

**TINJAUAN EKONOMI ISLAM TERHADAP UPAH BURUH  
PADA PT. AGRO MUKO DI KABUPATEN MUKOMUKO**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

**TATIK NURHAYATI**

NIM. 1611130147

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
BENGKULU, 2021 M / 1442 H**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi ini atas nama Tatik Nurhayati NIM: 1611130147 dengan judul  
"Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko Di  
Kabupaten Mukomuko". Program Studi Ekonomi Islam, Jurusan Ekonomi  
Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, telah diperiksa dan diperbaiki sesuai  
dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini  
disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* Skripsi Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 2020 M  
1442 H

Pembimbing I

**Dra. Fatimah Yunus, MA**  
NIP. 1963031920032003

Pembimbing II

**Idwal B., MA**  
NIP. 198307092009121005



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

Alamat: Jl. Raden Fatah PagarDewa Bengkulu. Telp.0736 – 51171 Fax. 0736 – 51171

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul **“Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko”**, oleh **Tatik Nurhayati**, NIM: 1611130147, 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 : **Rabu**

Tanggal : **17 februari 2021 M/05 Rajab 1442 H**

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

Bengkulu, **24 Februari 2021 M**

**12 Rajab 1442 H**

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Miti Yarmunida, M.Ag**  
NIP. 197705052007102002

**Penguji I**

**Miti Yarmunida, M.Ag**  
NIP. 197705052007102002

**Sekretaris**

**Aan Shar, S.E., M.M.**  
NIP. 198908062019031008

**Penguji II**

**Adi Setiawan, M.E.I**  
NIP. 198803312019031005

**Mengetahui  
Dekan**

**Dr. Asnaini, MA**  
NIP. 197304121998032003

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*“sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. “*

*(Q.S. Al-Insyrah: 6)*

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan kepada :*

- 1. Kepada ayahanda (Mulyadi) dan ibunda (Nurhasanah) tercinta telah mendidik dan membesarkanku serta senantiasa mendo'akan kesuksesanku. Yang telah membesarkan dan mendidik serta tiada hentinya mendo'akan, yang tiada lelah bersabar demi mena`nti keberhasilanku, izinkan anakmu ini untuk dapat membahagiakan bapak dan ibu, amin.*
- 2. Untuk kakakku Asep Priyadi dan Ulvina Mustika, keluarga besar ayah dan ibuku terimakasih atas dorongan semangat yang telah kalian berikan sehingga saya bisa menyelesaikan Skripsi ini.*
- 3. Dosen-dosenku Program Studi Ekonomi Syariah`*
- 4. Dwi Novia Ningsih, Wika Damayanti, Isri Handayani, Miti Krisdayanti, Pepi Jusriyanti, Wahyulisa Hartiyanti, Mega Yolanda, Dilmita, Penti Mardian dan Lailatul Safitri, Best Friend dalam Suka dan Duka.*
- 5. Rekan-rekan seperjuangan Ekonomi Syariah Angkatan 2016 yang tak bisa saya sebutkan satu persatu.*
- 6. Untuk semua guru, dosen-dosenku, untuk Islam (Agamaku) dan almamaterku*
- 7. Terima kasih untuk P.J. Agro Muko Bunga Tanjung Estate*
- 8. Terima kasih kepada mandor Arip, Asisten Nanda, Paman Ali Amri yang telah membantu selama penelitian di P.J. Agro Muko.*
- 9. Untuk semua teman-teman, terimah kasih atas dorongan dan semangat yang telah kalian berikan dari awal sampai akhir sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.*

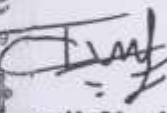
## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan **Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko Di 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. Bersedia skripsi ini diterbitkan di Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas nama saya dan dosen pembimbing skripsi saya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila bila 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 berlaku.

Bengkulu, ..... 2021 M  
Mahasiswa yang bersangkutan



  
-atik Nurhayati  
NIM. 1611130147

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tatik Nurhayati  
NIM: : 1611130147  
Program Studi : Ekonomi Islam  
Judul : Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT.  
Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallseotolls.com/plagiarism-checker/>, skripsi yang bersangkutan dapat diterima tidak memiliki indikasi plagiarism.

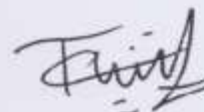
Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk penggunaan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Mengetahui Tim Verifikasi



Dr. Nurul Hak, M.A  
NIP. 196606161995031002

Bengkulu, Februari 2021  
Yang membuat pernyataan



Tatik Nurhavati  
NIM. 1611130147

## **ABSTRAK**

Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko Di  
Kabupaten Mukomuko  
Oleh Tatik Nurhayati, NIM: 1611130147

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko; serta Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Sistem pembayaran upah buruh perkebunan Kelapa Sawit PT. Agro Muko terdapat 2 sistem pengupahan, yaitu upah buruh harian lepas dan upah buruh tetap. Upah buruh harian lepas adalah upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja dengan perhitungan kerja harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas. Upah buruh harian lepas gajinya Rp.79.000,- perhari dan dapat menerima upah atau gaji setiap 2 minggu sekali tanpa ada bonus lainnya. Sistem penetapan upah buruh yaitu tidak memiliki perjanjian yang jelas antara pimpinan dan buruh, akan tetapi perusahaan ini menetapkan upah buruh sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Sistem kontrak yang mereka lakukan tidak mengikat dikarenakan mereka hanya melakukan perjanjian kontrak kerja secara lisan. 2) Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh di PT. Agro Muko yakni belum sesuai dengan yang dianjurkan oleh ekonomi Islam, karena: tidak berlaku adil dalam memberikan upah, ada beberapa pekerja buruh yang bekerja pada jam lebih dari jam yang seharusnya, namun tidak diberikan tambahan atas upah sama dengan pekerja yang tidak lembur dan tidak tepat waktu dalam memberikan upah.

Kata Kunci: *Ekonomi Islam, Upah Buruh, Perusahaan*



## **ABSTRACT**

Economic Evaluation of Islam To Labour Wages At PT. Agro Muko In Sub-Province of Mukomuko

By Tatik Nurhayati, NIM: 1611130147

Target of this research is: To know labour wages in PT.AGRO Muko in Sub-Province of Mukomuko; and also To know economic evaluation of Islam to labour wages in PT. Agro Muko in Sub-Province of Mukomuko. As for method which is used in this research is method qualitative, with technique pengumpulan of data pass/through observation, documentation and interview. Pursuant to result of research can be concluded that: 1) System payment of labour wages plantation of Coconut of Sawit PT. Agro Muko there are 2 waging system, that is daily labour wages release and labour wages remain to. Daily labour wages release [is] fee paid by company to worker with calculation of chore or pursuant to attendance storey;level. This fee valid for free day-pay worker. Daily labour wages release its salary [of] Rp.79.000,- perhari and can accept salary or fee each;every 2 week once without there [is] its bonus [of] him. System stipulating of labour wages that is [do] not have clear agreement [among/between] labour and head, however this company specify labour wages as according to UMK ( Fee of Minimum Sub-Province). System Contract which they [do/conduct] free because of them only [doing/conducting] agreement of contract work verbally 2) Economic Evaluation [of] Islam To System Labour Wages [in] PT. Agro Muko namely not yet [is] matching with the one which suggested by Islam economics, because: fair not applicable in giving fee, there are some worker of laboring labour at more than [hour/clock] which ought to, but [do] not be given [by] addition of fee [is] equal to worker which [is] overtime [do] not and mistime in giving fee.

*Keyword: Economic of Islam, Labour Wages, Company*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT. Yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini yang berjudul ” **Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko** ”.

Penulis menyadari dan mengakui Proposal Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT semata. Karena itulah penulis mengharapkan adanya keritikan dan saran-saran perbaikan dari para pembaca demi kesempurnaan proposal skripsi ini.

Penulis hanya mampu berdo'a dan berharap semoga beliau-beliau yang telah berjasa selalu diberikan rahmat dan karunia oleh Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati dan rasa sadar skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun izinkanlah penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu ilmu pengetahuan maupun kepentingan lainnya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantu dari berbagai pihak, baik berupa motivasi, semangat dan lain sebagainya. Dengan demikian, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. DR. H. Sirajjudin M, M.Ag, M,H (Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu)
2. Dr. Asnaini, MA (Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu)
3. Desi Isnaini, MA (Selaku Kepala Jurusan Ekonomi telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran)
4. Dra. Fatimah Yunus, MA (Selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran)
5. Idwal B. MA (Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran)
6. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan kesuksesan penulis

7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.

8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.

9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran para pembaca demi perbaikan karya-karya selanjutnya.

Bengkulu, .....2021 M

**Tatik Nurhayati**  
NIM. 1611130147

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Batasan Masalah.....	6
F. Penelitian Terdahulu .....	7
G. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	11
2. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	12
3. Subjek dan Informan Penelitian.....	12
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	13
5. Teknik Analisis Data.....	15
H. Sistematika Penulisan.....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	18
A. Konsep Upah Buruh.....	18
1. Pengertian Upah buruh.....	18

2. Peraturan Pemerintah Mengenai Upah Minimum Kabupaten .....	20
3. Hak dan Kewajiban Pekerja dengan Perusahaan .....	23
B. Konsep Sistem Upah Buruh dalam Tinjauan Ekonomi Islam ..	25
1. Sistem Upah Buruh dalam ekonomi Islam.....	25
2. Upah Menurut Pandangan Ekonomi Islam .....	31
3. Bentuk dan Syarat Upah.....	34
4. Syarat-syarat Pemberian Upah.....	35
5. Tingkatan dalam Pemberian Upah.....	36
6. Prinsip-prinsip Penetapan Upah dalam Islam .....	40
<b>BAB III DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Sejarah PT. Agro Muko .....	41
B. Visi dan Misi.....	42
C. Lokasi dan Luas Lahan PT. Agro Muko .....	43
D. Sistem Manajemen Produksi.....	43
E. Sistem Kelola Tenaga Kerja.....	44
F. Produk .....	45
G. Struktir PT. Agro Muko .....	46
H. Data Buruh Kebun Divisi I PT. Agro Muko Bungo Tanjung Estate.....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Sistem Upah Buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko .....	50
B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Data Buruh Kebun Divisi I PT. Agro Muko Bunga tanjung Estate .....	47
Tabel 4.1. Informan Penelitian.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Dasbor Situs Web Pedoman Bengkulu .....	61
Gambar 4.2. Kolom Berita Ekonomi Pada Pedoman Bengkulu .....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinamika persoalan upah tenaga kerja di Indonesia masih menjadi pekerjaan rumah tangga bagi kabinet kerja pemerintahan Indonesia. Masalah yang muncul perusahaan terkadang memberikan upah kepada tenaga kerja masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Persoalan mengenai upah buruh tenaga kerja diperusahan sering disuarakan tenaga kerja melalui aksi buruh untuk menuntut keadilan tentang kenaikan upah. Hal tersebut perlu menjadi perhatian yang serius bagi pemerintah Indonesia selaku pembuat kebijakan tentang upah tenaga kerja di Indonesia.<sup>1</sup>

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam Hubungan Kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat Upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/Buruh melihat Upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya. Secara psikologis Upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi Pekerja/Buruh. Di lain pihak, Pengusaha melihat Upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat Upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas Pekerja/Buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat.

---

<sup>1</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 3



Upaya terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan Pekerja/Buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh beserta keluarganya.

Terkait dengan perusahaan yang mempekerjakan buruh atau pekerja maka sistem pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna jelas atau transparan, dan profesional, sedangkan layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, dan sesuai dengan pasaran. Agama Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada buruh untuk mencukupi kebutuhan hidup.<sup>2</sup>

Agama Islam juga memerintahkan agar membayar upah, kepada para pekerja dengan secepatnya dan diberikan secara profesional sesuai dengan kadar kerja dan sesuai dengan standar yang harus di bayarkan sebagaimana aturan pemerintah yaitu upah minimum regional.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah, shahih).

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

---

<sup>2</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 875

*“Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka. (HR. Bukhari).*

Islam memberikan jalan, bahwa dalam pembayaran upah supaya ditentukan sesuai dengan upah yang pantas (*ajru mitsli*) dan baik. Dan juga memberikan kebebasan untuk menuntut haknya, yang merupakan hak asasi bagi manusia, apabila hak mereka dimiliki orang lain Bekerja menjadi modal utama dalam mempertahankan kelangsungan hidup.

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Para Nabi tersebut menggunakan keahlian manajerial (*managerial skill*) yang mereka miliki untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi (*organizational resources*) sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan. Para manajer harus mengakui bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan perusahaan jika seluruh pekerjaan dikerjakan sendirian. Setiap perusahaan, baik itu perusahaan perseorangan ataupun perusahaan persekutuan yang mempunyai karyawan tentunya tidak lepas perikatan antara pihak perusahaan dan karyawan. Sistem ini bisa berbentuk upah atau perjanjian kesejahteraan lainnya yang disetujui oleh kedua belah pihak dan saling dapat menguntungkan, Demikian halnya dengan Pt Agro Muko.

Masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah di bidang pelaksanaan upah. Hal ini dengan sering terjadi unjuk rasa atau permogokan tenaga kerja yang menuntut kenaikan upah atau peningkatan kesejahteraan mereka. Salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan buruh adalah upah yang diterima oleh buruh yang bersangkutan. Upah mempengaruhi kesejahteraan buruh secara langsung, karena upah merupakan pendapatan buruh.

Keadaan yang tidak menentu dialami oleh buruh harian berstatus kontrak, yakni mereka yang bekerja untuk perusahaan dalam masa tertentu, tergantung kebutuhan perusahaan, biasanya ketika menghadapi masa panen raya. Bersama-sama dengan buruh borongan, mereka merupakan lapisan buruh dalam jumlah paling besar. Upah mereka sangat bergantung pada jenis pekerjaan (panen, pemupukan, pamarasan) dan status mereka, dimana buruh- buruh dengan status harian biasanya memperoleh upah yang lebih baik dan pasti dibanding mereka berstatus sebagai buruh borongan. Untuk memangkas ongkos produksi, perusahaan-perusahaan perkebunan sawit mengalihkan buruh-buruh harian menjadi buruh dalam sistem borongan.

Sumber tenaga kerja utama

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti tentang upah buruh di PT. AGRO MUKO, Dalam kondisi saat ini masalah kesejahteraan Upah buruh menjadi masalah yang amat penting. Terlebih lagi karena upah sebagai salah satu faktor penunjang dari pekerja menjadi salah satu sumber konflik antara pekerja dengan PT. Agro Muko, sementara bagi kalangan buruh

penurunan tersebut dirasakan sebagai beban yang berat, bagi kelangsungan hidup mereka. Karena kesejahteraan pekerja buruh tetap diperkebunan sawit dari gaji/penghasilan, bonus, lembur, insentif, beras dan minyak, layanan kesehatan dan pendidikan berbeda halnya dengan pekerja buruh yang tidak tetap hanya mendapatkan gaji atau penghasilan. Sehingga hal-hal tersebut tidak bisa digunakan untuk mengukur kesejahteraan para pekerja buruh. Karena hal-hal yang mempengaruhi kesejahteraan buruh, ialah dapat terpenuhinya jumlah tanggungan keluarga, pendapatan keluarga, umur, beban hutang keluarga dan lokasi tempat tinggal yang harus ditanggung oleh para buruh.<sup>3</sup>

Maka dari itu Berdasarkan uraian latar belakang di atas menyangkut tentang permasalahan tersebut sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh Pada PT. Agro Muko Di Kabupaten MukoMuko”**.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana sistem upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko?

---

<sup>3</sup> Hasil observasi awal penulis melalui wawancara dengan bapak Damiri (Mandor) PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui sistem upah buruh di PT.Agro Muko di Kabupaten Mukomuko.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis

Bagi keilmuan sebagai tambahan wawasan dan pengalaman mengenai Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh pada Pt Agro Muko di Kabupaten Mukomuko.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang peneliti peroleh di bangku kuliah.
- b. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan penerapan sistem pembayaran upah buruh Bagi Pihak lain (Mahasiswa/Peneliti lain).
- c. Penelitian ini di harapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dan refrensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang serupa.

## E. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi Sri Wahyuni, dengan judul *Analisis Pengaruh Upah Terhadap Pola Konsumsi Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Nagan Raya*.<sup>4</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Upah terhadap pola Konsumsi Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit di Kabupaten Nagan Raya. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari data kuisioner dan data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nagan Raya. Untuk analisis data menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi dan uji hipotesis yang digunakan uji statistik.

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang sistem upah buruh sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu peneliti membahas tentang bagaimana sistem upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko sedangkan saudari Sri Wahyuni di Kabupaten Nagan Raya.

2. Skripsi Desma Wati, dengan judul *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT Sumber Jaya Indah nusa Coy Kebun Kota Tengah*.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Skripsi Sri Wahyuni, *Analisis Pengaruh Upah Terhadap Pola Konsumsi Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Nagan Raya*.

<sup>5</sup> Skripsi Desma Wati, *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT Sumber Jaya Indah nusa Coy Kebun Kota Tengah*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT. Sumber Jaya Indahnusa Coy Kebun Kota Tengah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif yaitu mencoba menerapkan teori kedalam situasi nyata, atau dengan cara mengumpulkan data dengan teori sebelumnya. Kenyataan yang didapatkan dari kondisi data tersebut kemudian dapat disimpulkan apakah teori dapat diterima atau tidak.

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang sistem upah sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan peneliti adalah peneliti membahas tentang bagaimana sistem upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko sedangkan saudara Desma Wati berada di Kebun Kota Tengah.

3. Skripsi Siti Maesaroh, dengan *Judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi Di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan)*<sup>6</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kan Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Kerja Buruh Cangkul di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Karena penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, serta proses dan

---

<sup>6</sup> Siti Maesaroh, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi Di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan)*

makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*).

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang upah buruh sedangkan perbedaan peneliti diatas dengan peneliti yaitu penelitian diatas membahas tentang Bagaimana Sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT. Sumber Jaya Indahnusa Coy PT. SJI Kebun Kota Tengah sedangkan peneliti membahas tentang bagaimana sistem upah buruh pada PT.Agro Muko di Kabupaten Mukomuko. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian saudara Siti Maesaroh dimana Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan sedangkan lokasi penelitian penulis berada di Kabupaten Muko-muko Bengkulu Utara.

4. Jurnal Nasional oleh Ardika Sulaiman, *dengan Judul Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*.<sup>7</sup>

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan usaha mebel ukiran kayu yang berjumlah 134 orang dari 20 perusahaan ukiran kayu yang ada di wilayah Kabupaten Subang.

---

<sup>7</sup> Ardika Sulaiman, *Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. (Jurnal Nasional)



Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh saudara Ardika Sulaiman adalah sama-sama membahas upah pada karyawan. Sedangkan Perbedaanya terletak pada informan yaitu saudara Ardika Sulaiman menggunakan informan karyawan kerajinan ukiran sedangkan peneliti menggunakan informan karyawan PT Kelapa Sawit.

#### 5. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Siti Rahmayuni.<sup>8</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem informasi akuntansi penggajian di Institut Ilmu Ekonomi Balik papan. Data yang penulis dapatkan doresearch analisis sistem informasi akuntansi penggajian susedby Institut Ilmu Ekonomi Balik papan. Metode penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik analisis data melalui wawancara dan observasi di Balai Ilmu Ekonomi Balik papan. Peneliti melakukan observasi selama 1 bulan untuk mengetahui sistem informasi akuntansi penggajian yang dilakukan Lembaga Ilmu Ekonomi mulai dari jam kehadiran dan jam kerja sampai dengan kewajiban pegawai di bidang pajak dan Pertanggung. Hasil penelitian bahwa perguruan tinggi ekonomi masih menggunakan sistem manual dalam penggajian, sehingga penggajian masih menunggu waktu penyelesaian.

---

<sup>8</sup> Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Siti Rahmayuni.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh saudara Siti Rahmayuni adalah sama-sama membahas tentang gaji atau upah. Sedangkan Perbedaannya saudara Siti Rahmayuni berfokus pada sistem informasi penggajianya, sedangkan pada penelitian ini berfokus pada upah buruh di PT. Agro Muko.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

#### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah lapangan (*field research*) dengan pendekatan studi kasus. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.<sup>9</sup>

Sedangkan penelitian kualitatif adalah bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata lisan atau dari orang-orang dan perilaku mereka yang diamati.<sup>10</sup> Penelitian kualitatif ini dimaksudkan untuk memahami fenomena yang terjadi terhadap sistem upah buruh pada PT. Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko berdasarkan Tinjauan Ekonomi Islam secara lebih spesifik dan mendalam.

#### **b. Pendekatan Penelitian**

---

<sup>9</sup>Moh.Nasir, *Metode Penelitian*, ( Jakarta:GhaliaIndonesia, 1999), h.63

<sup>10</sup>Lexy J Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, ( Bandung:CVRemajaRosdakarya , 2000)

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. menggambarkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena, dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

## 2. Waktu Dan Lokasi Penelitian

### a. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dari bulan Juni sampai dengan Desember 2020

### b. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Pt Agro Muko Bunga Tanjung Estate, Kecamatan Teramang Jaya, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu, alasan memilih tempat penelitian ini yaitu karena penulis menemukan ada permasalahan Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko.

## 3. Subjek dan Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah PT. Agro Muko Desa Bunga Tanjung Kecamatan Teramang Jaya Kabupaten Mukomuko, sebagaimana dikemukakan Arikunto yang menyatakan bahwa untuk penelitian kualitatif menggunakan teknik *purposive* sampling. Teknik *purposive* sampling adalah dimana sample dalam penelitian berdasarkan pertimbangan

tertentu.<sup>11</sup> Dalam penelitian ini subjek/informan yang dibutuhkan dalam mencari informasi yaitu Mandor perkebunan PT.Agro Muko dan 9 orang buruh harian di PT.Agro Muko.

#### 4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

##### a) Sumber Data

##### (1) Data primer

Sebagian yang penulis ketahui data primer itu ialah data yang diperoleh secara langsung atau dari tangan pertama. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari Mandor perkebunan PT.Agro Muko dan 9 orang buruh harian di PT. Agro Muko. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah Mandor perkebunan dan Buruh PT. Agro Muko. Sehingga data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan oleh peneliti, wawancara kepada Mandor PT. Agro Muko tentang bagaimana sistem upah buruh dan tinjauan ekonomi islam di PT.Agro Muko di Kabupaten Mukomuko.

##### (2) Data Sekunder

Sekunder yaitu sumber yang menjadi bahan penunjang dan melengkapi suatu analisis. Data yang diperoleh dengan menelaah dari berbagai buku-buku dan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan sistem upah buruh pada PT. Agro Muko kabupaten Mukomuko.

##### (3) Teknik Pengumpulan Data

---

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, h. 68

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.<sup>12</sup> Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

#### 1) Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Observasi menurut kenyataan yang terjadi dilapangan dapat diartikan dengan kata-kata yang cermat dan tepat apa yang diamati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan diteliti sesuai dengan cara ilmiah.<sup>13</sup>

Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung melalui pengamatan dilapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan. Pada penelitian ini, penelitian akan melakukan observasi langsung untuk melihat keadaan yang sesungguhnya pada PT. Agro Muko Kabupaten Mukomuko.

#### 2) Wawancara

Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik...*, h. 68

<sup>13</sup> Mahi M. Hikmat, *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2011), h. 73

menggunakan pedoman (guide) wawancara.<sup>14</sup> Wawancara dilakukan kepada beberapa informan, seperti Mandor perkebunan dan buruh PT. Agro Muko kabupaten Mukomuko.

### 3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang di tulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. Dengan metode ini peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, seperti : arsip surat, dan file-file penting lainnya.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data kedalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang telah didapatkan.<sup>15</sup> Ada tiga tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data menurut Miles dan Huberman yaitu:<sup>16</sup>

### 1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting. Reduksi data menunjuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi dan pentransformasian data mentah yang diperoleh dari lapangan. Data yang sudah direduksi dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data yang tepat dan akurat.

---

<sup>14</sup> Burhan Bungin, *Metodelogi Penelitian Sosial & Ekonom*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 133

<sup>15</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Afabeta, 2014), h. 60

<sup>16</sup> Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, h. 246-252

## 2. Penyajian / *Display* Data

ata dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat deskriptif. Dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari lapangan yang dituangkan berbentuk teks dengan sebaik mungkin tanpa adanya rekayasa dan penambahan yang tidak sesuai dengan penelitian. Hal tersebut dilakukan bertujuan agar penyajian data yang telah direduksi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dalam penelitian ini peneliti telah berusaha menyajikan data yang tepat dan akurat sesuai dengan permasalahan dan keadaan yang terdapat pada objek penelitian.

## 3. Penarikan Kesimpulan dan *Verifikasi*

Setelah semua data yang berhubungan dengan permasalahan penelitian diperoleh serta menghubungkan dengan teori yang sesuai dengan permasalahan pada penelitian. Maka barulah didapatkan kesimpulan yang sempurna yang sesuai dengan jenis dan permasalahan penelitian. Dari beberapa data yang diperoleh kemudian dikembangkan dengan kerangka pemikiran dan teori yang telah didapat agar kesimpulan akhir sesuai dengan tujuan penelitian dan tidak melenceng dari permasalahan.

## **G. Sistematika Penulisan**

BAB I Penguraian Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan Skripsi.

BAB II teori dalam dalam hal ini mengenai: Pengertian upah buruh, peraturan pemerintah mengenai upah minimum Kabupaten, hak dan kewajiban pekerja dengan perusahaan, teori penetapan upah menurut ekonomi islam dan tinjauan ekonomi islam sistem upah buruh.

BAB III Berisi tentang gambaran umum dan objek penelitian: Sejarah PT.Agro Muko, visi dan misi, lokasi dan luas lahan PT.Agro Muko, sistem manajemen produksi, sistem kelola tenaga kerja, produk dan struktur PT.Agro Muko.

BAB IV Hasil yang berisi hasil penelitian merupakan hasil dari bagaimana sistem upah Buruh di PT.Agro Muko di Kabupaten Mukomuko serta bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap upah buruh di PT.Agro Muko di Kabupaten Mukomuko.

BAB V Membahas tentang penarikan kesimpulan dari permasalahan yang diteliti oleh penulis dan memaparkan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Pengertian Upah Buruh

Upah merupakan komponen penting yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja sebagai timbal balik dari produktivitas kerja yang dihasilkan. Pemberian upah ini harus berstandar layak agar para pekerja dapat mencukupi kebutuhan sehari-harinya.<sup>17</sup>

Undang-undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab X bagian Kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1):

“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Ayat (2)“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh buruh. Upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh buruh. Upah bisa dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan dari pemerintah termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Secara yuridis sistem pembayaran upah wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut pembayaran waktu pembayaran terbagi:

---

<sup>17</sup> Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, h. 13

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktiitas dan pertumbuhan ekonomi, upah minimum dapat terdiri atas:

- a) Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Sedangkan upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.
- b) Upah minimum kabupaten atau kota adalah upah minimum yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota. Sedangkan upah minimum sektoral kabupaten atau kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten atau kota. Jenis upah dapat dikelompokkan menurut status perjanjian kerja. Berdasarkan peraturan yang diterapkan di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate bahwa Upah Minimum Kabupaten (UMK) Mukomuko tahun 2020 adalah Rp. 2.500.000,-
- c) Upah tetap adalah upah yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik atau kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.<sup>18</sup>
- d) Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap atau biasa disebut upah saja. Tidak tepatnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakuan. Semakin banyak kerja lembur atau faktor

---

<sup>18</sup>Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, h. 13-14

lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja yang bersangkutan.

- e) Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.
- f) Borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca atau kondisi tertentu.

## **B. Peraturan Pemerintah Mengenai Upah Minimum Kabupaten**

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>19</sup>

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi

---

<sup>19</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta Sinar Grafika, 2010), h.107

kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>20</sup> Penghasilan upah Komponennya terdiri dari :

1. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau buruh atau pencapaian suatu prestasi tertentu.
3. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya

---

<sup>20</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT.Indeks, 2009), h.29

serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembatasan upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja atau buruh.<sup>21</sup>

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas :

1. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata atau natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
2. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus di atur berdasarkan kesepakatan.
3. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan tersebut meliputi :<sup>22</sup>

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur

---

<sup>21</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007), h. 48

<sup>22</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU NO 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004), h. 91

3. Upah tidak masuk kerja karna berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah dan perhitungan pajak penghasilan

### **C. Hak dan Kewajiban Pekerja dengan Perusahaan**

Hak dan kewajiban merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh subjek kerja (pengusaha atau pekerja).<sup>23</sup> Sedangkan kewajiban adalah para pihak, disebut prestasi Hak Pekerja kepada Perusahaan:

#### 1. Hak atas pekerjaan

Merupakan suatu hak asasi manusia. Maka sebagaimana halnya tubuh dan kehidupan merupakan salah satu hak asasi manusia, kerja pun merupakan salah satu hak asasi manusia. saya melekat pada manusia sebagai manusia sejak lahir dan tak seorangpun dapat merampasnya.

#### 2. Hak atas upah yang adil

Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak saya mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.

#### 3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua

---

<sup>23</sup>Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, h.43

anggota mereka, hak berserikat dan berkumpul merupakan salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil.

4. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seseorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu.

5. Hak untuk diperlakukan secara sama

Hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama, secara *fair*, artinya tidak oleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis agama, dan semacamnya baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.<sup>24</sup>

6. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan.

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja agar selamat dari bahaya yang di timbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja atau buruh sama tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan memandang pekerjajnya sebagai makhluk tuhan yang mempunyai hak asasi.

---

<sup>24</sup> Tim Kompendium, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, h.43

## D. Teori Penetapan Upah Menurut Ekonomi Islam

### 1. Upah Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Upah atau gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.<sup>25</sup> Upah dalam bahasa arab sering disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberikan upah/hadiah. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamakan juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah).<sup>26</sup> Jadi kata ajaran mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala.

Sedangkan menurut istilah fiqh adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ujrah* disebutkan secara jelas. Upah diberikan sebagai balas jasa atau kerugian yang diterima pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai manager. Menurut Afzalur Rahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga diri tenaga kerja (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi. Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan

Al- Qur'an dan Sunnah nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Sumber hukum upah salah satunya diambil dari Al- Qur'an surat Hud ayat 15:

---

<sup>25</sup>Chaudhry Sharif Muhammad, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011) h.197

<sup>26</sup>Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993) h.95



مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَلَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

*“Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka Balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan”.*<sup>27</sup>

Hadits Nabi mengenai upah juga dijelaskan oleh rasulullah Saw antara lain :

أَعْطُوا إِلَّا جِزْرَ جِرِّهِ قَبْلَ أَنْ يَيْفَ عَرْفُهُ

*Artinya: “Berilah upah kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka”*

Selain itu dalam hadits juga diriwayatkan bahwasannya upah harus ditentukan terlebih dahulu

أَجْرُهُ فَلْيَعْمَلْ جِزْرًا جِرًّا سَتَأْمَنَ (هريرة أبيعنا الرزاق عبد رواه)

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

Pemberian upah atas tukang bekam dibolehkan, sehingga mengupah atas jasa pengobatan pun juga dipebolehkan.

Dari nash-nash diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam dengan kata lain selain upah (upah kerja) yang merupakan salah satu macam Ijarah dalam hukum Islam itu dapat dibenarkan.

<sup>27</sup>Departemen RI, *Alquran dan Terjemahannya*

## 2. Bentuk dan Syarat Upah

### a. Bentuk- Bentuk Upah

Sesuai dengan pengertiannya bahwa upah bisa berbentuk uang yang dibagi menurut ketentuan seimbang. Adapun upah dapat dibedakan dalam dua bentuk, yaitu upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang. Taqiyudin An-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:

- 1) Upah (*ajrun musamma*), yaitu yang telah disebut dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika uang disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.
- 2) Upah (*ajrun misl*) yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.<sup>28</sup>

### b. Syarat-Syarat Pemberian Upah

Adapun syarat pemberian upah, Taqiyudin An-Nabhani memberikan kriteria sebagai berikut:

- 1) Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.

---

<sup>28</sup> Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, ..., h.95

- 2) Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak mengurangi dan menambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.
  - 3) Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi, lauk pauk, maka tidak boleh diberikan sudah basi atau kurang sedap.
  - 4) Upah harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
  - 5) Upah tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).
  - 6) Upah yang diberikan pimpinan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan atau sejenisnya.<sup>29</sup>
3. Tingkatan dalam pemberian upah

Ada beberapa tingkatan pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kesejahteraan buruh diantaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak

---

<sup>29</sup> Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, ..., h.96

berupa uang karena ketidak tahuan atau kelembanan dalam bekerja dan masih banyak faktor-faktor lainnya.<sup>30</sup>

Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja, hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing pekerja. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya Qs. Al-Ahqaf (46:19):

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

*dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Oleh karena itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu. Tingkatan upah minimum ditentukan dengan memperhatikan.

Perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam kondisi apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Perkiraan besarnya upah diukur berdasarkan kadar jasa yang diberikan tenaga kerja, berdasarkan kesempatan dari orang yang bertransaksi dan

---

<sup>30</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, ( Jakarta: Erlangga, 2012) h. 202

adikalanya ditentukan oleh para ahli sesuai manfaat serta waktu yang tepat dimana pekerjaan itu dilakukan.

a. Tingkat upah minimum

Islam memberikan perhatian dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya (pengusaha). Oleh karena itu untuk melindungi kepentingan dari pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja memperoleh kehidupan yang layak, dan yang sebenarnya.<sup>31</sup>

b. Tingkat upah tertinggi

Faktor yang menentukan tinggi atau tidaknya upah seseorang pekerja adalah dari kinerja seorang tersebut, atau dari bakat dan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja. Terdapat perbedaan pemberian upah antara pekerja yang intelektual dengan pekerja yang tidak handal. Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat upah minimum yang telah ditentukan berdasarkan kebutuhan kelompok pekerja, maksudnya adalah Islam memperbolehkan pemberian tingkat upah sesuai pada apa yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja, sehingga pekerja mendapatkan haknya.<sup>32</sup>

Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang sedikit-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok

---

<sup>31</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, ..., h. 202

<sup>32</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, ( Jakarta: Prenadamedia Group, 2012) h.197

mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi barang-barang produksi. Oleh karena itu diharapkan bahwa tidak perlu terjadi kenaikan upah melampaui batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Qs.An Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

*“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.*<sup>33</sup>

Menjelaskan tentang apa yang dapat dituntut para pekerja dari para manager. Dengan demikian, upah maksimum yang mereka tuntutan dari para pimpinan harus sesuai dengan apa yang telah mereka sumbangkan dalam keberhasilan bersama faktor-faktor produksi lainnya.

c. Tingkat upah sebenarnya

Kewajiban bagi setiap majikan untuk membayar dengan upah yang baik dan cukup kepada para pekerjanya atau sesuai dengan besarnya upah yang telah ditetapkan, agar mereka dapat menikmati kehidupan yang menyenangkan. Sebagai hasil interaksi antara kedua kekuatan antara majikan dan buruh, amka upah akan berada diantara upah minimum dan maksimum yang mengacu pada taraf hidup yang lazim serta kontribusi yang telah diberikan pekerja.

---

<sup>33</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung. h.421

Islam telah menyediakan usaha pengamanan yang melindungi hak majikan dan pekerja. Jatuhnya upah dibawah tingkat upah minimum atau naiknya upah melebihi batas upah maksimum seharusnya tidak terjadi. Upah yang sebenarnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah dipengaruhi oleh standar hidup pekerja.

#### 4. Prinsip-prinsip Penetapan Upah dalam Islam

Hal yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, yakni antara buruh dan pengusaha.<sup>34</sup>

##### a. Prinsip kelayakan

Adapun makna layak dalam pandangan Islam, yaitu:

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan.
- 2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Upah harus sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, tidak merugikan pihak pekerja dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh.

##### b. Prinsip keadilan

Prinsip penentuan upah disebutkan dalam Al-Qur'an telah menjelaskan konsep dalam pemberian upah atau gaji kepada para pekerja.

- 1) Adil bermakna jelas transparan

---

<sup>34</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, ..., h.197

## 2) Adil bermakna proporsional

Prinsip adil secara proporsional digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah perengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih ataupun terlalu sedikit (profesional). Tujuannya agar mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka.

### **E. Tinjauan Ekonomi Islam Sistem Upah Buruh**

Penggunaan jasa upah buruh di Pt Agro Muko dengan meningkatkan diri menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, dalam ekonomi Islam termasuk dalam teori ijarah (sewa-menyewa). Dalam teori ijarah (sewa-menyewa), disamping sewa-menyewa barang ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan.

Perburuhan atau pekerjaan termasuk kegiatan mu'amalah yang dapat dilakukan dalam sektor kehidupan manusia yang perlu tunjang-menunjang dan topang-menopang antara satu dengan yang lain.<sup>35</sup> Dalam hubungan kerja antara karyawan kontrak dengan perusahaan ini, syari'at Islam bertanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak tenaga kerja yang telah terikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan isi kontrak kerjanya.

Dari segi ekonomi Islam, isi kontrak yang menyebutkan masa kontrak kerja selama satu tahun dalam Islam membenarkan bahwa sebelum menjadi karyawan tetap, biasanya para pekerja buruh menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan. Bila dalam masa pekerja buruh tersebut mampu menunjukkan kinerja baiknya dan kemampuan yang secara optimal

---

<sup>35</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, ..., h.197



dalam menjalankan tugas, maka pekerja buruh tersebut bisa diputuskan untuk menjadi pekerja buruh tetap. Namun sebaliknya jika kinerja buruh tersebut kurang memuaskan maka pihak karyawan berhak mengambil keputusan dalam pemutusan kerja terhadap buruh.<sup>36</sup>

Isi pokok selanjutnya mengenai tunjangan-tunjangan yang menjadi item- item upah secara keseluruhan dalam kontrak juga sesuai dengan ekonomi Islam. Rasulullah bersabda “Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”.Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi upah yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.

Selanjutnya kontrak kerja yang berisi tentang fasilitas dan jaminan sosial merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang sesuai dengan syari’at Islam, yakni upah yang diberikan harus sesuai dengan taraf tingkat kebutuhan bagi kesejahteraan pkerja buruh/karyawan. Ditinjau dari rukun syarat ijarah bagi karyawan kontrak yaitu:

1. Orang yang berakad. *Mu’jir* dan *musta’jir*. *mu’jir* adalah orang yang menggunakan jasa atau tenaga orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. *Musta’jir* adalah orang yang menyumbangkan tenaganya atau orang yang menjadi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan.
2. Imbalan atau upah. Upah sebagaimana terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang di bayarkan

---

<sup>36</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, ..., h.198

sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Jadi upah merupakan imbalan dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran upah ini boleh berupa uang dan boleh berupa benda. Dapat kita ketahui bersama bahwa ijarah adalah sebuah akad yang mengambil manfaat dari barang atau jasa yang tidak bertentangan dengan hukum syara' yang berlaku.

3. Sighat yaitu ijab dan kabul. Sighat pada akad merupakan suatu hal yang penting sekali karena dari sighatlah terjadinya ijarah. Karena sighat merupakan suatu bentuk persetujuan dari kedua belah pihak untuk melakukan ijarah. Dalam sighat ada ijab dan kabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewakan barang atau jasa sedangkan kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh mu'jir.<sup>37</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat dianalisis dari segi tinjauan ekonomi Islam:

- 1) Penentuan upah bagi karyawan kontrak haruslah sebelum mereka memulai pekerjaannya dengan memberikan informasi upah yang akan diterima.
- 2) Membayarkan upah pada pekerja buruh ketika mereka telah menunaikan tugasnya masing-masing, pemberian upah di pt agro ini ada dua jenis pekerja buruh harian dan pekerja buruh tetap, pekerja buruh

---

<sup>37</sup> Oni Syahroni dan Hasanudin, *Fiqh Muamalah*, ( Jakarta : Rajawali Pers, 2016) h.25

harian menerima upah/gaji seminggu sekali, sedangkan pekerja buruh tetap menerima upah/gaji sebulan sekali.

- 3) Jenis pekerjaan, upah yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka jalankan.
- 4) Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat meningkat, maka upah para karyawan harus dinaikan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.
- 5) Penentuan upah karyawan tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit, juga sebaiknya para pemberi kerja adil dalam memberikan upah dan tetap dalam pengawasan.<sup>38</sup>

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿٥٨﴾

*“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan dia melarang (melakukan) perbuatan*

---

<sup>38</sup> Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, ( Jakarta: Prenadamedia Group, 2012) h.197

*keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran". (Q.S An-Nahl ayat:90)*

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang terdapat pada sistem pengupahan yaitu:<sup>39</sup>

#### 1. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industry dalam bentuk aksi pemogokan kerja. Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

- a. Adil Bermakna transparan artinya sebelum pekerja di pekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- b. Adil Bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam

---

<sup>39</sup> Oni Syahroni dan Hasanudin, *Fiqh Muamalah*, ..., h.27

perjanjian (tentang upah) antara menejer dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila menejer memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau menejer harus mempertimbangkan Upah buruhnya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.<sup>40</sup>

## 2. Kelayakan

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima, layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan. Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku. Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja.<sup>41</sup> Di samping itu, memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya. Demi kemakmuran dan kemajuan negara, maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW untuk menentukan upah minimum

---

<sup>40</sup> Oni Syahroni dan Hasanudin, *Fiqh Muamalah*, ..., h.27

<sup>41</sup> Oni Syahroni dan Hasanudin, *Fiqh Muamalah*, ..., h.28

Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **A. Sejarah PT Agro Muko**

Pada tahun 1921 di Sumatera Utara berdiri perusahaan perkebunan bernama PT.SIPEF. Perusahaan ini sepenuhnya merupakan dari penanam modal asing (PMA), yang didirikan oleh kebangsaan Belgia. Pada tahun yang sama, perusahaan asing yang bernama PT. anglo yang didirikan oleh kebangsaan Inggris-Dutch Agency Belanda. Kemudian kedua perusahaan diadakan penggabungan menjadi PT.PP. Anglo Dutch. Pada tahun 1964 terjadi kerjasama antara Indonesia dengan Inggris, berganti nama menjadi PT.PP. dulu karya tiga. Pada tahun 1971 bulan Desember terjadi lagi penggantian nama, yakni menjadi PT.SIPEF Medan Indonesia. Kemudian berganti lagi pada tahun 1978 menjadi PT.TTI (Tolan Tiga Indonesia).<sup>42</sup>

Sekitar pada tahun 1968, pemerintah Republik Indonesia mengembalikan semua kepemilikan perusahaan dan pengelolaan perkebunan pada SIPEF dari Belgia. Pada awalnya perkebunan mayoritas ditanami oleh tanaman kopi, karet (rambung), ada juga tanaman coklat dan nilam. Kemudian pada tahun 1972, kebun karet diganti menjadi tanaman kelapa sawit.

SIPEF group memiliki dan mengelola di tiga group perusahaan perkebunan yang berlokasi di Sumatera Utara, Sumatera Barat, Sumatera Selatan dan Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak pada bidang perkebunan dan mengolah hasil sendiri karena perusahaan ini mempunyai pabrik sendiri dan

---

<sup>42</sup> Kadi, Wawancara pada hari senin tanggal 6 Juni 2020

tidak menerima buah/hasil dari pihak ketiga. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Gedung Bank Sumatera Utara lantai 7, jalan imam bonjol No.18, Medan.

Pt Agro Muko berdiri sejak tahun 1990, sebelum berdirinya PT. Agro Muko, PT.Tolan Tiga Indonesia memulai pengurusan untuk mendapatkan HGU dan pengelolaan lahan sejak tahun 1987, pemegang saham terbesar adalah PT.Tolan Tiga Indonesia (35,86%) diikuti Rowe Evans (Blk) Ltd (31,53%), DEG-German (7,21%), International Finance Corporation (7,21%) dan terakhir Franklin falls Timber Co. Inc (4,61%).

## **B. Visi dan Misi**

### 1. Visi

Perusahaan perkebunan kelapa sawit terbaik di Indonesia

### 2. Misi

- a) Menciptakan sinergi kemitraan saling menguntungkan yang berkeadilan dan tidak adanya ketertindasan
- b) Memiliki sumber daya manusia yang professional, disiplin, handal, setia dan religious.
- c) Melaksanakan budidaya kelapa sawit dengan teknologi ramah lingkungan dan pemberdayaan masyarakat.
- d) Menjadi produsen kelapa sawit yang kompetitif, profitable dan berguna bagi bangsa dan negara.



- e) Mewujudkan kesejahteraan menyeluruh bagi petani plasma, karyawan dan perusahaan yang mampu menjalankan fungsi sosial.<sup>43</sup>

### C. Lokasi dan Luas Lahan PT. Agro Muko

PT. Agro Muko merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Secara administrasi, PT. Agro Muko terletak di beberapa kecamatan, yaitu di antaranya kecamatan Mukomuko Utara, Kecamatan Mukomuko Selatan, Kecamatan Teras Terunjam, Kecamatan Lubuk Pinang, kecamatan Pondok Suguh, Kecamatan V Koto, Kecamatan Penarik, Kecamatan Selagan Raya, Kecamatan Air Dikit dan Kecamatan Terawang Jaya, Kabupaten Bengkulu Utara. Lokasi tersebut dapat di tempuh dari Bengkulu, melalui jalan darat kearah Padang, atau sebaliknya di tempuh dari Padang ke arah Bengkulu dengan waktu tempuh sekitar 7 jam.<sup>44</sup>

PT. Agro Muko terbagi menjadi Sembilan kebun/estate yang dipimpin oleh masing-masing satu orang manager. Selain itu juga terdapat 2 buah pabrik kelapa sawit cap. 60 ton TBS per jam, 1 buah kelapa sawit cap, 30 ton TBS per jam dan 1 buah pabrik Crumb Rubber cap, 500-600 kg karet kering per jam. Total luas lahan HGU yang di miliki oleh PT. Agro Muko adalah 22.928 Ha dan telah dikeluarkan untuk proyek pemerintah 14 Ha. Luas lahan tersebut tersebar di Sembilan wilayah estate, dengan perincian sebagai berikut:

---

<sup>43</sup> Kadi, Wawancara pada hari senin tanggal 6 Juni 2020

<sup>44</sup>Safat Simple, *Laporan Magang Agro Muko*, dikutip dari [https://www.academia.edu/22541848\\_Laporan](https://www.academia.edu/22541848_Laporan) Magang Agro Muko, pada hari Senin, tanggal 20 Juli 2020, pukul 20.00 WIB

Tabel 3.1  
Total Luas Lahan PT. Agro Muko

Nama Estate	Luas Lahan (ha)
Mukomuko Estate (MME)	4.101
Tanah Rekah Estate (TRE)	3.849
Bunga Tanjung Estate (BTE)	2.903
Air Buluh Estate (ABE)	2.500
Sei Kiang Estate (SKE)	2.185
Talang Petai Estate (TPE)	2.270
Sei Jerinjing Estate (SJE)	2.100
Sei Betung Estate (SBE)	1.610
Air Bikuk Estate (ABE)	1.410
<b>TOTAL</b>	<b>22.928</b>

#### D. Sistem Manajemen Produksi

Pada perkebunan Agro Muko, khususnya di Sei Betung Estate, sistem manajemen produksi meliputi pemanenan buah dengan criteria siap panen, pengangkutan hasil panen menuju TPH, Pengangkutan hasil menuju loading Rump, penyortiran, pengangkutan menuju pabrik kelapa sawit (PKS), kelapa sawit yang di kirim ke PKS di olah menjadi Palm Oil dan Palm Kernel ( PO & PK), selanjutnya di kirim ke Agro Muko Tank Terminal di Teluk Bayur-Padang. Kemudian di ekspor keluar negeri sesuai negara pembeli.<sup>45</sup>

#### E. Sistem Kelola Tenaga Kerja

Tenaga kerja di PT. Agro Muko khususnya Sei Betung Estate, terdiri atas staff, karyawan SKU, karyawan PKWT, dan karyawan Buruh Harian Lepas, perekrutan tenaga kerja staff di lakukan di PT Tolan Tiga Indonesia, Head Office Medan. Sedangkan perekrutan karyawan SKU, PKWT, dan BHL, di lakukan di sekitar lokasi perkebunan ataupun dari luar. Tenaga kerja yang

<sup>45</sup>Safat Simple, *Laporan Magang Agro Muko*, dikutip dari <https://www.academia.edu/22541848/Laporan> Magang Agro Muko, pada hari Senin, tanggal 20 Juli 2020, pukul 20.00 WIB

sudah di rekrut, khususnya staff, terlebih dahulu harus melewati training selama lebih kurang 1 Tahun.

Di Sei Betung Estate, yang termasuk tenaga kerja staff adalah Estate Manager, Field Head Assistant, Office Assistant, dan Field Assistant. Karyawan SKU ( Satuan Kerja Umum) dan PKWT merupakan karyawan tetap yang berhak mendapatkan fasilitas yang di sediakan perusahaan, sedangkan buruh harian lepas (BHL) adalah karyawan tidak tetap yang tidak di fasilitasi oleh perusahaan.

## **F. Produk**

PT. Agro Muko Palm Oil Mill merupakan suatu perusahaan pengolah TBS (Tandan Buah Segar) yang menghasilkan 2 jenis produk, yaitu :

### *1. Crude Palm Oil*

Merupakan minyak mentah atau minyak kasar yang di peroleh dari mesocarp atau daging buah sawit. Biasanya di gunakan untuk minyak goreng. Dalam pengelolaan normal, PT. Agro Muko *Palm Oil Mill* memproduksi 60 ton FFB/jam.

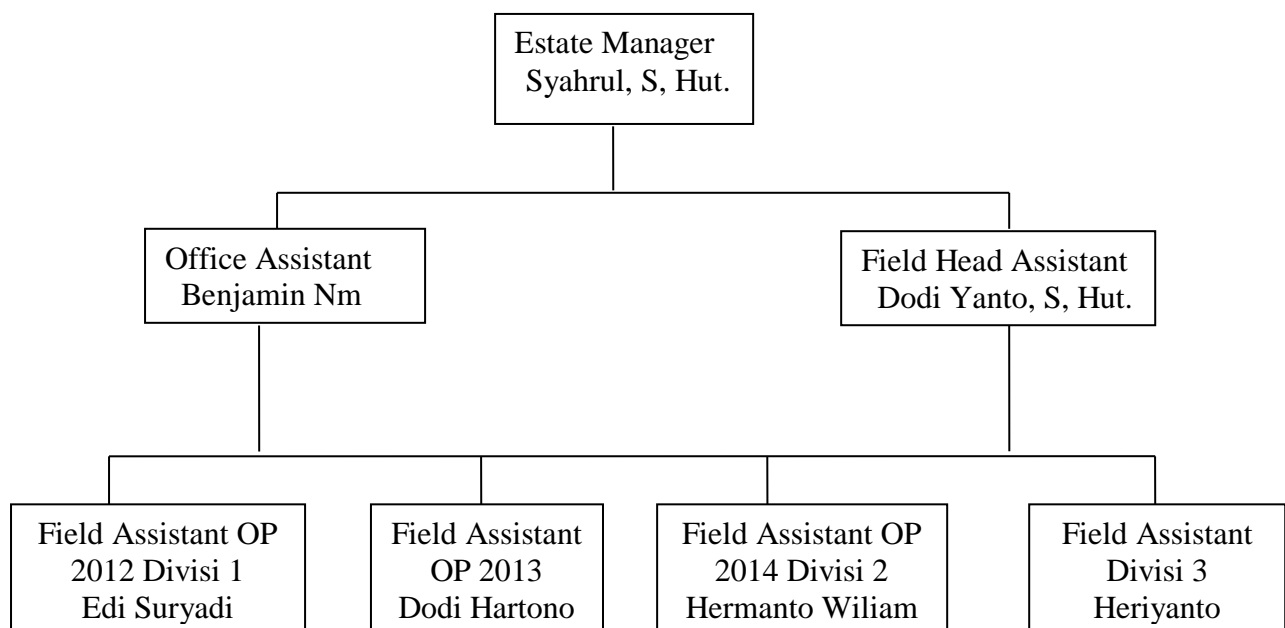
### *2. Inti Kernel*

Merupakan inti yang diperoleh dari pemecahan nut, dimana akan dihasilkan cangkang dan kernel. Pemecahan nut yaitu dengan menggunakan *Ripple mill*. Kemudian dilakukan pemisahan antara cangkang dan kernel dengan LTDS dan *Claybath*. Selanjutnya dikeringkan

di *kernel dryer* sampai kadar air kernel 7% kernel di hembuskan ke kernel bin sampai dilakukan pengiriman.<sup>46</sup>

### G. Struktur PT. Agro Muko

Struktur organisasi PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate dapat dilihat melalui bagan berikut :



---

<sup>46</sup>Hayyuning Pratiwi, Laporan Pkl Pks, di kutip dari [https://id.scribd.com/document/384455247/Laporan Pkl Pks](https://id.scribd.com/document/384455247/Laporan-Pkl-Pks), pada hari Senin. Tanggal 20 Juli 2020, pukul 20.05 WIB

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Sistem Upah Buruh di PT. Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko

##### 1. Buruh di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

Fokus pada penelitian ini yaitu Untuk mengetahui upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko serta untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap upah buruh di PT. Agro Muko di Kabupaten Mukomuko. Untuk mendapatkan informasi yang akurat dari informan penelitian, maka penulis melakukan wawancara dalam bentuk pertanyaan terstruktur yang diajukan kepada informan penelitian, diantaranya yaitu: 1 orang asisten manager PT Agro Muko, 1 orang asisten perkebunan, 1 orang mandor kebun, 7 Karyawan Buruh Harian di PT. Agro Muko. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 10 orang, peneliti hanya membatasi pada divisi I yang berjumlah lebih kurang 100 orang buruh. Adapun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate terdiri dari 5 Divisi. Oleh karena banyaknya jumlah buruh dan medan yang ditempuh cukup sulit, sehingga peneliti hanya memilih pada divisi I dengan mengambil informan berjumlah 10 orang secara acak (*random*).<sup>47</sup>

Pekerja dalam lingkup PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate di bagi menjadi dua, yakni pekerja tetap dan pekerja tidak tetap, pekerja tetap merupakan pekerja yang bekerja secara tetap dalam jangka waktu tertentu

---

<sup>47</sup> Profil PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

melalui kontrak kerja tertentu dan melalui kualifikasi tertentu, biasanya seperti staff, asisten, mandor, dan sebagainya. Pekerja tidak tetap atau pekerja lepas merupakan pekerja yang bekerja tidak tetap dan tidak melalui kontrak kerja tertentu, dan karyawan tidak tetap ini bisa keluar dan masuk perusahaan kapan saja, dan sistem bekerjanya di catat secara manual melalui mandor kebun, biasanya pekerja tidak tetap kebanyakan berasal dari orang-orang yang tinggal di lingkungan desa sekitar perusahaan, pekerja tidak tetap tersebut antara lain: buruh kebun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan diketahui para pekerja buruh kebun di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate telah lama bekerja di perusahaan sawit tersebut, serta para karyawan di PT. Agro Muko diantaranya alasan dalam memiliki pekerjaan sebagai karyawan buruh bahwa beberapa beralasan tidak memiliki pekerjaan lain dan ada pula untuk pekerjaan sampingan, berikut penjelasannya :

Di utarakan oleh saudara Agus, Saipul dan Budi menjelaskan bahwa

“Saya tidak memiliki pilihan lain untuk bekerja di kebun atau usaha sendiri, sehingga akhirnya daripada tidak ada pekerjaan dan menganggur maka saya ikut bekerja di PT. Agro Muko tersebut.”<sup>48</sup>

Demikian juga yang dijelaskan oleh saudara Doni dan bapak Febri yang mengatakan bahwa:

“Saya hanya tamatan SMP, jadi saya tidak memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi untuk melamar bekerja di bidang yang lain,

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Agus, Saiful dan Budi Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

jadi alasan saya bekerja di perusahaan Agro Muko Estate ini karena saya hanya tamatan SMP”<sup>49</sup>

Lain halnya dengan yang diutarakan dengan bapak Nurman, bahwa:

“saya mengatakan bahwa latar belakangnya adalah memang berkebun, jadi sudah 10 tahun saya menggeluti di bidang perkebunan sawit, jadi alasan bapak Nurman bekerja di PT. Agro Muko Estate adalah ingin bekerja di bidang perkebunan sawit saja.<sup>50</sup>

Ditambahkan juga oleh bapak Yunsah bahwa:

“saya memang hobinya berkebun sawit, dan saya hanya bisa di bidang berkebun sawit, orang tua sedari saya kecil sudah mengajarkan saya berkebun sawit, jadi alasan saya bekerja di PT Agro Muko Estate adalah karena sudah sehati dengan pekerjaan kebun sawit ini, oleh karena itu saya memilih pekerjaan menjadi karyawan di kebun sawit PT. Agro Muko tersebut.<sup>51</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, maka dapat penulis pahami bahwa alasan informan memilih pekerjaan sebagai buruh kebun di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate antara lain: beberapa berasalan tidak memiliki pilihan lain untuk menjadi buruh tani, dan tidak ada pilihan untuk pekerjaan lain. Beberapa informan beralasan karena hanya tamatan SMP dan tidak memiliki kualifikasi pendidikan untuk melamar pekerjaan di bidang lain. Dan ada beberapa yang memang sudah sehati dan memang sudah lama bekerja pada bidang perkebunan kelapa sawit, sehingga tidak tertarik untuk beralih profesi pada pekerjaan yang lainnya.

---

<sup>49</sup> Wawancara dengan Doni dan Febri Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>50</sup> Wawancara dengan bapak Nurman Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>51</sup> Wawancara dengan bapak Yunsah Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

Dalam pekerjaan sampingan, diperoleh informasi bahwa beberapa informan ada yang memiliki pekerjaan sampingan dan ada pula yang tidak memiliki sampingan. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

Bapak Nurman menjelaskan bahwa:

saya memiliki pekerjaan sampingan sambil mengurus kebun saya sawitnya sendiri, walaupun tidak lebar, jadi saya mengerjakan kebunnya ketika hari libur atau sewaktu tidak bekerja di PT. Misalnya hari minggu”.<sup>52</sup>

Dijelaskan pula oleh bapak Yunsah yang menjelaskan bahwa:

“saya memiliki ternak ikan lele di belakang rumah, jadi ketika sewaktu pulang bekerja saya melanjutkan untuk memelihara ikan lelenya, seperti memberi makan, membersihkan kolam, saya mengatakan lumayan untuk melepas lelah setelah bekerja dan untuk menambah penghasilan”.<sup>53</sup>

Dijelaskan juga oleh saudara Febri bahwa :

“saya memiliki warung rokok kecil-kecilan, jadi hasilnya lumayan untuk menambah uang tabungannya sedikit-demi sedikit.”<sup>54</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat dipahami bahwa beberapa informan ada yang memiliki usaha sampingan seperti ternak ikan, warung rokok, dan kebun sawit. Namun beberapa informan tidak memiliki pekerjaan atau usaha sampingan, sehingga hanya mengandalkan Upah buruh buruh di PT. Bunga Tanjung Estate. Bekerja pada perusahaan tentunya ada beberapa kebijakan yang tidak sesuai dengan apa yang kita inginkan, sehingga membuat beberapa individu

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan bapak Nurman Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>53</sup> Wawancara dengan bapak Yunsah Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>54</sup> Wawancara dengan Febri Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung



menjadi dirugikan. Demikian juga beberapa informan karyawan buruh kebun di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Bapak Saiful menjelaskan bahwa:

“Beberapa waktu ada pemberian upah atau gaji yang diberikan tidak tepat waktu, misalnya upah yang diberikan pada setiap tanggal 1 setiap bulannya, namun karena ada lain hal jadi di mundurkan ke tanggal 2 atau pada tanggal 3 nya. Padahal kan upah atau gaji dari sebulan itu sudah ditunggu-tunggu untuk membayar keperluan.<sup>55</sup>

Ditambahkan pula oleh bapak Nurman dan bapak Yunsah yang menjelaskan bahwa:

“saya merasa dirugikan jika pemberian upah atau gaji diberikan tidak tepat waktu, karena upah atau gaji tersebut sudah di nanti-nanti untuk membayar kebutuhan rumah tangga dan sifatnya penting. Kalau ditunda maka akan menghambat semuanya.<sup>56</sup>

Namun berbeda dengan yang diutarakan oleh Budi dan Agus yang menjelaskan bahwa:

“kami tidak merasa terlalu dirugikan sebagai karyawan, karena perusahaan sudah sangat bijak dan cukup mementingkan kepentingan dan kebutuhan karyawan. Adapun kalau telat dalam memberikan upah masih terbilang wajar, karena pihak PT juga cukup banyak yang di urus, bukan hanya 1-2 orang saja, apa lagi hanya telah sehari atau dua hari masih bisa kita maklumi dan bukan menjadi hal yang merugikan, kecuali kalau pihak PT telat memberikan upah selama sebulan nah itu baru merugikan pihak karyawan.<sup>57</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas dapat dipahami bahwa ada beberapa informan yang merasa dirugikan dengan

---

<sup>55</sup> Wawancara dengan Saiful, Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>56</sup> Wawancara dengan bapak Nurman Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>57</sup> Wawancara dengan Budi, karyawan buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

pihak PT memberikan upah tidak tepat waktu, seperti misalnya upah seharusnya diberikan pada setiap tanggal 1 setiap bulannya, namun karena ada lain hal jadi dimundurkan ke tanggal 2 atau pada tanggal 3. Ada pula informan yang tidak merasa terlalu dirugikan dengan pihak PT, dan menganggap penundaan pemberian upah merupakan hal yang wajar dan masih bisa di tolelir. Adapun alasan para buruh bekerja di PT. Agro Muko antara lain: a) tidak adanya pekerjaan lain selain bekerja di PT. Sawit; b)

## **2. Sistem Upah Buruh di PT. Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko**

Sistem upah yang diterapkan oleh PT. Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko adalah sistem upah bulanan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali. Pada PT Agro Muko karyawan menerima gaji pada tanggal 1-5 setiap bulanya dengan gaji pokok sebesar Rp. 2.371.000 perbulan dan apabila pekerja buruh melakukan lembur maka pekerja buruh mendapatkan premi dari perusahaan. Besarnya premi tergantung dengan banyaknya tandan buah sawit yang dipanen.

“Selanjutnya Sistem kerja yang diterapkan pihak PT adalah jam kerja masuk dari jam 07.30 sampai dengan pukul 17.00 wib. Kemudian kalau kita sebagai karyawan buruh di kebun biasanya langsung ke lokasi kebun yang sudah di tentukan pada *briefing* beberapa sebelumnya oleh pihak mandor. Selanjutnya bekerja seperti biasa membersihkan kebun, rumput-rumput yang sudah mulai tinggi di tebas dan dibersihkan. Kemudian apabila jam kerja siang atau jam kerja makan siang maka seluruh karyawan berhenti untuk istirahat makan dan sholat, itu biasanya dari jam 12.00 sampai dengan jam

13.00 Wib. Selanjutnya apabila sudah pukul 13.00 kembali untuk melanjutkan bekerja sampai dengan pukul 17.00 wib.<sup>58</sup>

“Saya berangkat dari rumah jam 05.30 WIB dengan menggunakan motor pribadi kemudian sampai jam 6.30 WIB dan langsung diabsen oleh mandor dan langsung mulai bekerja sesuai dengan bagian masing masing, dengan penjagaan ketat kami terus bekerja tanpa henti sampai pukul 12.00 WIB baru istirahat untuk makan dan shalat, kemudian mulai kembali sampai pukul 15.00 WIB dan kami pun diperbolehkan untuk pulang.<sup>59</sup>

Ditambahkan pula oleh Budi bahwa:

Hampir setiap hari saya berangkat pagi-pagi dari rumah menuju kantor dengan menggunakan motor jam 06.00 WIB pagi saya udah berangkat sehingga jam 07.00 WIB sudah sampai di lokasi dan langsung absen dan bisa mulai langsung bekerja, menurut saya dengan upah yang diberikan sebesar Rp. 79.000,- perhari itu masih jauh lebih dari cukup bila dibandingkan dengan apa yang di kerjakan di Perusahaan sawit tersebut apalagi kami bekerja datang sendiri dan pulang sendiri tanpa ada mobil antar jemput.<sup>60</sup>

Kami kerja dari pagi sampai sore, kami di gaji Rp.79.000,- perhari, menurut saya dengan gaji sebesar itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan kami sehari hari itupun belum di potong dengan uang bensin kami karena di PT tersebut tidak ada antar jemput buruh pakai mobil seperti PT lainnya sehingga gaji Rp.79.000/hari tidak dipotong lagi. Saya pribadi sudah kurang lebih 10 tahun bekerja di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate tapi hanya sedikit sekali upah naik, ya kalau dibandingkan dengan naiknya harga pokok bisa dikatakan tidak naik gaji kami, bahkan bisa dikatakan menurun.<sup>61</sup>

“Kami bekerja sudah termasuk lama ada yang 5 tahun bahkan saya sendiri sudah 6 tahun bekerja di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate, untuk masalah gaji dari dulu ada kenaikan cuman tidak begitu banyak kalau kita sesuaikan dengan kebutuhan maka kenaikan tersebut tidak mencukupi kebutuhan kami, saya berharap pihak PT bisa memperhatikan kami sebagai buruh kecil yang hanya

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan Saiful, Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>59</sup> Wawancara dengan Agus, Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>60</sup> Wawancara dengan Budi, Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

<sup>61</sup> Wawancara dengan Saiful, Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

mengandalkan buruh harian di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.<sup>62</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa bahwa buruh masih merasa keberatan jika berangkat bekerja tidak ada jemputan mobil dari pihak PT karena jika berangkat sendiri memakai motor sendiri maka buruh harus punya kendaraan sendiri dan memakai bensin sendiri maka gaji yang dikasih oleh pihak PT Rp.79.000,- kalau dipotong dengan bensin maka akan berkurang lagi. Buruh sangat mengharapkan ada kebijakan lain yang di buat oleh PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate sehingga mereka bisa menggunakan kendaraan yang disediakan oleh pihak PT. Untuk antar jemput mereka bekerja sehari-hari. Kemudian, untuk mengetahui hasil penelitian mengenai Sistem Pembayaran Upah buruh PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. Akan diuraikan beberapa hasil penyajian informan dari pihak perusahaan yang menjadi subjek. Berikut ini hasil wawancara subjek penelitian tersebut:

“Untuk sistem pembayaran upah buruh di PT. Agro Muko ini diberikan secara bulanan, baik yang buruh harian lepas ataupun karyawan atau staff kantor. Untuk pekerja lapangan sendiri salah satunya penetapan upah panen itu yang buat kan panen, dia habis muat itu nanti malamnya membuat laporan panen. Laporan panen paginya baru dicek. Kalaupun misalnya hari ini tanggal 30, berarti laporannya baru ada besok, baru direkap besok, setelah itu nantikan dicek mandor panen kan udah, benar atau gak pendapatan perorangnya berapa, baru nanti dicek sama konduktur setelah itu dari konduktur kan kekrani divisi untuk dibuat direkapnya, setelah direkap nanti baru minta tanda tangan kepala divisi, baru dikirim ke kantor besar, nanti di input sama AP, nah baru 1 bulan dibayarkan. Untuk tanggalnya tidak bisa dipastikan, disini susah

---

<sup>62</sup> Wawancara dengan Febri Buruh Kebun PT. Agro Muko warga desa Bunga Tanjung

tidak bisa diperkirakan, kalau dulu tanggal 1,2,3 tapi terkadang ada keterlambatan sampe tanggal 5-7.<sup>63</sup>

Demikian juga ditambahkan oleh bapak Damiri, sebagai berikut :

Di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate sistem pembayaran Upah buruh dibayar perbulan baik yang buruh harian lepas maupun karyawan yang tetap, untuk tanggalnya di sini tidak bisa dipastikan kadang tanggal 1, 2, 3, terkadang juga sampai tanggal 5. Kemudian untuk pembayaran upah masih manual, para pekerja datang ke kantor untuk mengambil sendiri upahnya. Adapun besaran upah yang diterima bersihnya adalah Rp. 2.366.000 dan ditambah oleh perusahaan sebesar Rp. 5.000, sehingga besar gaji seluruhnya adalah Rp. 2.371.000, di luar dari potongan-potongan adalah sebesar Rp. 2.800.000,- sampai dengan Rp. 3.100.000,-. Kalau karyawan tetap seperti staff itu gajinya berkisar antara Rp. 2.500.000,- sampai dengan Rp. 3.000.000,- Gaji tersebut di potong apabila terdapat karyawan yang melakukan cash bon kepada pihak PT, maka upah langsung di potong. Selanjutnya pemotongan lainnya adalah BPJS untuk ketenagakerjaan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, secara detailnya karyawan dapat melihat secara langsung pada slip gaji yang diberikan setiap bulannya, termasuk juga asuransi bagi karyawan.<sup>64</sup>

Adapun sama halnya dengan pendapat yang diutarakan oleh para buruh sebagai berikut :

“kalau sistem upahnya diberikan secara perbulan dengan rutin per tanggal 1 biasanya. Atau kalau mundur seperti tanggal 2, atau 3, ataupun kalau terlambat memberikan upah sampai tanggal 5 atau 7. Kemudian kalo besaran upah sepertinya mengikuti UMK ya, saya tidak terlalu paham kalo itu, yang jelasnya kalau *full* gaji kalau pekerja yang seperti kami ini nerimanya Rp. 2.366.000 sampai dengan Rp. 2.371.000,.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> Wawancara dengan bapak Handoko, selaku Krani PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

<sup>64</sup> Wawancara dengan bapak Damiri, selaku Mandor kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

<sup>65</sup> Wawancara dengan Budi, selaku pekerja kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

Ditambahkan juga oleh beberapa karyawan pekerja lain, yakni sebagai berikut:

“kalau sistemnya itu gaji diberikan setiap bulanya secara serentak dengan karyawan yang lainnya. Adapun teknisnya itu karyawan atau pekerja mengambil sendiri ke kantor di tanggal yang sudah ditentukan kalau hari itu gajian, kemudian diberikan secara cash dan selanjutnya tanda tangan, dan upah bisa di bawa.”<sup>66</sup>

Sistemnya kalau menurut saya sama sajalah dengan PT yang lainnya yang diberikan secara rutin perbulan, jarang jika ada perusahaan atau PT yang memberikan upah per minggu atau perhari. Kemudian kalo besaran upah itu tergantung masing-masing pekerjaannya, kalo *full* dan tanpa ada potongan ya akan diberikan secara *full*, biasanya sebesar Rp. 2.371.000,-.<sup>67</sup>

“Di setiap sektor pekerjaan dan setiap bidang tentunya sudah pasti terdapat faktor pendukung dan penghambat dalam bekerja dan melakukan pekerjaan. Demikian juga pada perusahaan PT. Kelapa Sawit Agro Muko Bunga Estate. Sebagaimana dijelaskan oleh para informan yakni : Kalau menurut saya faktor pendukung saya bekerja dan menerima upah di PT. Agro ini adalah faktor pendukungnya kami merasa di hargai karena kami merupakan penduduk lokal desa setempat, jadi dengan adanya kami diterima bekerja di sini sangat berterima kasih dan sangat diperdulikan oleh pihak PT, dan tentunya memang itu yang kami harapkan. Adapun faktor kendala atau penghambatnya adalah gaji yang diberikan sering tertunda, itu menjadi faktor penghambat bagi kami, karena upah atau gaji tersebut walaupun kecil sangat berarti bagi kami”.<sup>68</sup>

Ditambahkan pula oleh Budi, bahwa:

“kalau menurut faktor pendukung kami bekerja di sini adalah secara tidak langsung telah memberdayakan penduduk desa dimana PT ini di bangun, setidaknya harus ada kontribusi bagi kami dari pihak PT

---

<sup>66</sup> Wawancara dengan Saiful, selaku pekerja kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

<sup>67</sup> Wawancara dengan Nurman, selaku pekerja kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

<sup>68</sup> Wawancara dengan Saiful, bapak Nurman dan bapak selaku pekerja kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

dengan memberikan kesempatan untuk kami bekerja di sini. Adapun faktor kelemahanya atau kekuranganya adalah jam istirahat yang perlu di tambah, karena jam istirahat itu sangat perlu sekali untuk memulihkan tenaga kami. Apa lagi kami ini pekerja lapangan yang sangat terkuras sekali jika sudah bekerja dari pagi sampai siang, eh malah jam istiarahat yang singkat, setalah itu kami harus bekerja lagi. Kami memohon masukan kepada pihak PT untuk dapat menambah jam istiarahat.<sup>69</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dipahami bahwa faktor pendukung masyarakat atau karyawan buruh bekerja di PT. Agro Muko ini adalah masyarakat atau karyawan merasa di perhatikan dengan diberikannya kesmepatan kerja pada penduduk lokal. Adapun faktor kendala atau kekurangannya adalah pemberian upah yang tidak tepat waktu serta jam istiarahat yang sangat kurang bagi para dpekerja. Adapun sistem upah dalam ekonomi Islam menurut para informan penelitian menjelaskan bahwa sistem upah yang di terapkan oleh pihak PT belum mencerminkan sistem upah yang baik menurut Islam. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

“Saya tidak terlalu paham mengenai hal tentang agama seperti ini, tapi kalau menurut saya pribadi sistem upah yang diterapkan oleh pihak perusahaan belumlah sesuai dengan sistem agama Islam. Karena seharusnya ada kebijakan-kebijakan yang tidak memberatkan pihak pekerja”.<sup>70</sup>

Ditambahkan pula oleh informan bahwa:

“Menurut saya sistem upah yang di lakukan oleh pihak PT belum lah sesuai dengan yang diharapkan, terlebih lagi dalam konteks agama.

---

<sup>69</sup> Wawancara dengan Budi, selaku pekerja kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

<sup>70</sup> Wawancara dengan Saiful, bapak Nurman dan bapak selaku pekerja kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

Alasannya adalah sistem upah yang diberikan tidak diberikan sesuai waktu yang ditentukan, sering meleset.<sup>71</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas, dapat penulis pahami bahwa sistem upah yang diberikan atau ditetapkan oleh pihak PT Agro Muko Bunga Tanjung Estate diberikan secara bulanan, baik yang buruh harian lepas ataupun karyawan tetap. Untuk tanggal pemberian upah tidak bisa dipastikan, namun diberikan biasanya opada tanggal 1,2,3 tapi terkadang ada keterlambatan sampe tanggal 5-7. Selanjutnya besaran upah tergantung masing-masing pekerjaanya, jika karyawan bekerja secara *full* dan tanpa ada potongan akan diberikan secara *full* sebesar Rp. 2.371.000, jika terdapat *cashbon* maka upah akan langsung di potong dengan *cashbon* tersebut. Adapun tunjangan yang diberikan oleh pihak PT adalah tunjangan makan dan tunjangan BPJS.

Upah yang diberikan oleh PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate belum sesuai dihati para buruh kebun dan beberapa buruh kebun yang mengeluh. Bahkan kalau dilihat dari berapa lama mereka bekerja di PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate seharusnya mereka sudah memiliki gaji yang cukup dan memadai, dan seharusnya pihak perusahaan harus lebih memprioritaskan pekerja buruh yang sudah bekerja lebih lama dengan menaikkan nominal gajinya sebesar Rp. 2.800.000,- sampai dengan Rp. 3.000.000,-.

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan bapak Nurman dan bapak selaku pekerja kebun PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate



Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terdapat 2 sistem pengupahan di PT.Agro Muko yaitu upah buruh harian lepas dan upah buruh tetap. Upah buruh harian lepas adalah upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja dengan perhitungan kerja harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas. Upah buruh harian lepas gajinya Rp.79.000,- perhari dan dapat menerima upah atau gaji setiap 2 minggu sekali tanpa ada bonus lainnya.

Sedangkan buruh tetap menerima upah yang dibayar oleh perusahaan kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapi gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun atau kerja lembur maupun oleh faktor lainnya. Upah buruh tetap perbulan gajinya sebesar Rp. 2.371.000,-ditambah bonus beras 5KG setiap bulannya. Biasa gaji didapatkan setiap awal bulan sesuai dengan perjanjian, tetapi perusahaan sering menunda-nunda membayar gaji buruh sampai 1 minggu lamannya.

PT.Agro Muko merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang didirikan pada tahun 1990 sistem penetapan upah di perusahaan ini mengikuti atau menyesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) kabupaten Mukomuko, dimana setiap tahunnya upah karyawan di PT.Agro Muko ini mengalami perubahan karena pihak perusahaan menyesuaikan UMK yang telah di tetapkan oleh pemerintah sekitar.

## **B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Buruh di PT. Agro Muko Di Kabupaten Mukomuko**

Sistem upah buruh di PT.Agro Muko memiliki 2 sistem pembayaran upah setiap 2 minggu sekali dan 1 bulan sekali. Pembayaran upah setiap 2 minggu sekali khusus untuk buruh harian lepas dimana mereka mendapatkan upah setiap 2 minggu sekali sesuai dengan hari mulai mereka kerja, sedangkan upah yang dibayarkan setiap 1 bulan sekali di awal bulan ditambah 5kg beras dari perusahaan itu khusus untuk buruh tetap.

Dari hasil wawancara dengan beberapa buruh yang ada di PT.Agro Muko mengenai praktek pembayaran upah di PT.Agro Muko dilihat dari besaran upah yang diterima buruh, itu belum cukup baik karena upah yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada buruh belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dikarenakan biaya transportasi ketempat kerja itu ditanggung sendiri ditambah lokasi yang jauh dari permukiman menyebabkan harga kebutuhan sehari-hari menjadi meningkat.

Jika dilihat dari waktu pembayaran upah yaitu belum bisa dikatakan baik karena pada pelaksanaannya pihak perusahaan masih sering menunda-nunda waktu pembayaran upah buruh, sering terjadi keterlambatan dalam waktu pembayarannya dimana upah yang seharusnya diterima buruh itu di awal bulan dan tepat 2 minggu setelah bekerja namun kenyataanya buruh menerima upah itu biasanya 1 minggu kemudian. Hal itu tentu tidak sesuai dengan syariat Islam karena didalam islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang buruh.

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan terbayarkan, atau akan

mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. PT. Agro Muko sendiri memberikan upah kepada pekerja harian sendiri tidak sesuai dengan surat keputusan direksi dan termasuk menzholimi pihak pekerja, karena dalam pandangan Ekonomi Islam pengusaha harusnya membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya, sesuai dengan nilai-nilai Ekonomi Islam sendiri yaitu tentang adil dalam pengupahan, layak dan transparan serta tidak merugikan kepentingannya orang lain. Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya juga akan mempengaruhi standar kehidupan pekerja, keluarganya, dan perusahaan itu sendiri.

Fungsi upah sendiri yaitu harus menjamin kehidupan layak bagi para pekerja dan keluarganya, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja akan tetapi harus mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang. Meskipun menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul.

Berdasarkan uraian di atas dapat dianalisis dari segi tinjauan ekonomi Islam:

- 1) Penentuan upah bagi karyawan kontrak haruslah sebelum mereka memulai pekerjaannya dengan memberikan informasi upah yang akan diterima. Dari segi praktek yang di berlakukan di PT. Agro Muko akad atau sistem kontrak kerja di berikan secara lisan. Dari segi ekonomi islam kontrak kerja apapun harus di tulis secara rinci agar pekerja

ataupun pemilik usaha dapat dengan jelas mengetahui sistem perjanjian yang diketahui kedua belah pihak.

Di PT.Agro Muko sistem penetapan upah buruh yaitu tidak memiliki perjanjian yang jelas antara pimpinan dan karyawan, akan tetapi perusahaan ini menetapkan upah buruh sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Sistem kontrak yang mereka lakukan tidak mengikat dikarenakan mereka hanya melakukan perjanjian kontrak kerja secara lisan.

- 2) Membayarkan upah pada pekerja buruh ketika mereka telah menunaikan tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberian upah di PT. Agro ini ada dua jenis pekerja buruh harian dan pekerja buruh tetap, pekerja buruh harian menerima upah/gaji seminggu sekali, sedangkan pekerja buruh tetap menerima upah/gaji sebulan sekali.
- 3) Jenis pekerjaan, upah yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka jalankan. Dari segi jenis pekerjaan PT. Agro Muko tidak berlaku adil dalam memberikan upah, karena ada beberapa pekerja buruh yang bekerja pada jam lebih dari jam yang seharusnya, namun tidak diberikan tambahan atas upah sama dengan pekerja yang tidak lembur.
- 4) Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup

masyarakat meningkat, maka upah para karyawan harus dinaikan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. Dari segi praktek yang diberlakukan di PT. Agro Muko di beberapa buruh upah yang diberikan masih kurang mencukupi kebutuhan.

- 5) Penentuan upah karyawan tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit, juga sebaiknya para pemberi kerja adil dalam memberikan upah dan tetap dalam pengawasan. Dari segi ekonomi Islam sistem pengupahan yang diterapkan pihak perusahaan kurang berlaku adil, pihak PT tidak tepat waktu dalam memberikan upah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian tentang sistem pembayaran upah buruh perkebunan kelapa sawit di PT. Agro Muko maka penulis simpulkan bahwa:

1. Pembayaran Upah buruh Perkebunan Kelapa Sawit PT. Agro Muko diberikan secara bulanan, baik yang buruh harian lepas ataupun karyawan tetap. Untuk tanggal pemberian upah tidak bisa dipastikan, namun diberikan biasanya pada tanggal 1,2,3 tapi terkadang ada keterlambatan sampe tanggal 5-7. Selanjutnya besaran upah karyawan sebesar Rp. 2.371.000.
2. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah Buruh di PT. Agro Muko yakni belum sesuai dengan yang dianjurkan oleh ekonomi Islam, karena: tidak berlaku adil dalam memberikan upah, ada beberapa pekerja buruh yang bekerja pada jam lebih dari jam yang seharusnya, namun tidak diberikan tambahan atas upah sama dengan pekerja yang tidak lembur dan tidak tepat waktu dalam memberikan upah.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan informasi dan hasil penelitian yang didapatkan sebagai berikut :

1. Seharusnya upah dibayar sesuai dengan tanggal yang pasti, agar pihak pekerja bisa memenuhi kebutuhannya.
2. Pihak Pemerintah pusat dan daerah serta Dewan Pengupahan harus lebih cermat dan berperan aktif lagi untuk memastikan jalannya pengupahan yang ada di daerah.
3. Sebelum melakukan pekerjaan hendaknya pihak perusahaan dan pekerja melakukan perjanjian kerja, sebagaimana yang sudah di atur Undang Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam untuk tanggal pembayaran, agar kerjasama antar pengusaha dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang terzholimi dan mempunyai kekuatan hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azkiya, Zainal dkk. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bungin, Burhan. 2017. *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Chaudhry Sharif Muhammad. 2011. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Chaudhry, Sharif, Muhammad. 2012. *Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Departement Ri, *Alqur'an dan Terjemahannya*
- Desma, Wati. 2015. *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Sumber Jaya Indah nusa Coy Kebun Kota Tengah*
- Ghazali, Abdul Rahman. 1993. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hakim, Lukman. 2012. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Jakarta: Erlangga
- Huda, Qamarul. 2011. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Teras
- Jogianto. 2005. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Khakim, Abdul. *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003*.
- Lestari, Dewi. 2015. *Sistem pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Maesaroh, Siti. 2019. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangku. Studi Di Kampung Argo mul Kecamatan Banjir Kabupaten WayKanan*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Rahmayuni, Siti. *Analysis Of Payroll Accounting Information System*”, Journal Research and Analysis ISSN 2597-6613.



- Sendjun H. Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.
- Sholihin, Ahmad Ifham. 2003. *Ekonomi Syariah*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama
- Sri, Wahyuni. 2014. *Analisis Pengaruh Upah Terhadap Pola Konsumsi Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Nagan Raya*
- Suharsimi, Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suhendi, Hendi. 2002. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Sulaiman, Ardika, “*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktipitas Karyawan Kerajinan Ukiran kabupaten subang*”, *Journal Tri Konomika* Vol. 13 No. 1.
- Syahroni, Oni dan Hasanudin. 2016. *Fiqh Muamalah*. Jakarta : Rajawali Pers
- Tim Kompendium. *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Yulianti. 2017. *Sistem Pembayaran upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandan Wangi di Seruyan*