنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ
 النَّصِيرُ ﴿٧٨﴾

Artinya “Wahai orang-orang yang beriman! Rukuklah, sujudlah dan sembahlah tuhanmu dan berbuatlah kebaikan, agar kamu beruntung. Dan berjihadlah kamu di jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. Dia telah memilih kamu, dan dia tidak menjadikan kesukaran untukmu dalam agama. Ikutilah agama nenek moyangmu Ibrahim. Dia (Allah) telah menamakan kamu orang-orang muslim sejak dahulu dan begitu pula dalam Al-Qur’an ini, agar rasul (Muhammad) itu menjadi saksi atas dirimu dan agar kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia. Maka laksanakanlah shalat dan tunaikanlah zakat dan berpegang teguhlah kepada Allah. Dialah pelindungmu, dia sebaik-baik pelindung dan sebaik-baik penolong.”¹⁴

Berdasarkan ayat di atas dapat diartikan bahwa manusia harus berbuat kebaikan dan berjihad di jalan Allah serta menjalankan shalat dan

¹⁴ Al-Qur’an Terjemahan. Departemen Agama RI Al-Qur’an dan Terjemahannya (Jakarta: Sygma). h. 341

berpegang teguh kepada Allah. Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) telah melakukan jihad di jalan Allah dengan menyediakan tempat beribadah sehingga seluruh karyawan dan buruh bisa melaksanakan shalat tepat waktu, sebab tempat shalat dekat dengan lokasi kerja karyawan dan buruh.

6. Perspektif Ekonomi Islam terhadap Transportasi Anak ke Sekolah

Transportasi disediakan sebagai sarana bagi anak-anak dari para buruh dan karyawan untuk berangkat ke sekolah. Transportasi ini berupa Bis anak sekolah. Bis ini disediakan oleh PT. Daria Dharma Pratama (DDP) untuk memudahkan anak-anak untuk berangkat ke sekolah. Sebab, lokasi PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini cukup jauh dari pemukiman warga.

Kebijakan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) yang telah menyediakan transportasi bagi anak-anak para buruh dan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merupakan kebijakan yang sangat mendukung kesejahteraan buruh yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP). Dengan adanya transportasi bagi anak sekolah, para orang tua tidak perlu memikirkan ongkos lagi bagi anak-anaknya yang bersekolah. Hal ini sangat ekonomis dan mendukung bagi keuangan keluarga para buruh.

Jika ditinjau dari perspektif ekonomi islam, kebijakan manager yang menyediakan transportasi bagi anak-anak para buruh dan karyawan yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini merupakan bentuk

atau cara mempermudah orang lain dalam menuntut ilmu pengetahuan. Sekolah merupakan salah satu bentuk atau cara menuntut ilmu. Allah SWT telah berjanji akan meninggikan derajat orang-orang yang berilmu pengetahuan QS: surat Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ⑪

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu," maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah meneliti apa yang kamu kerjakan.¹⁵

Berdasarkan ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Allah Swt menyuruh kepada manusia yang beriman kepadaNya untuk membantu manusia lainnya. Selain itu Allah Swt juga telah berjanji akan mengangkat derajat orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan dan beriman kepadaNya. Jika ditinjau dari hasil penelitian di lapangan bahwa salah satu kebijakan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah menyediakan transportasi anak sekolah bagi anak-anak para buruh dan karyawan yang bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) maka kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang sangat membantu para

¹⁵Al-Qur'an Terjemahan, Departemen Agama RI Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: Sygma), h. 58

buruh dalam mendukung pendidikan anak-anaknya. Manager sebagai pemimpin PT. Daria dharma Pratama (DDP) memudahkan anak buruh dan karyawan yang bekerja di perusahaannya dalam menuntut ilmu dengan menyediakan transportasi.

Islam telah mengajarkan kepada umat manusia bahwa menuntut ilmu itu sangat penting, karena dengan hal itu manusia menjadi orang yang memiliki ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, Islam menempatkan pendidikan pada posisi yang sangat tinggi dan bernilai luhur. Manusia memiliki kewajiban kepada Allah untuk menjadi khalifah di muka bumi. Dengan demikian pendidikan menjadi agenda pertama dan utama dalam Islam sebagaimana firman Allah dalam QS: surat Al-‘Alaq ayat 1-5:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝
اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ
مَا لَمْ يَكُنْ يَعْلَمُ ۝

Artinya: *Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan- Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah- Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia- Yang mengajar (manusia) dengan pena- Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahunya.*¹⁶

Wahyu pertama yang diturunkan oleh Allah Swt kepada nabi Muhammad Saw adalah QS: surat Al-‘Alaq ayat 1-5, di dalam surat tersebut telah dijelaskan kepada manusia bahwa yang diajarkan kepada umat Islam yang pertama kali adalah untuk membaca. Berdasarkan ayat di

¹⁶Al-Qur’an Terjemahan. Departemen Agama RI Al-Qur’an dan Terjemahannya (Jakarta: Sygma). h.96

atas dapat diambil kesimpulan, bahwa Allah mengajarkan kepada umat manusia untuk belajar dan menuntut ilmu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui kebijakan Manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dalam perspektif ekonomi Islam, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pramata (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh adalah sebagai berikut:
 - a. Sistem pemberian upah
 - b. Tunjangan kinerja
 - c. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - d. Penyediaan tempat tinggal
 - e. Penyediaan tempat ibadah
 - f. Transportasi anak ke sekolah
2. Kebijakan manager sebagai pemimpin di PT. Daria Dharma Pramata (DDP) kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan kesejahteraan buruh sudah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam, kecuali pada kebijakan mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang memang menjadi polemik antara perspektif undang-undang dan perspektif Islam.

B. Saran

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi seorang manager atau pemimpin perusahaan mengenai kebijakan manager sebagai pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan buruh ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. Seorang pemimpin perusahaan hendaknya mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan harus sesuai pula dengan perspektif ekonomi Islam. Selain itu, penelitian ini masih perlu dikembangkan dengan menambah variabel-variabel yang lain selain kesejahteraan buruh. Maka untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian yang berdayaguna untuk meningkatkan kajian ekonomi Islam tentang kebijakan pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahmad Budiono. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Achayat. 2005. *Analisis Pengaruh Persepsi Produk Kebijakan Pimpinan Terhadap Tingkat Kepatuhan Perawat Dalam Menerapkan Standar Asuhan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Ambarawa Kabupaten Semarang*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Al-Nabhani, Taqiyuddin. 2004. *Al-Nizham al-Iqtishadi fi al-Islam*. Beirut: Dar al-Ummah.
- Al-Qur'an Terjemahan Departemen Agama RI *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Sygma).
- Ariawan, I Gusti Ketut. 2013. *Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) Terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*. Fakultas Hukum Universitas Udayana.
- Asyhadie Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Badri Yatim. 2007. *Sejarah Peradaban Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Euis Amalia. 2010. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Depok: Gramata Publishing.
- Fielder FE. *A Theory of Leadership Effectiveness*, New York MC Grow Hill (Terjemahan). 2008.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard dan McKee, Annie. 2002. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin. 2006. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Chapter 5
- Hafida, Nur. 2010. *Analisis Implementasi Peran Kepemimpinan Top Manager Sebagai Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam*

Perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow pada Koperasi Unit Desa (KUD) Gondanglegi Kabupaten Malang. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Harbani, Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005. h. 15
- Hasibuan, H. Suten. 2008. *Manager dan Perannya dalam Organisasi*.
<http://Sumut.Kemenag.go.id>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrastomo, Grendi. 2010. *Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi*. Jurnal Informasi Vol. 16 Nomor 2
- Imtihanah, Ana Elok. 2009. *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Journal Sosial Demokrasi. 2011. *Buruh dan Politik, Tantangan dan Peluang Gerakan Buruh Indonesia Pascareformasi*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2000. Jakarta: Balai Fustaka.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kontz et All. *Manajemen, Jilid 2*. Terjemahan Gunawan Hutauruk. 2000. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- KPPOD. 2013. *Membangun Indonesia dari Daerah*. Edisi Maret-April 2013.
- Margono, S. 2009. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munir dan Ilaihi, Wahyu. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Qutb Ibrahim Muhammad. 2002. *Kebijakan ekonomi Umart bin Khaththab*, terj. Ahmad Syarifuddin Shaleh. Jakarta: Pustaka Azzam.

- Rasyid M Ryaas. 2000. *Makna Pemerintahan*. Jakarta: Mutiara sumber Widya.
- Simanjuntak, Payaman., J. 2002. *Undang-undang yang Baru Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Stephen P.Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, edisi lengkap*. Jakarta: PT.Indeks,Edisi Bahasa Indonesia.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV.Afabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Teja, Mohammad. 2012. *Kesejahteraan Buruh dan Upah Minimum Kabupaten/Kota*. ISSN: 2088-2351. Vol. IV, No. 03/I/P3DI/Februari/2012
- Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy. 2001. *Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7*, Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy.
- Usman, Husaini dan Setiady, Purnomo. 2009. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl. *Kepemimpinan dan Organisasi (Cetakan ke 5)*. 2004. Jakarta.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 Pedoman Wawancara dengan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN MANAGER PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

Hari/Tanggal :
Waktu :
Lokasi : PT. Daria Dharma Pratama (DDP)
Informan : Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

1. Siapakah nama Bapak?
2. Apa latar belakang pendidikan Bapak?
3. Apa saja persyaratan seseorang supaya bisa diterima untuk bekerja di PT. Daria Dharma Pratama ini?
4. Apa saja yang menjadi tugas bagi buruh yang bekerja di perusahaan ini?
5. Berapakah jumlah buruh di perusahaan ini?
6. Bagaimana sistem upah yang Bapak berikan kepada buruh disini?
7. Apakah ada penghargaan kepada buruh, jika ada buruh yang mampu bekerja dengan baik?
8. Apakah ada sanksi bagi buruh yang tidak bekerja dengan baik?
9. Bagaimanakah struktur organisasi perusahaan yang ada disini?
10. Apakah ada kebijakan tersendiri yang Bapak berikan kepada buruh di perusahaan ini?

Pembimbing I

Dr. H. John Kenedi, SH. M.Hum
NIP. 196205031986031004

Bengkulu, 18 Januari 2016

Pembimbing II

Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002

Lampiran 2 Pedoman Wawancara dengan Buruh PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN BURUH PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

Hari/Tanggal :
Waktu :
Lokasi : **PT. Daria Dharma Pratama (DDP)**
Informan : **Buruh PT. Daria Dharma Pratama (DDP)**

1. Siapakah nama Bapak?
2. Apa latar belakang pendidikan Bapak?
3. Apa tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak di PT. Daria Dharma Pratama ini?
4. Sudah berapa lama Bapak menekuni pekerjaan ini?
5. Bagaimana sistem pemberian upah dari pekerjaan yang Bapak lakukan?
6. Berapakah rata-rata penghasilan Bapak per bulan dari hasil bekerja di perusahaan ini?
7. Apakah upah yang diberikan kepada Bapak sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari?
8. Apa resiko yang mungkin terjadi selama Bapak bekerja sebagai buruh?
9. Apakah sudah ada kebijakan pemimpin perusahaan untuk kesejahteraan para buruh?
10. Apakah yang Bapak harapkan dari perusahaan ini terhadap kesejahteraan para buruh, terutama kesejahteraan Bapak sendiri?

Pembimbing I

Dr. H. John Kenedi, SH. M.Hum
NIP. 196205031986031004

Bengkulu, 18 Januari 2016

Pembimbing II

Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002

Lampiran 3 Jawaban Wawancara dengan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN MANAGER PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Dahmen Silalahi**.
2. Latar belakang pendidikan saya adalah Sarjana Teknik.
3. Persyaratan seseorang agar bisa diterima bekerja di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini adalah sebagai berikut:
 - a. Sehat jasmani dan rohani
 - b. Memiliki *skill* atau keahlian
 - c. Penerimaannya sesuai dengan bidang yang dimilikinya untuk masing-masing bidang keahlian
 - d. Tergantung dengan ada tidaknya lowongan
 - e. Jabatan atau posisi kerja sesuai dengan tingkat pendidikan
 - f. Memiliki pengalaman kerja
4. Tugas buruh di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah:
 - a. Buruh Lapangan
Bertugas untuk mengeluarkan buah sawit dari mobil distributor, untuk kemudian dimasukan kebagian pengolahan.
 - b. Buruh Pengolahan Buah
Bertugas untuk mengolah buah kelapa sawit mentah menjadi minyak kelapa sawit.
 - c. Buruh Mesin
Bertugas untuk mengkondisikan proses kerja mesin artinya apabila terjadi kerusakan maka menjadi tanggungjawabnya.
5. Jumlah buruh di PT. Daria Dharma Pratama adalah 89 orang dan jumlah karyawan atau staf 9 orang.
6. Sistem upah untuk buruh di PT. Daria Dharma Pratama adalah:
 - a. Buruh Harian Lepas (BHL)
Sistem pemberian upahnya tergantung hari kerja dan dihitung per harinya.
 - b. Buruh Harian Tetap (BHT)
Sistem pembayaran upahnya adalah per hari kerja.

c. Buruh Bulanan Tetap (BBT)

Sistem pemberian upahnya berdasarkan golongan dan diberikan perbulan kerja.

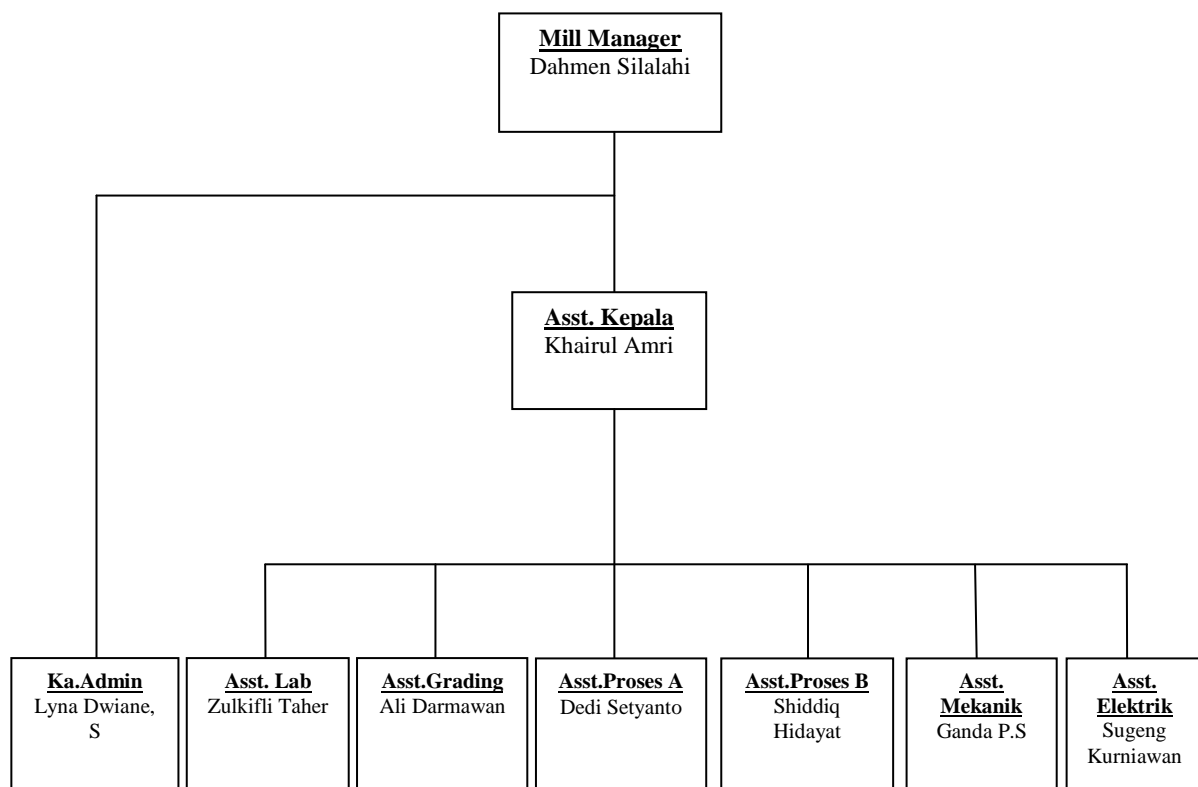
7. Penghargaan kepada buruh yang bekerja dengan baik adalah:

- a. Apabila buruh bekerja dengan baik dan disiplin, buruh tersebut bisa mengikuti pelatihan atau training.
- b. Apabila buruh bekerja dengan baik dan disiplin buruh tersebut bisa naik pangkat atau golongan menjadi staf dengan persyaratan tertentu seperti tingkat pendidikan.

8. Ada, sanksi disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan dan disesuaikan dengan pelanggaran kerja bersama (PKB), tahapan sanksinya adalah sebagai berikut :

- a. Teguran lisan
- b. Memberikan surat teguran
- c. Peringatan 1-3 kali
- d. Pemutusan hubungan kerja (PHK)

9. Struktur organisasi PT. Daria Dharma Pratama (DDP):



10. Kebijakan manager sebagai pemimpin PT. Daria Dharma Pratama (DDP) terhadap kesejahteraan buruh adalah:

- a. Perusahaan memberikan sistem kenaikan gaji secara berkala setiap tahunnya berdasarkan musyawarah dan kesepakatan bersama dengan serikat kerja
- b. Perusahaan dapat meninjau kembali nilai upah atau gaji pekerja sewaktu-waktu berdasarkan biaya hidup dan faktor-faktor kenaikan harga setempat.
- c. Perusahaan memberikan tunjangan beras kepada BHL, BHT dan BBT dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1) Untuk pekerja sendiri 15 kg per bulan
 - 2) Untuk istri sendiri 9 kg per bulan
 - 3) Untuk anak 1-3 orang yang masih menjadi tanggungan orang tua 7,5 kg per bulan per anak
- d. Perusahaan memberikan subsidi untuk perpanjang SIM
 - 1) Sim A Rp. 300,000
 - 2) Sim B Rp. 400,000
- e. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dengan kartu BPJS sebagai berikut:
 - 1) BPJS ketenagakerjaan, berupa jaminan hari tua
 - 2) BPJS pemeliharaan keluarga yaitu istri dan anak 1-3 orang yang masih menjadi tanggung jawab orang tua
 - 3) BPJS untuk kecelakaan kerja
- f. Penyediaan perumahan bagi Buruh Harian Tetap (BHT), Buruh Bulanan Tetap (BBT) serta bagi karyawan atau staf.
- g. Penyediaan tempat ibadah
- h. Transportasi anak ke sekolah
- i. Dalam hal kejadian-kejadian berikut, kepada pekerja dapat diberikan izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah:
 - 1) Pernikahan pekerja sendiri (3 hari kerja)
 - 2) Pernikahan anak atau saudara kandung (2 hari kerja)
 - 3) Istri sah melahirkan (2 hari kerja)
 - 4) Istri, suami, anak sah, orang tua, mertu, nenek, kakek, cucu kandung, saudara kandung atau orang lain meninggal di rumah pekerja/tempat lain (3 hari kerja)
 - 5) Mengkhitan anak (2 hari kerja)
 - 6) Membaptis anak (2 hari kerja)
- j. Bagi karyawan yang terkena sanksi administrasi, perusahaan dapat menunda kenaikan Grade dalam tahun berjalan dengan perhitungan sebagai berikut:
 - 1) Sanksi surat peringatan pertama ditunda selama 6 (enam) bulan

- 2) Sanksi surat peringatan ke dua ditunda selama 9 (Sembilan) bulan
- 3) Sanksi surat peringatan ke tiga tidak dapat kenaikan Grade dan untuk nilai evaluasi diberikan nilai E.

Mukomuko, 25 Januari 2016
Mengetahui,

Dahmen Silalahi

Lampiran 4 Jawaban Wawancara dengan Buruh Lapangan PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH LAPANGAN PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Zainal**.
2. Latar belakang pendidikan saya SLTP.
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini adalah sebagai buruh pemasok buah kelapa sawit dari mobil distributor ke dalam pabrik.
4. Saya menekuni pekerjaan ini sudah 4 tahun.
5. Sistem pemberian upah terhadap pekerjaan saya adalah perhari kerja dan dilihat dari banyaknya buah yang masuk.
6. Penghasilan saya tidak bisa ditentukan karna tergantung dari buah kelapa sawit yang masuk.
7. Upah yang diberikan kepada saya sebenarnya hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari jika saya setiap hari bekerja.
8. Resiko yang mungkin dapat terjadi selama saya bekerja misalnya, luka akibat duri-duri buah kelapa sawit.
9. Sudah ada, kebijakan pemimpin perusahaan untuk kesejahteraan buruh salah satunya adalah BPJS.
10. Yang saya harapkan dari perusahaan untuk kesejahteraan kami sebagai buruh adalah mendapatkan tempat tinggal seperti yang diberikan kepada buruh pengolahan buah dan buruh mesin.

Mukomuko, 28 Januari 2016
Mengetahui,

Zainal

Lampiran 5 Jawaban Wawancara dengan Buruh Lapangan PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH LAPANGAN PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Suhimin**.
2. Latar belakang pendidikan saya SMP.
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) ini adalah sebagai buruh pada bagian pemasok buah kelapa sawit untuk dibawa dan diolah ke dalam pabrik.
4. Sudah lama, lebih kurang 4 tahun.
5. Sistem pemberian upah yang saya terima adalah perhari kerja.
6. Penghasilan saya tergantung dari banyaknya buah kelapa sawit yang masuk.
7. Upah yang diberikan kepada saya hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari
8. Resiko yang mungkin dapat terjadi selama saya bekerja jatuh dan luka.
9. Sudah ada, kartu BPJS.
10. Yang bisa saya harapkan dari perusahaan untuk kesejahteraan hidup buruh adalah kenaikan upah.

Mukomuko, 28 Januari 2016
Mengetahui,

Suhimin

Lampiran 6 Jawaban Wawancara dengan Buruh Lapangan PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH LAPANGAN PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Jepri**.
2. Latar belakang pendidikan saya SD.
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya di sini adalah sebagai buruh pengangkut kelapa sawit.
4. Saya baru 1 tahun bekerja di sini.
5. Sistem pemberian upah terhadap pekerjaan saya adalah perhari.
6. Penghasilan saya tidak bisa ditentukan, tergantung dari pemasukan buah kelapa sawit.
7. Upah yang diberikan kepada saya hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari, itu pun jika saya bekerja setiap hari.
8. Resiko yang mungkin dapat terjadi pada saya adalah terluka akibat duri-duri sawit.
9. Ya, sudah ada kartu kesehatan yang bisa kami gunakan yaitu kartu BPJS.
10. Yang saya harapkan dari perusahaan untuk kesejahteraan buruh adalah keselamatan kerja harus menjadi tanggung jawab perusahaan..

Mukomuko, 28 Januari 2016
Mengetahui,

Jepri

Lampiran 7 Jawaban Wawancara dengan Buruh Pengolahan Buah PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH PENGOLAHAN BUAH PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Ahmad Indra**.
2. Pendidikan terakhir saya adalah Diploma Satu (D.1) Teknik Informatika.
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai pengolah buah kelapa sawit.
4. Saya menekuni pekerjaan ini kurang lebih 3,5 tahun.
5. Sistem pemberian upah dari pekerjaan saya diberikan secara bulanan.
6. Rata-rata penghasilan saya perbulan adalah Rp. 1.800,000
7. Upah yang diberikan kepada saya sudah cukup untuk kebutuhan saya sehari-hari.
8. Resiko yang mungkin dapat terjadi selama pengolahan buah adalah kecelakaan akibat kelalaian menggunakan mesin pabrik.
9. Sudah ada, kebijakan pemimpin untuk kesejahteraan buruh diantaranya adalah :
 - a. BPJS
 - b. Angkutan anak sekolah
 - c. Fasilitas perumahan
 - d. Tempat ibadah
10. Yang saya harapkan dari perusahaan terhadap kesejahteraan buruh adalah kenaikan gaji.

Mukomuko, 10 Februari 2016
Mengetahui,

Ahmad Indra

Lampiran 8 Jawaban Wawancara dengan Buruh Pengolahan Buah PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH PENGOLAHAN BUAH PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Slamet**.
2. Pendidikan terakhir saya adalah Diploma Tiga.
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai pengolah buah kelapa sawit.
4. Saya menekuni pekerjaan ini kurang lebih 3 tahun.
5. Sistem pemberian upah dari pekerjaan saya diberikan setiap bulan.
6. Rata-rata penghasilan saya perbulan adalah Rp. 1.800,000
7. Upah yang diberikan kepada saya sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
8. Resiko yang mungkin dapat terjadi selama pengolahan buah adalah kecelakaan akibat mesin pabrik.
9. Sudah ada, kebijakan pemimpin untuk kesejahteraan buruh diantaranya adalah :
 - a. Fasilitas perumahan
 - e. Angkutan anak sekolah
 - f. BPJS
 - g. Tempat ibadah
10. Yang saya harapkan dari perusahaan terhadap kesejahteraan buruh adalah kenaikan gaji.

Mukomuko, 10 Februari 2016
Mengetahui,

Slamet

Lampiran 9 Jawaban Wawancara dengan Buruh Pengolahan Buah PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH PENGOLAHAN BUAH PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Deko**.
2. Pendidikan terakhir saya adalah Diploma Satu.
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah buruh bagian pengolahan buah kelapa sawit.
4. Saya menekuni pekerjaan ini kurang lebih 2 tahun.
5. Sistem pemberian upah dari pekerjaan saya diberikan setiap satu bulan sekali.
6. Rata-rata penghasilan saya perbulan adalah Rp. 1.800,000
7. Upah yang diberikan kepada saya sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
8. Resiko yang mungkin dapat terjadi selama pengolahan buah adalah kecelakaan yang disebabkan oleh mesin pabrik.
9. Sudah ada, kebijakan pemimpin untuk kesejahteraan buruh diantaranya adalah :
 - a. Angkutan anak sekolah
 - b. Fasilitas perumahan
 - c. BPJS
 - d. Tempat ibadah
10. Yang saya harapkan dari perusahaan terhadap kesejahteraan buruh adalah bonus bulanan dan kenaikan gaji.

Mukomuko, 10 Februari 2016
Mengetahui,

Deko

Lampiran 10 Jawaban Wawancara dengan Buruh Mesin PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH MESIN PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Khalfiansyah Putra**
2. Latar belakang pendidikan saya adalah Sekolah Teknik Mesin (STM)
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai operator mesin.
4. Saya menekuni pekerjaan saya sudah 4 tahun.
5. Sistem pemberian upah dari pekerjaan saya diberikan setiap satu bulan sekali.
6. Rata-rata penghasilan saya perbulan dari hasil bekerja di PT. Daria Dharma Pratama ini adalah Rp. 1.800,000
7. Upah yang diberikan kepada saya sangat cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
8. Resiko yang dapat terjadi selama bekerja sebagai operator mesin adalah misalnya, luka akibat terkena alat dan mesin.
9. Sudah ada, kebijakan pemimpin untuk kesejahteraan buruh diantaranya adalah :
 - a. fasilitas perumahan
 - b. angkutan anak sekolah
 - c. tempat ibadah
 - d. BPJS
10. Yang saya harapkan dari perusahaan ini terhadap kesejahteraan buruh terutama saya sendiri adalah ingin menjadi yang lebih tinggi lagi jabatannya.

Mukomuko, 16 Februari 2016
Mengetahui,

Khalfiansyah Putra

Lampiran 11 Jawaban Wawancara dengan Buruh Mesin PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH MESIN PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Aldi Robianto**
2. Latar belakang pendidikan saya adalah Sekolah Teknik Mesin (STM)
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah buruh bagian operator mesin.
4. Saya menekuni pekerjaan saya sudah 1 tahun.
5. Sistem pemberian upah dari pekerjaan saya diberikan perbulan.
6. Rata-rata penghasilan saya perbulan dari hasil bekerja di PT. Daria Dharma Pratama ini adalah Rp. 1.800,000
7. Upah yang diberikan kepada saya cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
8. Resiko yang dapat terjadi selama bekerja sebagai operator mesin adalah terluka akibat alat dan mesin pabrik.
9. Sudah ada, kebijakan pemimpin untuk kesejahteraan buruh diantaranya adalah :
 - a. tempat ibadah
 - b. angkutan anak sekolah
 - c. fasilitas perumahan
 - d. BPJS
10. Saya sendiri mengharapkan dari perusahaan ini adalah mensejahterakan buruh.

Mukomuko, 16 Februari 2016
Mengetahui,

Aldi Robianto

Lampiran 12 Jawaban Wawancara dengan Buruh Mesin PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

JAWABAN WAWANCARA DENGAN BURUH MESIN PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

1. Nama saya **Afriawan Saputra**
2. Latar belakang pendidikan saya adalah SMK
3. Tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya di PT. Daria Dharma Pratama (DDP) adalah sebagai operator mesin.
4. Saya menekuni pekerjaan saya sudah 3 tahun.
5. Sistem pemberian upah dari pekerjaan saya diberikan setiap satu bulan.
6. Rata-rata penghasilan saya perbulan dari hasil bekerja di PT. Daria Dharma Pratama ini adalah Rp. 1.800,000
7. Upah yang diberikan kepada saya cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
8. Resiko yang dapat terjadi selama bekerja sebagai operator mesin adalah kecelakaan kerja akibat alat dan mesin pabrik.
9. Sudah ada, kebijakan pemimpin untuk kesejahteraan buruh diantaranya adalah :
 - a. tempat ibadah
 - b. BPJS
 - c. fasilitas perumahan
 - d. angkutan anak sekolah
10. Saya sendiri mengharapkan dari perusahaan ini adalah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi selain menjadi buruh.

Mukomuko, 16 Februari 2016
Mengetahui,

Afriawan Saputra

Lampiran 13 Daftar Nama Buruh PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

DAFTAR NAMA BURUH PT. DARIA DHARMA PRATAMA (DDP)

No	Nama Buruh
1	Zainal
2	Suhimin
3	Jepri
4	Afrizal
5	Iwan Pales
6	Masyandi
7	Muslihin
8	Romi Kosmo
9	Darius Yunardi
10	Heri Kurnia Budi
11	Edi Suroanto
12	Nasapri
13	Wirahadi
14	Eka Suhendro
15	Omriadi
16	Lyan Santoso
17	Andi Sutriyono
18	Jon Syuchemi
19	Sepriadi
20	Siswanto
21	Zulkar Budi
22	Muchtar Efendi
23	Aturudin
24	Muksin
25	Rokiadi
26	Suwandi Silaban
27	Salol
28	Kadar
29	Mar'I Rahmat
30	Solihin
31	Didit Atriyanto
32	Ahmad Indra
33	Slamet
34	Deko
35	Jukhairi Aspi
36	Ahmad Habibi
37	Hendra Saputra
38	Supriono
39	Apnel Sunata
40	Safari
41	Muklis
42	Beni Mizaldi

43	Jaya Sakti
44	Adi Wiranata
45	Bustanil
46	Indarman
47	Anjas Suharno
48	Novriadi
49	Abdul Suan
50	Erik Seprianto
51	Tarmizi
52	Kamilin
53	Marlin Syaputra
54	Slamet Dianto
55	Hermansyah
56	Catur PrasetyoUtomo
57	Ahmad Ismail
58	Adi Taufik Ramadhan
59	Khalfiansyah Putra
60	Aldi Robianto
61	Afriawan Saputra
62	Pramudio Adi
63	Agus Suprianto
64	Muhammad Kadapi
65	Kamarudin
66	Eka Wanda Putra
67	Kiki Andika
68	Nanang Suhendi
69	Izal efendi
70	Edi Hardani
71	Aidillah Ramadani
72	Wahyudi Setiawan
73	Hariato
74	Dafrianto
75	Gomar Pardapotan
76	Roganda Hasugian
77	Achmad Juwanda
78	Rojan Diharjo
79	Adi Firmansyah
80	Doris Manurung
81	Candra Hutagaol
82	Thamrin
83	Eko Putra
84	Jamadi
85	Jamer
86	Manai
87	Marsun
88	Salihin
89	Widi Gusnadi

Lampiran 14 Jadwal Kegiatan Penelitian di PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

Jadwal Kegiatan Penelitian di PT. Daria Dharma Pratama (DDP)

No	Kegiatan	Keterangan
1	Acc Judul Skripsi	Kamis, 8 Oktober 2015
2	Seminar Proposal	Senin, 9 November 2015
3	Mengajukan permintaan surat izin penelitian	Kamis, 14 Januari 2016
4	Memasukkan Surat Permohonan Izin Penelitian ke PT. Daria Dharma Pratama (DDP)	Jum'at 22 Januari 2016
5	Observasi dan penetapan hari dan tanggal wawancara dengan Manager dan Buruh	Sabtu, 23 Januari 2016
6	Wawancara dengan Manager	Senin, 25 Januari 2016
7	Wawancara dengan buruh Lapangan	Senin, 28 Januari 2016
8	Wawancara dengan buruh pengolahan buah	Rabu, 10 Februari 2016
9	Wawancara dengan buruh Mesin	Selasa, 16 Februari 2016
10	Pengambilan Surat Keterangan selesai penelitian	Senin, 22 Februari 2016
11	Ujian Munaqasah Skripsi	Senin, 30 Mei 2016

Lampiran 15 Foto-foto Penelitian

FOTO-FOTO PENELITIAN



PT. Daria Dharma Pratama (DDP)



Wawancara dengan Manager PT. Daria Dharma Pratama (DDP)



Buruh Lapangan



Wawancara dengan Buruh bagian Mesin

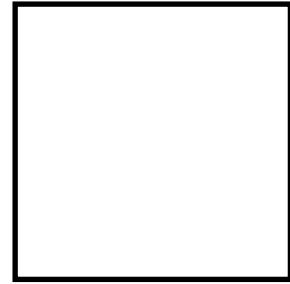


Wawancara dengan Buruh bagian pengolahan buah



Lokasi Penelitian

RIWAYAT HIDUP



Nurmeini Istiqomah dilahirkan pada tanggal 07 Mei 1994 di desa Tunggang kecamatan Pondok Suguh kabupaten Mukomuko, putri kedua dari Bapak Jamadi dan Ibu Marwiyah. Pendidikan SD ditamatkan pada tahun 2006 dan SMP pada tahun 2009 di Mukomuko. Pendidikan berikutnya dijalani di SMA Negeri 04 Mukomuko dan tamat pada tahun 2012. Setelah tamat SMA kemudian melanjutkan pendidikan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam mengambil program studi ekonomi Islam.

Selama menjadi siswa SMP pernah menjabat sebagai anggota OSIS pada tahun 2008. Ketika menjadi siswa SMA Negeri 04 Mukomuko aktif dibidang Ekstra kulikuler yaitu PRAMUKA dan sudah mendapatkan BANTARA.