

**SISTEM UPAH BURUH PEKERJA KELAPA SAWIT
DIKECAMATAN SUNGAI RUMBAI KABUPATEN
MUKOMUKO DAN RELEVANSINYA DENGAN
PEMIKIRAN IBNU KHALDUN**



SKRIPSI

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

OLEH :

REDHO FIRMANSYAH
NIM. 1611130074

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

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Redho Firmansyah, NIM 1611130074 dengan judul: **“Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit Di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko dan Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun”**. Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan 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 Institute Agama Negeri Islam (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Januari 2021 M
Dzulhijjah 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP: 196303192000032003

Yunida Een Frivanti, M.Si
NIP: 198106122015032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit
Dikecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko dan Relevansinya Dengan
Pemikiran Ibnu Khaldun", oleh Redho Firmansyah NIM: 1611130074 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 : Kamis

Tanggal : 18 Februari 2021 M/ 06 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, 19 Februari 2021 M

07 Rajab 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Andang Sunarto, Ph.D

NIP.197611242006041000

Penguji I

Yunida Een Frivanti, M.Si

NIP.198106122015032000

Penguji II

Andang Sunarto, Ph.D

NIP.197611242006041000

H. Makmur, Lc.M.A

NIDN.200407601

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, M.A

NIP. 19730412 1998032003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul “Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit Dikecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko Dan Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Kahldun” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di IAIN Bengkulu, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan Saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Koordinator serta Penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah Saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah Saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2021 M
1442 H

Saya yang menyatakan


NIM 1611130074

Moto Hidup

*“Tidak ada hal yang sia-sia dalam
belajar karena ilmu akan bermanfaat pada waktunya”*

*“orang yang menginginkan impiannya menjadi
kenyataan, harus berani menjaga diri agar tidak tertidur”*

Redho Firmansyah

PERSEMBAHAN

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya. Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Ayah dan Ibu, Lasto dan Samijah terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasehat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini. Semoga ini menjadi awal untuk menuju kesuksesan dan membuat Ayah dan Ibu bangga.*
- ❖ Adik tercinta, Muhamad Nurzaini yang selalu memberikanku semangat selama aku menempuh pendidikan.*
- ❖ Seluruh keluargaku, nenek, kakek, pakde, bude, paman, bibi, dan sepupu yang telah memberikan semangat selama aku menempuh pendidikan.*
- ❖ Dosen pembimbing 1, Ibu Dra. Fatimah Yunus.M.A dan dosen pembimbing 2, Ibu Yunida Een Friyanti.M.Si yang telah membimbingku dalam menyelesaikan skripsi ini.*
- ❖ Sesorang yang spesial Siti Maysaroh yang selama ini selalu memberikan semangat, membantu serta menemani disetiap kondisi apapun sehingga mampu menjadi lebih baik dan membanggakan.*

- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku GENK PECINTA DRAMA (Bambang Irawan, Eko Darwiyanto, Nik Komarsen, Putri Eka Rum Hanisyah, Bunga Rahji Lestari), kebersamaan, canda, tawa yang selalu kita ciptakan semasa di bangku perkuliahan yang tak pernah terlupakan.*
- ❖ *Teman-teman KKN berbasisi masjid angkatan VII 2019 yang telah kita lalui bersama-sama, perjuangan selama 2 bulan banyak hal yang telah aku dapatkan. terimakasih untuk semuanya.*
- ❖ *Teman-teman seperjuanganku EKIS tahun 2016.*
- ❖ *Keluarga kosan Bang Dedi Elwis selalu mensupotr dan memberikan semangat serta motifasi kepadaku.*
- ❖ *Almamaterku tercinta Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bengkulu.*

ABSTRAK

Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit Di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko Dan Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun

Oleh Redho Firmansyah, NIM 1611130074

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui sistem upah buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko 2) mengetahui pemikiran Ibnu Khaldun tentang sistem upah 3) mengetahui relevansi Ibnu Khaldun tentang upah. Untuk mengungkap persoalan tersebut peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara 10 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Sistem upah buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko sistem upah buruh dengan adanya tawar-menawar di awal perjanjian tetapi tetap tidak sesuai dengan kesepakatan sehingga upahnya termasuk rendah, dan upah buruh tersebut dibayar setelah pemilik kebun menjualnya ke toko sawit. 2) Menurut Ibnu Khaldun pemberian upah haruslah sesuai dengan kinerja kerja buruh tersebut. 3) Relevansi yang terjadi di Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko terdapat kesamaan dengan Ibnu Khaldun berdasarkan sistem tawar-menawar sedangkan mengenai upah terjadi perbedaan atau tidak relevan karena upah di Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko sangat rendah dan tidak sesuai dengan kinerja, sedangkan pemberian upah menurut Ibnu Khaldun berdasarkan kinerjanya.

Kata kunci: *sistem upah buruh, relevansinya dengan pemikiran Ibnu Khaldun*

ABSTRACT

Wage System for Oil Palm Workers in Sungai Rumbai District Mukomuko Regency and Its Relevance to Ibn Khaldun's Thought

By Redho Firmansyah, NIM 1611130074

The purpose of this research is to 1) know the wage system for oil palm workers in Sungai Rumbai District, Mukomuko Regency 2) see Ibnu Khaldun's thoughts about the wage system 3) see the relevance of ibn kahldun about wages. To reveal this problem the researcher used a qualitative approach with data techniques through observation, documentation, and interviews of 10 people. Based on the results of the research it can be ignored that: 1) The wage system for workers in Sungai Rumbai District, Mukomuko Regency is a labor wage system with bargaining at the beginning of the agreement but still not in accordance with the agreement so that the wages are low, and the wages paid are paid after the owner of the garden sells them to the shop. palm. 2) According to ibn Khaldun, offering wages must be in accordance with the work performance of the worker. 3) The relevance that occurs in Sungai Rumbai, Mukomuko Regency is found in Ibn Khaldun based on the bargaining system, while regarding wages there is a difference or not because the wages in Rumbai Mukomuko Regency are very low and not in accordance with performance, while offering wages according to Ibn Khaldun is based on his performance.

Keywords: *labor wage system, its relevance to the thoughts of ibn khaldun*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Shalawat dan salam juga penulis curahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran-saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi tentu saja peneliti banyak menemui kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terika kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag., M.H, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Dra. Fatimah Yunus, M.A selaku Wakil Dekan III dan selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan

dengan penuh kesabaran dan kasih sayang kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini, dan juga selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan dengan penuh kesabaran dan kasih sayang kepada penulis semasa kuliah.

4. Desi Isnaini, M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
5. Eka Sri Wahyuni, M.M, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
6. Seluruh staf karyawan dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar, membimbing dan memberikan berbagai ilmunya dengan keikhlasan.
7. Semua pihak yang telah membantu penulisan proposal SKRIPSI ini.

Dalam menyusun skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun kepada pembaca untuk kedepannya skripsi ini menjadi lebih baik lagi kedepannya.

Bengkulu, Mei 2020 M
Sya'ban 1441 H

Penulis

REDHO FIRMANSYAH
NIM: 1416131956

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTO	V
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
LAMPIRAN	xv

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Penelitian Terdahulu.....	8
F. Metode Penelitian.....	16

BAB II KAJIAN TEORI

A. Sistem Upah.....	20
1. Sistem Pemberian Upah.....	20
2. Bentuk Upah.....	24
3. Jenis-jenis Upah	24
4. Penetapan Upah.....	25
5. Tingkat Upah.....	26
6. Dasar Hukum Upah Dalam Ekonomi Islam	27
B. Buruh	28
1. Macam-macam Buruh	28
2. Hak-hak Pekerja	29
3. Hubungan Buruh dan Majikan	30
4. Perlindungan Buruh.....	31

C. Sistem Upah Menurut Ibnu Khaldun.....	31
---	-----------

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Biografi Ibnu Khaldun.....	36
1. Pendidikan dan Guru Ibnu Khaldun	37
2. Pemikiran dan Karya-Karya Ibnu Khaldun	38
3. Murid-Murid Ibnu Khaldun	40
B. Letak Geografis Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Upah Buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko	47
1. Sistem Upah	47
2. Bentuk Upah.....	49
3. Jenis-jenis Upah	50
4. Penetapan Upah.....	53
5. Tingkatan Upah	54
6. Besaran Upah	55
B. Sistem Upah Menurut Ibnu Khaldun.....	59
C. Sistem Upah Buruh Dikecamatan Sungai Rumbai Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Data jumlah penduduk Desa Talang Gading	43
Tabel 3.2 : Data jumlah penduduk pada jenjang pendidikan di Desa Talang Gading	44
Tabel 3.3 : Data jumlah penduduk yang beragama di Desa Talang Gading	45
Tabel 3.4 : Data keadaan perekonomian penduduk di Desa Talang Gading	46

LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar ACC Judul
- Lampiran 2 : Daftar Hadir Seminar Proposal
- Lampiran 3 : Catatan Perbaikan Proposal
- Lampiran 4 : Halaman Pengesahan Proposal
- Lampiran 5 : Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 6 : Lembar Pedoman Wawancara
- Lampiran 7 : Halaman Pengesahan Skripsi
- Lampiran 8 : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Pernyataan Plagiasi
- Lampiran 11 : Lembar Bimbingan Skripsi, Pembimbing 1 Dan Pembimbing 2
- Lampiran 12 : Lembar Saran Tim Penguji
- Lampiran 13 : Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem upah dalam Islam, upah dibahas pada bab ijarah, yaitu sewa menyewa. Ijarah yang di dalamnya terdapat mu`jir atau yang memberi upah dan musta`jir atau yang menerima upah. Sehingga konsep ijarah sama dengan konsep upah secara umum. Al-ijarah arti asalnya adalah imbalan kerja atau upah. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang di bayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah di curahkan untuk mengerjakan sesuatu.¹

Menurut Siswandi “*pemberian upah yang benar dalam upaya pemerataan ekonomi umat dan keadilan*” istilah upah dalam kehidupan sehari-hari kita sudah tidak asing lagi, namun ada beberapa hal yang perlu kita fahami supaya dalam pemberian upah tidak salah dan tidak mendzolimi bagi orang yang berhak menerima upah. Rasulullah memerintahkan upah harus diberikan secara adil, bahkan dalam memberikan upah tidak boleh menunda-nunda. Kata *al-Ijarah* dalam bahasa Arab berarti memberi upah, mengganjar.

Secara bahasa *Ijarah* berarti jual beli manfaat. Ada juga yang menerjemahkan, *Ijarah* sebagai jual beli konsep kemanusiaan. Transaksi ijarah diberlakukan bagi seorang pekerja atas jasa yang mereka lakukan.

¹ Rachmat Syafei, *fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Setia, ISBN, 2001), h. 50

Sementara upahnya ditakar berdasarkan besar jasanya dan besaran tanggung jawab. Takaran minimal yang di berikan kepada buruh juga harus mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, apa yang menjadi kebutuhan buruh merupakan tanggung jawab pihak majikan yang memperkerjakan buruh tersebut.²

Menurut UU 13/2003 pasal 1 angka (30) pengertian 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, kesempatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atas jasa yang telah dilakukan. Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri guna memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing buruh tani beda berdasarkan jenis pekerjaan yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan nilai gaji yang diterima buruh tani upah yang diberikan berdasarka dengan tingakat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Namun di Desa Talang Gading sisitem pangupahan tidak lebh dari nilai minimum.

² Dimayuddin Djuwaini, *pengantar fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: pustaka belajar, 2010), h. 160.

jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada juga menerjemahkan sewa-menyewah, yakni mengambil manfaat dari barang.³

Menurut Putri Nuraini “*Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Prespektif Ekonomi Islam*” Upah disebut dengan *Al-Ijarah*, yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Twadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats-Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah). Menurut pengertian *Syara'*, *Al-Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah) (Sabiq, 1988). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴

Berkaitan dengan bentuk kerja akad ijarah yang mentransaksikan seorang pekerja atau buruh, maka harus di penuhi beberapa persyaratan seperti jenis obyek atau bentuk ijarah haruslah jelas. Baik dari jenis pekejaan, tujuan dan waktu pengerjaannya. Hal ini di tunjukkan untuk mengantisipasi munculnya praktek kesewenang-wenangan terhadap kaum buruh. Tidak di benarkan mengupah seorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidak jelasan pekerjaan. Sebab Islam tidak hanya memandang upah sebatas imbalan yang di berikan kepada pekerja, melainkan dapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada

³ Siswadi, *Pemberian Upah yang Benar dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan*, Vol.4, No.2, Tahun.2014, h. 107.

⁴ Putri Nuraini, *Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, Vol.1, No.1, Tahun.2018, h. 40.

Menurut Ibnu Khaldun, di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial⁵. Allah menciptakan semua yang ada didunia ini untuk manusia. Dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada didunia ini. Tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Oleh karena itu, penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak ada nada produksi. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari pengasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia.

Nilai setiap orang teletak dalam keahliannya. Artinya, pertukangan yang dikuasainya adalah ukuran bagi nilainya atau lebih tepat ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya.⁶ Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai demgan jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Ibnu Khaldun, dalam Buku *Muqaddimah* penerjemah Ahmadie Thoha menguraikan teori upah adalah suatu produk sama dengan tenaga kerja yang dikandungnya. “laba yang dihasilkan manusia adalah nilai yang

⁵ Charles Issawi, *An Arab Phylosophy Of History Selections From The Prolegomena Of Ibnu Khaldun Of Tunis*, terj.Mukti Ali, Filsafat Islam Tentang Segjarah, Jakarta: Tintamas, 1976, h.. 23.

⁶ Charles Issawi, *An Arab Phylosophy Of History Selections From The Prolegomena Of Ibnu Khaldun Of Tunis*, terj.Mukti Ali, h. 25.

teralisasi dari tenaganya”. Kekayaan bangsa tidak ditentukan oleh jumlah uang yang dimiliki bangsa tersebut, tetapi ditentukan oleh produksi barang dan jasanya dan oleh neraca pembayaran yang sehat.

Semua kegiatan atau pekerjaan yang halal adalah baik untuk dilaksanakan, tanpa memandang tingkatan dari suatu pekerjaan itu. Bahkan islam memberikan kebebasan dalam memilih sebuah pekerjaan. Yang menjadi penekan dalam Islam adalah suatu pekerjaan itu hendaklah halal, sehingga dikatakan dalam hadist bahwa pekerjaan mencari kayu bakar adalah lebih baik dari pada menjadi pengemis yang menengadahkan tangannya memohon balas kasihan orang lain. Demikian pendapat para ulama pertanian juga merupakan pekerjaan yang mulia.

Namun demikian, disisi lain menurut seorang pemikir Islam yang bernama Ibnu Khaldun, dalam kitabnya “*al-muqadimah*” menggambarkan bahwa tidak semua kegiatan perekonomian yang dijalankan oleh manusia adalah mulia. Kemudian ketahuilah bahwa keuntungan diperoleh dari usaha dan kerja, meskipun memperoleh dan mengusahakannya dilakukan berbagai segi dan profesi yang dimiliki oleh seseorang.⁷

Firman Allah dalam Al-Qur`an surat Al- Ankabut,17.

إِنَّمَا تَعْبُدُونَ مِن دُونِ اللَّهِ أَوْثَانًا وَتَخْلُقُونَ إِفْكًا إِنَّ الَّذِينَ تَعْبُدُونَ مِن دُونِ اللَّهِ لَا يَمْلِكُونَ لَكُمْ رِزْقًا فَابْتَغُوا عِنْدَ اللَّهِ الرِّزْقَ وَاعْبُدُوهُ وَاشْكُرُوا لَهُ إِلَيْهِ تُرْجَعُونَ
١٧

Artinya :

⁷ Adiwirman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindu persada, 2004), h. 365.

“Sesungguhnya apa yang kamu sembah selain Allah itu adalah berhala, dan kamu membuat dusta. Sesungguhnya yang kamu sembah selain Allah itu tidak mampu memberikan rezki kepadamu; Maka mintalah rezki itu di sisi Allah, dan sembahlah Dia dan bersyukurlah kepada-Nya. hanya kepada-Nyalah kamu akan dikembalikan”. (Q. S Al-Ankabut : 17)

Wilayah Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko sangatlah luas dengan terdapat 11 Desa, tiap-tiap Desa mempunyai lahan atau perkebunan sendiri akan tetapi masih dipekerjakan oleh orang lain atau yang bisa disebut buruh, mata pencaharian di kecamatan Sungai Rumbai ialah perkebunan kelapa sawit. Dari 11 desa ini kita mengambil Desa satu yaitu Desa Talang Gading wilayah Desa Talang Gading kabupaten Mukomuko merupakan sebuah Desa dengan luas 1000 ha dan yang sebagian besar wilayahnya merupakan lahan perkebunan berupa kebun sawit dan kebun karet dengan luas 600 ha dan sisanya merupakan perkarangan dan rumah penduduk. Jumlah penduduk Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko tercatat sebanyak 465 jiwa.

Dalam 3 hektar kebun kepala sawit terdiri dari 2-3 pekerja/buruh dengan bermacam-macam pekerjaannya seperti ada yang khusus memanen buahnya, khusus peruning/pembuangan pelepah atau tangkai daun, dan juga ada bagian pemupukan. Dari 3 jenis bagian ini sistem pengupahannya juga berbeda, seperti pengambilan buah upah yang diberikan berkisar 80.00 ribu per ton nya, sedangkan bagian pembuangan pelepah dan pemupukan sistem upahnya per batang, satu batangnya 3000-4000. Akan tetapi masih banyak pemilik kebun yang memberikan upah kepada pekerja/buruh tidak sewajarnya.

Menurut Slamet Efendy sistem upah buruh pekerja kelapa sawit di Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko ini dilakukan dengan tidak sesuai pengupahannya dengan memberi upah kepada pekerjaanya dibawah taraf minimum, seharusnya majikan memberikan upah sesuai dengan jenis pekerjaannya atau sesuai standar maksimum. Karena buruh sudah memberikan seluruh tenaganya untuk membantu majikan dalam pemenuhan kebun kelapa sawit. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut maka penulis melakukan penelitian ini yang berjudul **Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko Dan Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem upah buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko?
2. Bagaimana sistem upah menurut Ibnu Khaldun?
3. Bagaimana relevansinya sistem upah buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko dengan pemikiran Ibnu Khaldun?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan pada tujuan dari penelitian ini.

1. Mengetahui sistem upah buruh di kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko.
2. Mengetahui sistem upah menurut Ibnu Khaldun.
3. Mengetahui relevansinya sistem upah buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko dengan pemikiran Ibnu Khaldun.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, semoga penelitian ini bermanfaat sebagai wujud pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan. Selain itu juga, penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan bagi penelitian selanjutnya.
2. Secara praktis, semoga penelitian ini memperluas keilmuan keislaman dalam bidang ekonomi islam dan memperluas ilmu tentang Ibnu Khaldun, bagi peneliti khususnya, pembaca, dan bagi siapa saja.

E. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai hal yang berkaitan dengan penelitian yang akan penulis teliti, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Vibi Kridalaksana tahun (2017) yang berjudul "*Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Perspektif Ekonomi Islam*" hasil penelitian diketahui bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tani mulai dari para tanam, panen dan pasca panen sedangkan

waktu pembayaran upah dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan dengan standar upah Rp. 30.00 per kubik. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti teliti adalah sama-sama ingin mengetahui bagaimana pembayaran upah buruh pekerja. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Vibi Kridalaksana dengan peneliti yang penulis lakukan adalah Vibi Kridalaksana mengangkat masalah tentang perspektif ekonomi Islam tentang pemberian upah yang dilakukan sebelum seorang buruh tani bekerja. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan mengangkat masalah tentang sistem pengupahan buruh pekerja kelapa sawit sistem pengupahannya tergolong jauh di bawah upah minimum, sangat rendah dan relevansinya dengan pemikiran Ibnu Khaldun.⁸

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sidik Pamungkas tahun (2016) yang berjudul "*Upah Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam pada PT Bumi Mentari Kraya Kabupaten Mukomuko*" Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah yang pertama, untuk mengetahui mekanisme Upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif Ekonomi Islam? yang kedua, untuk mengetahui Faktor apa saja yang menjadi penghambat buruh mendapatkan upah yang layak dalam perspektif ekonomi Islam di PT. Bumi Mentari Karya?. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif Ekonomi Islam. Upah buruh yang diberikan oleh PT. Bumi Mentari Karya kepada

⁸ Vibi Kridalaksana, *Sistem Pemberian Upah Buruh Tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Perspektif Ekonomi Islam*, (skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bengkulu, 2017)

karyawannya belum bisa di bilang layak karena belum memenuhi pokok-pokok upah dalam perspektif ekonomi Islam. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama ingin mengetahui kelayakan dalam upah buruh pekerja. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Sidik Pamungkas dengan peneliti yang penulis lakukan adalah Sidik Pamungkas mengangkat masalah tentang bagaimana upah buruh di PT. Bumi Mentari Krya dalam perspektif Islam. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan dengan mengangkat masalah tentang sistem pengupahan buruh pekerja kelapa sawit dan pengupahannya tergolong jauh di bawah upah minimum, sangat rendah dan relevansinya dengan pemikiran Ibnu Khaldun.⁹

3. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Wulandari tahun 2016 yang berjudul "*Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam dan Relevansinya dengan Sistem Pngupahan di Indonesia*" adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui relevansi kedua sistem tersebut yaitu sistem pengupahan dalam ekonomi Islam dengan sistem pengupahan di Indonesia. Dalam skripsi ini penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bermanfaat memberi informasi, fakta dan data mekanisme dari sistem pengupahan tersebut, baik dari segi ekonomi Islam maupun dalam pemerintahan di Indonesia. Kemudian dari informasi tersebut data akan dianalisis untuk menjawab permasalahan yang ada diatas. Setelah melakukan penelitian dari beberapa teori yang

⁹ Sidik Pamungkas, *Upah Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam pada PT. Bumi Mentari Krya Kabupaten Mukomuko*, (skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bengkulu, 2016)

telah dianalisis penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian relevan pengupahan dari sistem dalam ekonomi Islam dan dalam perekonomian di Indonesia sangat berkaitan antara keduanya karena sama-sama mementingkan keadilan bagi para pekerja/buruh, hanya saja dari permasalahan yang banyak ditemukan dan sering terjadi dimasyarakat. Persamaan penelitian ini sama-sama membahas tentang sistem upah pekeja atau buruh. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Novi Wulandari dengan peneliti yang penulis lakukan adalah Novi Wulandari mengangkat masalah tentang relevansi pengupahan dalam sistem ekonomi Islam dengan sistem pengupahan di Indonesia. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan dengan mengangkat masalah tentang sistem pengupahan buruh pekerja kelapa sawit dan pengupahanya tergolong jauh di bawah upah minimum, sangat rendah dan relevansinya dengan pemikiran Ibnu Khaldun.¹⁰

4. Jurnal Nasional oleh Murni Ngurawan tahun 2016 yang berjudul “*Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus perumahan Mapanget Griya Indah*” adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pengupahan buruh bangunan di perumahan Mapanget Griya Indah, implikasi upah buruh bangunan terhadap kesejahteraan ekonomi, serta pandangan hukum Islam tentang pengupahan buruh bangunan di perumahan Mapanget Griya Inda. Jenis

¹⁰ Novi Wulandari, *Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam dan Relevansinya dengan Sistem Pengupahan di Indonesia*, (skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bengkulu, 2016)

penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan, melakukan suatu keadaan, teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini bahwa praktek sistem pengupahan yang terjadi di perumahan Mapanget Griya Indah ini, dibedakan menjadi 2 bagian ada buruh harian yang upahnya dihitung perhari dan dibayarkan perminggu dari perusahaan. Dan buruh dari pemborong, pihak perusahaan memberikan upah bagi para pemborong yang dihitung perunit rumah sesuai kesepakatan dan mendapatkan upah upah perminggu sesuai hasil kerja. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti sama-sama membahas tentang sistem pemberian upah buruh. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Murni Ngurawan dengan peneliti yang penulis lakukan adalah Murni Ngurawan mengangkat masalah tentang bagaimana sistem pengupahan buruh bangunan Mapanget Griyah Indah. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan dengan mengangkat masalah tentang sistem pengupahan buruh pekerja kelapa sawit dan pengupahannya tergolong jauh di bawah upah minimum, sangat rendah dan relevansinya dengan pemikiran Ibnu Khaldun.¹¹

5. Jurnal Internasional oleh Hendra Gunawan, Ely Kartikaningdyah yang berjudul "*Wage System Manufacturing Company Normative and Expectations*" adapun penelitian ini menentukan model upah yang diterapkan oleh perusahaan di Batam yang diharapkan dapat

¹¹ Murni Ngurawan, *Jurnal Nasional Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga*, tahun 2016

menyediakan berbagai model referensi di berbagai stara perusahaan upah dan klaster. Diharapkan juga dapat membantu pemerintah daerah sebagai faktor dalam menentukan pembuatan kebijakan upah minimum melalui rekomendasi model upah yang ideal di Batam. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara ke industri manufaktur di tiga unit terkait disebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia, staf administrasi dan staf produksi. Hasil penelitian dianalisis secara kualitatif untuk mengeksplorasi model yang telah diterapkan dan keinginan karyawan. Persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti yang akan diteliti adalah sama-sama ingin mengetahui bagaimana pemberian sistem upah buruh pekerja maupun karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan Hendra Gunawan, Ely Kartikaningdyah dengan peneliti yang penulis lakukan adalah dengan mengangkat masalah tentang apa saja faktor-faktor untuk menentukan dan menukar sistem upah, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sedangkan peneliti yang penulis lakukan dengan mengangkat masalah tentang sistem pengupahan buruh pekerja kelapa sawit dan pengupahannya tergolong jauh dibawah upah minimum, sangat rendah dan relevansinya dengan pemikiran Ibnu Khaldun.¹²

Ibnu Khaldun telah membahas masalah upah buruh dalam perekonomian. Ia menyebut istilah buruh dengan terminology *shina'ah* (pekerjaan di pabrik) sebagaimana dituliskannya dalam Muqaddimah:

¹² Hendra Gunawan, Kartikaningdyah, *Jurnal Internasional masalah ekonomi dan keuangan*, Tahun 2015

Pekerjaan (di pabrik/perusahaan) adalah kemampuan praktis yang berhubungan dengan keahlian (*skills*). Dikatakan keahlian praktis karena berkaitan dengan kerja fisik material, di mana seorang buruh/pekerja secara langsung bekerja secara indrawi.

Dalam terminologi ekonomi modern, *shina'ah* tersebut dikenal dengan istilah *employment* (ketenaga kerjaan). Orang yang melakukannya disebut *employee* atau *labour* (tenaga kerja atau buruh). Menurut Ibnu Khaldun buruh adalah sumber nilai. Ibnu Khaldun memang belum mengemukakan mengenai teori buruh, namun tentang pekerjaan dan upah memang banyak penjelasannya secara detail. Menurut Ibnu Khaldun barang-barang hasil industri dan tenaga kerja juga menjadi mahal di kota-kota yang telah makmur. Kemahalan itu dikarenakan tiga hal, yaitu sebagai berikut: *Pertama*, karena besarnya kebutuhan yang ditimbulkan oleh meratanya hidup mewah di suatu kota dan karena banyaknya penduduk.

Kedua, tenaga kerja (*employee*) tidak mau menerima upah yang rendah bagi pekerjaan dan jasanya, karena gampangnya orang mencari penghidupan/pekerjaan dan banyaknya bahan makanan di kota-kota.

Ketiga, karena besarnya jumlah orang-orang kaya dan besarnya kebutuhan mereka kepada tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka muncullah persaingan dalam mendapatkan pelayanan dan tenaga kerja dan mereka berani membayar tenaga kerja lebih dari nilai pekerjaannya. Maka posisi buruh (tenaga kerja) dan

orang-orang yang memiliki keahlian menjadi kuat, sehingga upah mereka menjadi naik (mahal).

Dari pemikiran Ibnu Khaldun dapat dilihat bahwa pengaturan mengenai buruh itu sangatlah penting dan menjadi tanggung jawab Negara dalam mengaturnya. Sehingga dalam prakteknya pada zaman sekarang muncullah UMR yang diatur oleh pemerintah daerah. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk campur tangan pemerintah dalam menangani upah buruh/pekerja.

Tingkat upah minimum atau UMR tersebut semestinya 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 pekerja, berdasarkan kesepakatan yang bertransaksi dan keadilan. Dan sudah semestinya penerapan UMR tersebut dipantau secara berkala agar tidak terjadi ketidakadilan.

Upah yang sesungguhnya sebenarnya akan berubah dengan sendirinya berdasarkan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu dipengaruhi oleh standar hidup pekerja, kekuatan efektif dari organisasi pekerja, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka terhadap Allah SWT.¹³

F. Metode Penelitian

¹³ Budi Solihin, *Pandangan Islam Tentang Penetapan Upah Minimum Regional (UMR)*, Vol. 1, No.1, Tahun. 2018, h. 24-26

1. Jenis dan pendekatan penelitian

Adapun jenis penelitian termasuk kedalam penelitian lapangan. pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, fenomena, dan keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya, kemudian ditinjau dengan pendapat Ibnu Khaldun.

2. Waktu dan lokasi penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Desember 2020. Lokasi penelitian ini di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko.

3. Subjek/Informasi penelitian

Yang menjadi subjek/informasi dalam penelitian ini adalah Bapak Hendra, Bapak Jamari, Bapak Jalaludin, Bapak Kholik, Bapak Maridi, Bapak Yanto, Bapak Ali, Bapak Wawan, Bapak Lamijan, Bapak Solkan, Bapak Sudarwanto. Selaku buruh pekerja kelapa sawit. Instrumen pertama yang digunakan adalah pedoman Wawancara. Pedoman Wawancara digunakan untuk peneliti lapangan, dimana peneliti membuat daftar pertanyaan yang kemudian digunakan sebagai acuan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari informan. Dan instrumen kedua yang digunakan juga ialah instrumen Dokumentasi kegiatan untuk merekam dan menyimpan berbagai data penting yang dihasilkan oleh kegiatan.

4. Sumber pengumpulan data

Sumber data ada dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder¹⁴:

a. Data Primer

Sumber data primer yaitu sumber yang dapat memberikan informasi secara langsung yang memiliki hubungan dengan masalah pokok penelitian sebagai bahan informasi yang dicari.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan di catat oleh pihak lain). Data sekunder bertujuan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang masalah penelitian. Sumber sekunder biasanya terwujud data dokumentasi atau data laporan yang tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini adalah foto-foto dan sejarah dari Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko.

5. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Observasi adalah penelitian untuk pengamatan secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan dilapangan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan data yang tertulis dan relevan.

¹⁴ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: KENCANA, 2015), h. 128.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara wawancara dengan responden atau orang yang akan diwawancarai, dengan atau menggunakan pedoman (*Guide*) wawancara.

c. Pustaka

Yaitu berupa pengumpulan data-data dari sumber buku yang diambil dari buku Ibnu Khaldun dengan judul buku Pemikiran ekonomi Islam.

6. Teknik analisis data

a. Reduksi data

Menurut Sugiyono Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola dan membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data (penyajian data). Menurut Sugiyono dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antara kategori dan sejenisnya. Dengan

mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Menurut Sugiyono bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang ditemukan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya).¹⁵

d. Mengkaji pemikiran Ibnu Khaldun tentang upah

Selanjutnya mengkaji buku-buku Ibnu Khaldun tentang upah, dengan mengkaji buku Ibnu Khaldun tentang upah bisa mengetahui bagaimana upah didalam buku tersebut dan akan memudahkan pembaca memahami kajian yang sudah penulis paparkan

¹⁵ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 247-253.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Sistem Upah

Sistem adalah unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas. Sistem upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Didalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha.

Sistem upah yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Dengan upah yang layak diterapkan pekerja dapat lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya dalam berproduksi, sehingga dapat memajukan perusahaan itu sendiri.¹⁶

1. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini didalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

¹⁶ Rachmad Firmansyah, *Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, (Bandung; Alfabeta ,2013), h. 45

b. Sistem Upah Potongan (Prestasi)

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaan tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.¹⁷

c. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

d. Sistem Upah Borongan

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan kemudian dibagi-bagi antara pelaksanaan.

e. Sistem Upah Premi

Yaitu upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan atau pekerja mncapai prestasi yang lebih dari itu, iya diberi premi. Premi juga dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.

¹⁷ Muhamad Putra Kusnadi, *Sistem Upah Agen pada PT Asuransi Tafakul Keluarga Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi*, (Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, 2017), h. 30.

f. Sistem Upah Bagi Hasil

Bagi hasil merupakan cara yang bisa di gunakan dalam bidang pertanian dan dalam bidang usaha keluarga, tetapi juga dikenal di luar kalangan itu.

Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.¹⁸

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian-perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat berkewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.¹⁹

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

Disini penulis juga berpendapat bahwa upah ialah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja atau kesepakatan bersama, supaya tidak ada konflik antara si pekerja dengan perusahaan.

¹⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Jakarta: selemba Empat, 2001), h. 361.

¹⁹ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994), h. 56.

Menurut Nurimansyah Hasibuan menyatakan, “upah adalah segala macam bentuk penghasilan, yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”.²⁰

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan. Sedangkan dari kutipan penulis pada skripsi saudari Cahaya Murni yang menuliskan pengertian upah berdasarkan pada buku Abdurahman dan Aljazari bahwa upah berasal dari kata “*al-iwadlu*” (ganti), upah atau imbalan. Konsep upah muncul dari kontrak ijarah, yaitu pemilik jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi dan imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).²¹

²⁰ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 1997), h. 68.

²¹ Cahaya Murni, *Sistem Upah Karyawan Honorer Dikabupaten Bengkulu Tengah Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Eekonomi Islam*, (Ekonomi Islam IAIN Bengkulu 2012), h. 34.

2. Bentuk Upah

Penulis mengutip dari skripsi Muhamad Mustofa yang menjelaskan bentuk upah dari pernyataan Taqiyyudin An-Nahbani yang menyatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:

1. Upah (ajrun) musamma yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan telah dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan dua belah pihak dengan upah yang telah disepakati atau yang telah ditetapkan tersebut tidak ada unsur paksaan.
2. Upah (ajrun) misalnya yaitu upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaan saja.²²

3. Jenis-jenis Upah

Tentang jenis upah yang terdapat dalam berbagai keputusan hukum perubahan dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dan yang sudah disepakati bersama.

²² Muhamad Mustofa, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum*, (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 20

b. Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang harus benar-benar diterima oleh seseorang buruh yang berhak menerima upah dengan kesepakatan yang sudah ditentukan oleh kedua belah pihak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari besarnya atau kecilnya jumlah uang yang diterima, dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.²³

4. Penetapan Upah

Pekerja (tenaga kerja) harus menerima upah secara adil dan layak. Tingkat upah disuatu negara harus memenuhi minimum kebutuhan hidup layak. Besar upah akan mempengaruhi daya beli yang pada akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka. Turunya daya beli dalam waktu panjang sangat merugikan industri-industri yang menyediakan barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja tersebut. Apabila permintaan barang-barang dari para pekerja turun maka akan berdampak pada sektor industri/produsen itu sendiri pula.

²³ Muhamad Putra Kusnadi, *Sistem Upah Agen pada PT Asuransi Tafakul Keluarga Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi*, (Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, 2017), h. 32-33.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan zalim terhadap pihak lain dan juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Tindakan aniaya terhadap pekerja berarti pekerja tidak dibayar atau mendapat upah secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerja sama sebagai jatah dari hasil kerja mereka yang tidak mereka peroleh.

5. Tingkatan Upah

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negoisasi atau kesepakatan antara pekerja, pengusaha/majikan dan Negara. Dalam penentuan keputusan besaran upah, maka kepentingan pencari nafkah/pekerja dan majikan/pengusaha akan dipertimbangkan secara adil. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, dalam arti upah tersebut tidak terlalu rendah agar dapat mencukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak terlalu tinggi agar pengusaha tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari proses produksi, maka negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum ini dalam keadaan apapun pekerja tidak akan jatuh dan teraniaya, dan harus sewaktu-waktu

dapat ditinjau kembali dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup nyata sehari-hari.²⁴

6. Dasar Hukum Upah dalam Ekonomi Islam

Sumber hukum Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan al-Qur'an dan Sunnah Nabi, di samping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya.

Allah SWT menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an Surat At Taubah: 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya:

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”(At Taubah: 105).

Dalam Surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Pada Ayat ini yang terpenting ialah penegasan Allah bahwasanya motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar dan

²⁴ Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 237-241.

apabila motivasi bekerja tidak benar, maka Allah akan membalas dengan cara memberi azab.²⁵

B. Buruh

Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh juga dapat diartikan sebagai pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun dalam bentuk lainnya dari pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan itu semua adalah sama, akan tetapi dalam kultur Indonesia “Buruh” diartikan sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot melainkan menggunakan otak dalam melakukan pekerjaan.

1. Macam-Macam Buruh

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui. Buruh terdiri dari berbagai macam, yaitu:

²⁵ Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan*, (Jakarta: Erlangga, 2000), h. 15.

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

2. Hak-hak Pekerja (buruh)

Secara umum hak-hak pokok pekerja (buruh) dalam Islam adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang baik.
- b. Pekerja tidak boleh diberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya dan jika suatu waktu dia dipercaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak.
- c. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dari majikan ditambah dengan bantuan pemerintah.

- d. Pekerja berhak menerima pembayaran pensiun dalam penentuan upah yang layak untuk pembayaran pensiun tersebut. Majikan dan pekerja bisa diminta sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbang oleh Negara.
- e. Pekerja dan anak-anak dari pekerja berhak memperoleh sedekah dari majikan. Oleh karena itu, para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sedekahnya (sumbangan sukarela) tersebut.
- f. Pekerja harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- g. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimanfaatkan jika mereka melakukan kesalahan selama pekerja.²⁶

3. Hubungan Buruh dan Majikan

Dalam hubungan majikan dan buruh jika berpegang teguh pada Allah, dan semangat persaudaraan, maka kepentingan seorang majikan tidak akan bertentangan dengan kepentingan buruh meskipun dalam kemampuan dan kedudukan yang berada (Rahman, 1995:388), dengan pendekatan kasih sayang, persaudaraan, empati dan niat yang tulus, maka setiap permasalahan yang terjadi dalam hubungan industri buruh dan majikan dapat diselesaikan dengan damai dan tidak akan ada pihak yang dirugikan.

Meskipun dalam Islam hubungan industri buruh dan majikan memiliki kedudukan yang sama dan berlaku seperti persaudaraan, namun

²⁶ Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*,(Bandung: PT RajaGrafindo Persada, 2016), h. 237-238.

karena buruh sering berada pada posisi yang lemah, sehingga Islam melalui pemerintah atau negara berhak campur tangan dan menghentikan peristiwa yang dapat merugikan salah satu pihak, seperti pemberian jam kerja yang berlebihan, tingkat upah yang terlalu tinggi atau rendah dan sebagainya.

4. Perlindungan Buruh

Negara wajib memberikan perlindungan kepada pekerja khususnya dalam hal finansial. Salah satu bentuk perlindungan Negara adalah berupa asuransi pengangguran. Islam telah menggariskan bahwa Negara bertanggung jawab atas pengidupan kaum fakir miskin yang termasuk 8 *Ashnaf* yang berhak memperoleh dana zakat. Hal ini ditekankan dalam QS Al-Israa:31.²⁷

وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ خَشْيَةَ إِمْلَاقٍ نَحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ إِنَّ قَتْلَهُمْ كَانَ خِطَاً
كَبِيراً ٣١

Artinya:

“ Dan janganlah kamu membunuh anak-anakmu karena takut miskin. Kamilah yang memberi rezeki kepada mereka dan kepadamu. Membunuh mereka itu sungguh suatu dosa yang besar”.

C. Sistem Upah Menurut Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun telah mengindikasikan bahwa sistem upah yang diberikan antara pekerja atau karyawan bisa mengalami perbedaan dikarenakan upah perlu adanya pengelompokan tugas dan wewenang dari pekerja sehingga dalam memberikan besaran upah dapat disesuaikan, pengelompokan bidang pekerjaan dan tugas pekerja atau karyawan sesuai

²⁷ Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam...*, h. 244-245.

dalam fiman Allah pada ayat Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمُ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ١٩

Artinya:

“untuk masing-masing mereka ada beberapa derajat (tingkat) menurut amalan yang telah mereka amalkan, dan supaya Allah menyempurnakan (balasan) amalan mereka, sedang mereka itu tidak teraniaya”.

Ayat diatas jika dikaitkan dengan kegiatan manusia dalam berorganisasi juga membahas persoalan bahwa setiap masing-masing orang memiliki tingkatan kemampuan fisik dan pola fikir yang berbeda sesuai dengan apa yang mereka mampu untuk dikerjakan, sehingga perlu dikategorikan sesuai dengan kemampuan agar memudahkan bagi seseorang untuk menilai dan memberikan balasan yang sesuai dan tidak saling merugikan.

Sedangkan upah menurut Ibnu Khaldun adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kedua belah pihak. Harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya, atau tenaga kerja yang dibayar atas jasanya produksi.²⁸

²⁸ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 213

Dalam pekerjaan lain pun, nilai kerja harus ditambah kepada biaya produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi. Banyak pekerjaan semacam ini bagian yang diambil oleh kerja jelas sekali, dan karenanya, bagian dari nilainya, besar atau kecil, harus diuntukkan kerja itu. Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorangpun boleh di perbudak, maupun di perhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, peruluran dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempeunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Menurut syariat Islam, buruh patut mengambil upah pekerjaannya dan tidak boleh menolaknya.²⁹

Menurut Ibnu Khaldun harga barang terdiri dari tiga elemen utama yaitu gaji atau upah, keuntungan, dan cukai. Ketiga elemen ini merupakan

²⁹ Ibnu Khaldun. *Muqadimmah. Terj. Ahmadie Thoha*. (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000), h .435.

diperoleh dari masyarakat. Menurut Ibnu Khaldun, nilai atau harga suatu barang sama dengan kuantiti bagi buruh yang terlibat dalam pengeluaran barang yang berkenaan. Harga buruh merupakan asas kepada penentuan harga suatu barang dan harga buruh itu sendiri ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran.³⁰

Pada kenyataannya, dalam pola suatu masyarakat Islam upah adalah suatu hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan negara. Bila reorientasi sikap negara telah dilaksanakan, maka penetapan upah dan perumusan produktivitas sesungguhnya hanya merupakan soal penyesuaian yang tepat.

Sesungguhnya Islam menghendaki pertumbuhan masyarakat yang berimbang. Untuk itu kompromi buruh dan majikan dianggap sebagai persyaratan yang hakiki. Kita percaya para pekerja dan majikan diresapi oleh nilai-nilai silam, larangan dan ditutupnya tempat-tempat kerja menjadi tidak perlu dan relatif tidak penting.

Ibnu Khaldun juga berpendapat bahwa gaji atau upah dari pekerja harus selalu pada kondisi optimal untuk mencapai produktifitas yang maksimum iya menulis:

“Bisnis akan menurun produktifitasnya dan harga akan menurun disebabkan oleh gaji atau upah rendah, sementara itu apabila gaji atau upah tinggi maka pekerja, perajin, dan para profesional akan menjadi arogan dan malas bekerja”.

³⁰ M. Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam*, Gema Insani Press, (Jakarta: Erlangga, 2001), h. 125.

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa gaji atau upah dari pekerja ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran dari sebuah pekerjaan. Dengan demikian, apabila sebuah pekerjaan memiliki banyak pekerja atau buruh yang mampu mengerjakannya, dengan sendirinya gaji atau upah akan pekerjaan tersebut akan berkurang. Apabila gaji atau upah terlalu rendah, maka pasar akan mengalami kondisi depresi, dan produktifitas akan cenderung rendah. Namun apabila gaji atau upah terlalu tinggi, maka tekanan inflasi terjadi dan pekerja akan kehilangan keinginan untuk memproduksi.³¹

³¹ Lulu Ulizzah, *Analisis Praktek Pengupahan Dari Sudut Pandang Ekonomi Islam Studi Kasus pada Industri Tenun di Desa Wanarejen Kabupaten Pemalang*, (skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Walisongo Semarang, 2015)

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Biografi Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun yang bernama lengkap Abdurahman Abu Zaid Waliuddin Ibnu Khaldun lahir di Tunisia pada awal Ramadhan 732 H atau bertepatan dengan 27 Mei 1332 M. Berdasarkan silsilahnya, Ibnu Khaldun masih mempunyai hubungan darah dengan Wail Bin Hajar, salah seorang sahabat nabi yang terkemuka. Keluarga Ibnu Khaldun yang berasal dari Hadramaut, Yaman, ini terkenal sebagai keluarga yang berpengetahuan sangat laus dan berpangkat serta menduduki berbagai jabatan tinggi kenegaraan.

Seperti halnya tradisi yang berkembang di masa itu, Ibnu Khaldun mengawali pelajaran dari ayah kandungnya sendiri. Setelah itu iya pergi berguru kepada para ulama terkemuka, seperti Abu Abdillah Muhamaad bin Al-Abili, untuk mempelajari berbagai ilmu pengetahuan, seperti tata bahasa Arab, Hadis, Fiqih, Teologi, Logika, Ilmu Alam, Matematika, dan Astronomi.

Sebagai anggota dari keluarga aristokrat, Ibnu Khaldun sudah ditakdirkan untuk menduduki jabatan tertinggi dalam administrasi Negara dan mengambil bagian dari hampir semua pertikaian politik di Afrika Utara.³² Namun karena pengaruh budaya Spanyol yang sempat melekat dalam

³² Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 332-333.

kehidupan keluarga dan dirinya selama satu abad, Ibnu Khaldun tidak pernah menjadi “anggota penuh” dari masyarakatnya dan tetap hanya menjadi pengamat dari dunia.

Ibnu Khaldun adalah anggota dari kelompok elit ini, baik karena keturunan maupun pendidikan. Pada tahun 1352 M, Ketika masih berusia dua puluh lima tahun, ia sudah menjadi *master of the seal* dan memulai karir politiknya yang berlanjut hingga 1375 M. Perjalanan hidupnya beragam namun, baik didalam penjara maupun didalam istana, ia selalu mengambil bagian dalam peristiwa-pristiwa politik didalamnya, dan selalu tetap berhubungan dengan para ilmuwan lainnya baik dalam kalangan muslim, kristen maupun yahudi.³³

1. Pendidikan dan Guru Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun lahir dan dibesarkan di tengah-tengah keluarga ilmuwan yang terhormat. Ayahnya Abu Abdullah Muhammad adalah gurunya yang pertama. Darinya ia belajar membaca, menulis dan bahasa Arab. Di antara guru-gurunya yang lain adalah Abu ‘Abdullah Muhammad Ibnu Sa’ad bin Bursal al-Ansar, darinya ia belajar al-Qur’an dan al-Qira’at al-Hasayiri, Muhammad al-Syawwasy al-Zarzali, Ahmas Ibnu al-Qassar dari mereka Ibnu Khaldun belajar bahasa Arab. Di samping nama-nama di atas Ibnu Khaldun menyebut sejumlah ulama, seperti Syekh Syamsuddin Abdu Abdullah Muhammad al-Wadiyasi, darinya ia belajar ilmu-ilmu

³³ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam...*, h. 333-334.

hadis, bahasa Arab, fikih. Pada Abdullah Muhammad Ibnu Abdussalam ia mempelajari kitab *al-Muwatta'* karya imam malik.

Di antara guru-gurunya yang terkenal dan ikut serta membentuk kepribadian Ibnu Khaldun, Muhammad Ibnu Sulaiman al-satti 'Abd al-Muhaimin al-Hadrami, Muhammad Ibnu Ibrahim al-Abili. Darinya ia belajar ilmu-ilmu pasti, logika dan seluruh ilmu (teknik) kebijakan dan pengajaran di samping dua ilmu pokok (Qur'an dan Hadis).

Namun demikian, Ibnu Khaldun meletakkan dua orang dari sejumlah guru-gurunya pada tempat yang istimewa, keduanya sangat berpengaruh terhadap pengetahuan bahasa, filsafat dan hukum Islam, yaitu Syakh Muhammad Ibnu Ibrahim al-Abili dalam ilmu-ilmu agama. Darinya Ibnu Khaldun mempelajari kitab-kitab hadis, seperti al-Kutub al-Sittah dan al-Muwatta'. Pada usia 20 tahun, Ibnu Khaldun berhasil menamatkan pelajarannya dan memperoleh berbagai ijazah mengajar dari sebagian besar gurunya setelah ia menimbailmu dari mreka.³⁴

2. Pemikiran dan Karya-karya Ibnu Khaldun

a. Pemikiran Kemasyarakatan Ibnu Khaldun

Di dalam karyanya "*Muqaddimah*" Ibnu Khaldun membahas tentang fenomena sosial dan menamakannya dengan fakta peradaban manusia. Beliau membagi *Muqaddimah*nya kedalam enam pasal dan pada setiap pasalnya membicarakan salah satu segi kemasyarakatan.

Oleh karena itu menurut Ali 'Abd al-Wahid Wafi, Ibnu Khaldun

³⁴ Lailatul Fajriyah, "*Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Pendidikan (Studi Atas Implikasi Teoritis pada Pembelajaran Agama Islam)*" (Skripsi Mahasiswi UIN Walisongo Semarang Tahun 2019), h.43-44

berhak dijuluki pendiri ilmu kemasyarakatan karena ia telah membahas fenomena-fenomena sosial sebagai suatu ilmu yang berdiri sendiri.

b. Karya-Karya Ibnu Khaldun

Adapun karya-karya Ibnu Khaldun antaranya, adalah:

1. Kitab *Muqaddimah*, yang merupakan buku pertama dari kitab Al-*'Ibar*, yang terdiri dari bagian *Muqaddimah* (pengantar). Buku pengantar yang panjang inilah yang merupakan inti dari seluruh persoalan, dan buku tersebut pulalah yang mengangkat nama Ibnu Khaldun menjadi begitu harum. Adapun tema *Muqaddimah* ini adalah gejala-gejala sosial dan sejarahnya.
2. Kitab *Al-'Ibar, Wa Diwan Al-Mubtada' Wa Al-Khabar, Fi Ayyam Al-'Arab Wa Al-'Ajam Wa Al-Barbar, Wa Man Asharum Min Dzawi As-Sulthani Al-Akbar*. (kitab Pelajaran dan Arsip Sejarah Zaman Permulaan dan Zaman Akhir yang mencakup Peristiwa Politik Mengenai Orang-orang Arab, Non-Arab, dan Barbar, serta Raja-raja Besar yang semasa dengan mereka), yang kemudian terkenal dengan kitab *'Ibar*.
3. Kitab *Al-Ta'rif bi Ibnu Khaldun wa Rihlatuhu Syarqan wa Garban* atau disebut secara ringkas dengan istilah *at-Ta'rif* dan oleh orang-orang Barat disebut dengan otobiografi, merupakan bagian dari

kitab al-‘Ibar yang berisi beberapa bab mengenai kehidupan Ibnu Khaldun.³⁵

3. Murid-Murid Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun memiliki sejumlah besar murid, baik pada waktu ia mengajar di Tinsia di Universitas Al Qasbah maupun pada waktu mengajar di kairo (Al Azhar dan tempat lain). Diantara murid-muridnya yang terpenting dan ternama antara lain:

- a. Sejarawan ulung taqiyudin Ahmad Ibnu Ali Maqrizi pengarang buku *Al Suluk li Ma’rifah Duwal Al Muluk*. Pada buku ini Al Maqrizi mengungkapkan bahwa guru kami Abu Yazid Abd Al Rahman Ibnu Khaldundatang dari negeri Maghrib dan mengajar di Al Ashar serta mendapat sambutan baik dari masyarakat.
- b. Ibnu Hajar Al Asqalani, seorang ahli hadits dan sejarawan terkenal (wafat 852 H). Dikabarkan bahwa ia sering mengadakan pertemuan dengan Ibnu Khaldun mendengar pelajaran-pelajaran berharga dan tentang karya-karyanya terutama tentang sejarah.³⁶

B. Letak Geografi Desa Talang Gading

Desa Talang Gading adalah nama suatu Desa yang berada di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko. Pada awalnya Desa Talang Gading merupakan bagian dari Desa Padang Gading. Berdirinya Desa Talang Gading tak lepas dari sebuah perjalanan panjang daerah ex

³⁵ Lailatul Fajriyah, “*Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Pendidikan (Studi Atas Implikasi Teoritis pada Pembelajaran Agama Islam)*” (Skripsi Mahasiswi UIN Walisongo Semarang Tahun 2019), h.50-51

³⁶ Abdul Hadi, “*Pendidik Perspektif Ibnu Khaldun (Studi Kritis dalam Buku Muqaddimah)*” (Skripsi Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017), h.44-45

Transmigrasi. Pada tahun 1982 Desa Padang Gading dimekarkan menjadi 3 (tiga) desa antara lain Desa Talang Gading dan Desa Sumber Makmur mengingat jumlah penduduk untuk wilayah Desa Padang Gading penduduknya melebihi dari target Desa lebih dari 350 kepala keluarga, maka pemerintah daerah memilih jalan untuk pemekaran karena Desa Padang Gading terdiri dari 3 (tiga) dusun yang seperti yang berdiri sendiri dan dusun tersebut jaraknya berjauhan yang penduduknya pada waktu menjadi Dusun dahulu Desa Talang Gading bernama Blok 3 dengan penduduk sebagian besar berasal dari transmigrasi.³⁷

Penduduk Desa Talang Gading pada mulanya berasal dari daerah Jawa Timur 50 Kepala Keluarga pada tahun 1982. Walaupun tidak semuanya bertahan, namun jumlah penduduk terus bertambah. Permasalahannya adalah jika ada urusan ke desa harus menempuh jarak kurang lebih 9 km karena wilayah dusun/blok 3 (Talang Gading) letaknya berjauhan dari Kantor Desa Padang Gading harus melewati beberapa desa atau dusun sebagai berikut : Dusun/Blok 1 Padang Gading, Desa Gajah Mati, Dusun/Blok 2 Sumber Makmur, Desa Retak Mudik, baru dusun/Blok 3 Talang Gading. Maka pada tahun 2007 Blok 3 Talang Gading berpenduduk 80 kepala keluarga mengajukan pemekaran wilayah dan tahun itu juga terkabul pada tanggal 20 Maret 2007 resmi menjadi desa yaitu Desa Talang Gading Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Mukomuko, dengan terdiri dari 2 Dusun 4 RT.

³⁷ Arsip Desa Talang Gading tahun 2016.

Pada tanggal 22 Februari 2008, Kecamatan Pondok Suguh Mekar menjadi 2 kecamatan yaitu Kecamatan Pondok Suguh dan Kecamatan Sungai Rumbai, dan Desa Talang Gading termasuk dalam Kecamatan Sungai Rumbai. Masa pemerintahan kepala desa pertama ini kegiatan Pemerintahan Desa benar-benar sudah berjalan. Tugas pertama Kepala Desa terpilih adalah menyusun Struktur Organisasi Pemerintahan Desa dan membentuk Lembaga Kemasyarakatan Desa antara lain pembentukan lembaga PKK, LPM, Karang Taruna, Lembaga adat dan lembaga-lembaga lainnya.

Luas wilayah Desa Talang Gading adalah 10,50 km² dengan Topografi bergelombang sebagian besar wilayahnya merupakan perbukitan dengan ketinggian 31 meter di atas permukaan laut, peruntukan lahan sebagian besar untuk lahan perkebunan masyarakat didominasi oleh perkebunan Sawit dan perkebunan Karet. Kemudian untuk pemukiman, sarana umum, pemerintahan dan lainnya. Desa Talang Gading berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Sumber Makmur.
 2. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Retak Mudik.
 3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Retak Ilir.
 4. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Retak Ilir.
- a. Keadaan Penduduk Desa Talang Gading

Penduduk Desa Talang Gading sebagian besar adalah penduduk ex transmigrasi, sebagian lagi berasal dari beberapa daerah seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, DIY, Lampung, dan suku lainnya. Hal ini disebabkan

oleh faktor perkawinan dan pekerjaan banyak masyarakat yang datang ke Talang Gading dikarenakan pekerjaan. Interaksi antara suku berjalan dengan baik sehingga tidak pernah terjadi perselisihan antara suku asli dengan para pendatang. Masyarakat hidup rukun dan damai, Warga masyarakat diikat dengan aturan adat istiadat disamping aturan agama dan aturan pemerintah.³⁸

Desa Talang Gading mempunyai jumlah penduduk 595 jiwa, yang terdiri dari laki-laki : 308 jiwa, perempuan : 287 jiwa dan 189 KK, yang terbagi dalam 4 (empat) wilayah dusun, dengan dusun 4 memiliki jumlah penduduk terbesar yaitu 172 jiwa dan dusun 2 memiliki jumlah penduduk paling sedikit yaitu 126 jiwa, yang rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.1
Data Jumlah Penduduk Desa Talang Gading

Nama Dusun	Dusun 1	Dusun 2	Dusun 3	Dusun 4	Total
Jumlah	148	126	149	172	595

Sumber : Arsip Desa Talang Gading tahun 2017.

b. Keadaan Pendidikan Desa Talang Gading

Pendidikan di Desa Talang Gading ditunjang dua sektor, yang terdiri dari pendidikan agama dan pendidikan umum. Pendidikan agama di Desa Talang Gading dimulai dari Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) yang diadakan dalam mushola dan dalam ruangan khusus atau prasarana desa. Dan sebagai tenaga pengajar adalah dari pengurus *syara'*. Adapun

³⁸ Arsip Desa Talang Gading tahun 2017.

pendidikan umum di Desa Talang Gading, hanya terdapat satu lembaga pendidikan formal, yakni Sekolah Dasar (SD) tanpa ada lembaga pendidikan swasta. Dengan tenaga pengajar berjumlah 9 orang, 2 dari Desa Talang Gading sendiri, 7 lainnya dari luar desa. Dan jumlah siswanya 51 murid.³⁹

Rincian penduduk Desa Talang Gading yang sedang mengikuti jenjang pendidikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Data Jumlah Penduduk pada Jenjang Pendidikan
Di Desa Talang Gading

Pra Sekolah	SD	SLTP	SLTA	D3/S1/S2	Jumlah
47 orang	53 orang	21 orang	11 orang	13 orang	145 orang

Sumber : Arsip Desa Talang Gading tahun 2017.

c. Keadaan Keagamaan Penduduk Desa Talang Gading

Masyarakat Desa Talang Gading mayoritas beragama Islam, selain agama Islam ada juga penduduk yang menganut agama lain seperti agama kristen, tidak ada penduduk yang menganut agama lain selain dua agama itu. Penduduk masih taat menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianut masing-masing, tidak pernah terjadi perselisihan yang disebabkan oleh perbedaan agama. Adapun prasarana untuk melakukan ibadah di Desa Talang Gading memiliki satu masjid yang menjadi pusat peribadatan pemeluk agama Islam yang berada di Dusun 2, dan satu mushola yang berada di Dusun 4.

³⁹ Arsip Desa Talang Gading tahun 2017.

Tabel 3.3
Data Jumlah Penduduk yang Beragama
Di Desa Talang Gading

Agama	Laki-Laki	Perempuan
Islam	305 orang	283 orang
Kristen	3 orang	4 orang
Jumlah	308 orang	287 orang

Sumber : Arsip Desa Talang Gading tahun 2017

d. Keadaan Perekonomian Desa Talang Gading

Kondisi ekonomi masyarakat Desa Talang Gading secara kasat mata terlihat jelas perbedaannya antara rumah tangga yang berkategori miskin, sangat miskin, sedang dan kaya. Hal ini disebabkan karena mata pencahariannya di sektor-sektor usaha yang berbeda-beda, sebagian besar di sektor non formal seperti buruh bangunan, buruh tani, petani perkebunan karet dan sawit. Pekerjaan masyarakat Desa Talang Gading mayoritas adalah buruh tani yang jumlahnya mencapai 55 orang laki-laki dan 12 perempuan, yang mana penghasilan mereka masih dalam kategori miskin hingga sedang, selain itu pekerjaan penduduk juga didominasi oleh ibu rumah tangga dan petani (sawit dan karet).⁴⁰

⁴⁰ Arsip Desa Talang Gading tahun 2017.

Berikut rincian tentang keadaan perekonomian penduduk di Desa Talang Gading:

Tabel 3.4
Data Keadaan Perekonomian Penduduk
Di Desa Talang Gading

No	Mata Pencarian Penduduk	Jumlah	Keterangan
1	Buruh tani	67 orang	sawit, karet, cabe, sayuran.
2	Perkebunan	87 orang	Karet, sawit.
3	Perternakan	6 orang	Sapi, kambing, ayam
4	Perikanan	2 orang	lele.
5	Karyawan perusahaan	33 orang	Swasta
6	Dukun tradisional	4 orang	-
7	Pegawai Negeri (PNS)	5 orang	-
8	Bidan	2 orang	Posyandu, puskesmas.
9	Guru	5 orang	TK, SD, SLTP.
10	Pedagang pasar	4 orang	Daging, sayur.
11	Pedagang keliling	4 orang	Sayur, ikan.
12	Pedagang warung	12 orang	Manisan.
13	Lain-lain	25 orang	sopir, bengkel, dll.
Jumlah		256 orang	

Sumber : Arsip Desa Talang Gading tahun 2017.

Di Desa Talang Gading juga terdapat satu unit Koperasi Simpan Pinjam (KSP) milik desa yang dikelola oleh tiga orang, yang mana KSP ini sangat berperan terhadap laju perekonomian masyarakat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Upah Buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko

1. Sistem Upah

Sistem upah menentukan kebijakan untuk seberapa banyak kompensasi yang diberikan kepada pemberi kerja kepada pekerjanya. Pemilik lahan atau kebun memang wajib memberikan upah sebagai imbalan jasa pekerja dan sudah menjadi hak pekerja itu sendiri. Tentunya berbagai masalah didalam pekerjaan sudah mereka rasakan, namun kesungguhan mereka dalam bekerja, untuk memenuhi kebutuhan keluarga pekerja/buruh kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko sistem upah yang diberikan si pemilik lahan kepada buruh pekerja kelapa sawit tidak sesuai pengupahannya.

“dari hasil pengamatan secara langsung yang saya lakukan terhadap buruh pekerja kelapa sawit (objek penelitian) bahwasanya mereka di beri upah tidak sewajarnya atau tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, setaiap hari berangkat pagi pulang sore akan tetapi mereka di beri upah yang tidak semestinya.”⁴¹

sistem upah buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko ini dilakukan dengan tidak sesuai pengupahannya dengan memberi upah kepada pekerjanya dibawah tarif minimum yaitu berkisar

⁴¹ Observasi terhadap para buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko. Pada tanggal 16 desember 2020

60.000 per ton, seharusnya majikan memberikan upah sesuai dengan jenis pekerjaannya atau sesuai standar maksimum yaitu berkisar 80.000 per ton. Karena buruh sudah memberikan seluruh tenaganya untuk membantu majikan dalam pemenuhan kebun kelapa sawit.

Dengan itu buruh atau pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai sangat mengeluh dengan sistem pemberian upah di bawah standar pemanen sawit, hal inilah yang tidak diperbolehkan dalam Islam mengurangi upah kepada pekerja atau buruh yang semestinya dibayar dengan sesuai kesepakatan si pemilik lahan dengan buruh atau pekerja kelapa sawit.

Sebagaimana wawancara dengan bapak Jalaludin, sebagai berikut:

“sistem pemberian upah di kecamatan sungai rumbai kabupaten mukomuko belum sesuai sistem pemberian upahnya. Karena saya sendiri bekerja di lahan orang di gaji dengan upah yang tidak layak menurut saya, karena biasanya rata-rata upah pemanen sawit itu di kecamatan sungai rumbai berkisar 80.000 pertonya, tapi saya pernah bekerja di lahan orang di beri upah dengan tidak sewajarnya yaitu 60.000 per tonya, masih banyak pemilik kebun yang suka membayar pekerjaannya dengan bayaran yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang sangat melelahkan tersebut”⁴²

Perlu kita perhatikan bahwa buruh pekerja kelapa sawit bekerja keras demi untuk kebutuhan hidup keluarganya sangatlah menguras tenaga, merka yang sudah bekerja dengan baik dan jujur tidak curang dalam pekerjaannya akan tetapi mereka di beri upah sebesar 60.000 per ton. Hal tersebut yang membuat para buruh pekerja kelapa sawit tidak semangat lagi.

⁴² Wawancara kepada Bapak Jalaludin selaku buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko. Pada tanggal 17 Desember 2020

Sama halnya dengan buruh pekerja kelapa sawit lainnya, Bapak Imron, Bapak Suparno, Bapak Lasto, Bapak Lamijan, Bapak Yanto, Bapak Lasiran, Bapak Maridi, mereka juga di berikan upah yang sama yakni di bawah upah standar pemanen kelapa sawit.

2. Bentuk upah

Upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan telah dipersyaratkan ketika disebutkan harus disertai dengan adanya kerelaan dua belah pihak dengan upah yang telah disepakati atau yang telah ditetapkan tersebut tidak ada unsur paksaan dan upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaanya.

“dari hasil pengamatan yang peneliti amati selama peneliti berada di lokasi penelitian yaitu para buruh pekerja kelapa sawit di lokasi mereka sebelum bekerja punya perjanjian dengan si pemilik lahan, pekerja harus menaati peraturan atau perjanjian yang telah di bicarakan.”⁴³

Suatu pekerjaan hendaknya harus menaati peraturan yang di baut oleh si pemilik lahan, kita harus melaksanakan dengan baik agar tidak mengecewakan pemilik lahan, di dalam Islam juga kita diajarkan untuk menaati peraturan yang dibuat oleh majikan supaya pemilik lahan tidak marah dan kecewa.

Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Kholik bahwa:

“perjanjian prakerja pasti ada, seperti perjanjian memanen buah yang harus sudah masak, ketika kalau buah sawit itu dipanen dengan keadaan yang belum masak kita akan di protes bahkan kita akan di potong upah, terus perjanjian ketika manen sawit yang

⁴³ Observasi terhadap buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 18 Desember 2020

sudah berondol buahnya kita harus mengambil berondolan tersebut, pasti nanti pemilik lahan mengecek lahan yang sudah kita panen.”⁴⁴

Semua pekerjaan apapun pekerjaannya itu pasti ada suatu perjanjian dimana suatu perjanjian itu harus kita tepati dan harus kita laksanakan dengan sungguh-sungguh, suatu perjanjian yang kita lakukan dengan senang hati dan sungguh-sungguh maka kita dalam bekerja pasti akan diberi kemudahan dalam bekerja. Begitu pun dengan pekerjaan kita sehari-hari walaupun sebagai pekerja kelapa sawit kita masih bisa mencukupi keluarga kami walaupun hasil yang didapat sangat kecil.

Berikut wawancara dengan bapak maridi:

“saya memilih bekerja sebagai buruh pekerja kelapa sawit untuk kebutuhan sehari-hari keluarga saya, tdk ada pekerjaan lainya yang saya kerjakan hanya sebagai buruh pemanen alhamdulillah saya bisa mencukupi keluarga saya.”⁴⁵

Jangan memandang pekerjaan buruh pemanen hanya kecil upahnya, walaupun kecil upahnya kita harus bersyukur kepada Allah SWT karena kita masih diberikan kesehatan kekuatan untuk bekerja dan untuk kebutuhan sehari-hari lainya.

3. Jenis-jenis upah

Dalam sistem pemberian upah di Kecamatan Sungai Rumbai ini bermacam-macam jenis pengupahanya, setiap lahan yang luasnya 3 hektar kebun kepala sawit terdiri dari 2-3 pekerja/buruh dengan bermacam-macam pekerjaanya seperti ada yang khusus memanen buahnya, khusus

⁴⁴ Wawancara kepada Bapak Kholik buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 19 Desember 2020

⁴⁵ Wawancara kepada Bapak Maridi buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 19 Desember 2020

peruning/pembuangan pelepah atau tangkai daun, dan juga ada bagian pemupukan. Dari 3 jenis bagian ini sistem pengupahnya juga berbeda, seperti pengambilan buah, upah yang diberikan berkisar 80.000 ribu per ton nya, sedangkan bagian pembuangan pelepah dan pemupukan sistem upahnya per batang, satu batangnya 3000-4000. Akan tetapi masih banyak pemilik kebun yang memberikan upah kepada pekerja/buruh dengan berkisar 60.000 per ton nya itu untuk yang pemanen saja, dan untuk yang upah pemupukan sama pembuangan pelepah sawit dengan harga 20.000 per batangnya. Hal inilah yang membuat buruh pekerja kelapa sawit banyak yang tidak semangat dalam bekerja karena upah yang diberikan pemilik lahan tidak adil sama apa yang mereka kerjakan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas.

“Dari hasil pengamatan yang peneliti amati selama peneliti berada di lokasi penelitian yaitu para buruh pekerja kelapa sawit di lokasi perkebunan sawit mereka selalu bergembira dengan teman kerjanya, tetapi dalam jiwanya mereka selalu mengeluh dengan keadaan ini mereka di gaji diberi upah yang sangat rendah.”⁴⁶

Para buruh pekerja kelapa sawit di kecamatan sungai rumbai bekerja tentunya demi memenuhi kebutuhan hidup keluarga sehari-hari, bekerja dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab sebagai kepala keluarga, dan juga tentunya pekerjaan yang dilakukan itu adalah suatu amal ibadah dalam usahanya mengabdikan diri kepada Allah SWT.

Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Ali wijaya, sebagai berikut:

⁴⁶ Observasi terhadap para buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko. Pada tanggal 20 Desember 2020

“pengelompokan ada 3 bagian pemanen, pemupukan dan pembuangan pelepah, saya sendiri sebagai pemanen buah sawit. Saya tidak kenal lelah tidak kenal capek untuk mencari uang demi mencukupi keluarga saya. Tapi masih begitu banyaknya pemilik kebun yang memberikan upah kepada saya dengan tidak manusiawi. Masih banyak sekali di kecamatan sungai rumbai dengan memberikan kepada buruh pekerjanya dibawah upah standar.”⁴⁷

Sama halnya dengan buruh pekerja kelapa sawit lainnya, mereka diberi gaji di bawah standar biasanya standar upah pemanen itu berkisar 80.000 per tonya akan tetapi mereka di beri upah di bawah upah pemanen tersebut. Mereka harus memenuhi keluarganya, dengan gaji tersebut di bawah upah standar apakah mereka bisa menyekolahkan anaknya, buat makan keluarga saja pas-pasan.

Berikut juga wawancara dengan bapak Yanto yang menyatakan bahwa:

“saya selama bekerja sebagai buruh pemanen sawit upah yang diberikan itu tergantung si pemilik lahanya, ada yang masih pas standar upah pemanen yaitu 80.000 per ton, dan ada juga yang masih banyak memberikan upah kepada buruh dengan gaji 60.000 per tonnya itu sangat banyak sekali, tidak sesuai dengan tenaga yang kita keluarkan ketika memanen buah sawit tersebut.”⁴⁸

Islam melarang umatnya untuk memberikan upah kepada buruh dengan tidak adil, seharusnya pemilik lahan atau kebun tersebut memberikan upah kepada buruh pekerja sawit dengan adil dan layak. Islam melarang orang-orang yang tidak bersikap adil dan angkuh.

⁴⁷ Wawancara kepada Bapak Ali buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 20 Desember 2020

⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Yanto buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 21 Desember 2020

4. Penetapan upah

Penetapan upah buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko penetapannya tidak sesuai dan tidak adil, dalam pengamatan saya ketika terjun langsung ke lapangan penetapan upah atau gaji masih rendah sekali, banyak si pemilik lahan semena-mena memberikan upah pekerja kelapa sawit tersebut dengan di bayar 60.000 per ton, seharusnya upah buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko upah minimumnya 80.000 per tonnya, akan tetapi masih banyak pemilik kebun yang membayar upah dengan bayaran yang rendah.

Peneliti melakukan pengamatan terhadap para buruh pekerja kelapa sawit secara langsung. Jadi hasil yang diperoleh lebih akurat:

“Saya melakukan pengamatan terhadap para buruh pekerja kelapa sawit lama sebelum penelitian saya lakukan, hal ini yang menjadi pertanyaan bagi saya kenapa buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai masih banyak yang tidak adil dalam pemberian upah, sedangkan mereka bekerja dengan sungguh-sungguh untuk bisa mencukupi kebutuhan keluarganya.”⁴⁹

Sebagaimana dengan pemaparan dari informan bapak Wawan, sebagai berikut:

“saya bekerja sebagai buruh pekerja kelapa sawit sudah cukup lama, masih banyak pemilik lahan yang berlaku curang kepada pekerjanya, misalnya saya dan pemilik lahan sudah melakukan perjanjian di awal sebelum pemanenan, saya dan pemilik lahan sudah tau berapa kisaran upah pemanenan, ketika saya sudah melakukan pekerjaan dan sudah selesai semua pemanenan tiba-tiba ketika saya gajian si pemilik lahan memberikan upah kepada saya dibawah

⁴⁹ Observasi terhadap para buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 22 Desember 2020

upah yang kita janjikan waktu sebelum pemanenan, disinilah terdapat kecurangan dalam pengupahan.”⁵⁰

Bagi umat muslim kita tidak diajarkan dalam melakukan kecurangan walapun sekecil apapun itu adalah perbuatan yang tidak baik, manusia diajarkan untuk bersikap jujur adil. Sama halnya dengan beberapa buruh pekerja kelapa sawit lainnya mereka melakukan perjanjian di awal akan tetapi pas di waktu pemberian upah yang dibayarkan sangat kecil tidak sesuai dengan perjanjian di awal.

5. Tingkatan upah

Tingkat upah tergantung dengan kondisi di kebun tersebut ketika cuaca tidak mendukung terjadi hujan terus maka tingkat upah yang diberikan majikan kepada buruh lebih tinggi itu disebabkan kondisi tanah di sana gambut ketika diguyur hujan terus menerus akan becek dan amblas, kemungkinan buah yang sudah di panen tida bisa kita langsung pakai motor harus di pinggul satu persatu, hal itulah yang akan menjadi naik pengupahanya.

“dari hasil pengamatan yang peneliti amati selama peneliti berada di lokasi penelitian yaitu para pemanen sawit disana sangat kelelahan untuk melangsir buah sawit, dengan kondisi jalan yang becek lahan bergambut pastinya menghambat semua pekerjaan merka.”⁵¹

Merka tidak kenal lelah untuk bekerja, walapun kondisi lahan becek mereka masih selalu bersyukur karena mereka masih bisa bekerja

⁵⁰ Wawancara kepada Bapak Wawan buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 22 Desember 2020

⁵¹ Observasi terhadap para buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 23 Desember 2020

untuk mendapatkan uang untuk keluarganya, semua pekerjaan itu tidak ada yang mudah pasti ada fase-fase kesulitan dalam pekerjaan tersebut.

Sebagaimana wawancara dengan bapak lamijan bahwa:

“kendala yang saya alami ketika bekerja memanen itu ketika musim hujan, ketika musim hujan sangat melelahkan sekali, soalnya kita membahawa buah sawit tersebut satu-persatu tidak bisa di bawa pakaia motor, jalan kaki aja ambblas apalagi pakai mtor kata Bapak Lamijan.”⁵²

6. Besaran Upah

Di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko besaran upah yang diberikan kepada pekerjanya atau buruh sangat tidak sesuai sistem pengupahannya, disana meraka masih banyak di beri upah dengan tarif yang sangat kecil padahal mereka sudah bekerja dengan sesuai apa yang pemilik lahan harapkan. Walaupun banyak pekerjaan seperi membersihkan pelepah sawit, pemupukan mereka juga masih diberi upah yang sangat rendah tidak sesuai dengan minimum gaji yang ada di kecamatan sungai rumbai.

“Dari hasil pengamatan secara langsung yang saya peroleh sistem pemberian upah di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko tersebut masih di bawah standar upah minimum pemanen, pemupuk, maupun pemeruning pelepah sawit”⁵³

Sebagaimana dengan pemaparan dari informan bapak Solkan, sebagai berikut:

“Sistem pemberian upah kepada buruh atau pekerja kelapa sawit di kecamatan sungai rumbai dapat dilihat dari bermacam-

⁵² Wawancara dengan Bapak Lamijan buruh pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 23 Desember 2020

⁵³ Observasi terhadap para pekerja buruh kelapa sawit di Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko. Pada tanggal 24 Desember 2020

macam pekerjaannya seperti pemanen atau pengambilan buah kelapa sawit disana masih menggunakan sistem upah per ton, misalnya si pemilik lahan mempunyai lahan yang luasnya 3 hektar, untuk memanen kebun kelapa sawit yang luasnya 3 hektar tersebut butuh pemanen atau pekerja tiga atau dua orang, sistem pembayarannya disini menunggu buah kelapa sawit di timbang oleh pengepul sawit/toke sawit, sesudah ditimbang barulah si pemilik kebun tersebut mengambil uang di tempat pengepul buah sawit, dan barulah si pemilik kebun membayar upah pekerja tersebut dengan hasil yang diperolehnya atau per ton nya.”⁵⁴

Berbeda pula dengan sistem upah pemupukan dan pengambilan tangkai atau pelepah sawit, pemupukan batang kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai masih menggunakan sistem pengupahan per batang, satu batang berkisar Rp2000.- pembayaran sesuai kesepakatan pemilik lahan dan buruh/pekerja bisa langsung di bayar di awal dan bisa di bayar di akhir, begitupula dengan pengambilan tangkai atau pelepah sawit pembayarannya sesuai kesepakatan kedua belah pihak yaitu pemilik lahan dan buruh/pekerja bisa dibayar langsung diawal dan bisa juga dibayar di akhir tergantung kesepakatan bersama.

Berikut wawancara dengan bapak Sudarwanto, sebagai berikut:

“Dalam ketentuan pengupahan menurut saya, sistemnya tergantung dengan si pemilik kebun atau majikan yang akan memberikan upah tersebut, karena masih banyak di Desa Talang Gading ini dalam ketentuan pengupahannya tidak sesuai dengan yang diharapkan bahkan biasanya ketentuan upah tersebut diberikan kepada buruh setelah satu minggu pemanenan dengan alasan uang hasil penjualannya belum diambil atau belum di setorkan ke pabrik.”⁵⁵

⁵⁴ Wawancara kepada Bapak Solkan buruh pekerja kelapa sawit Di Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, pada tanggal 25 Desember 2020

⁵⁵ Wawancara dengan Bapak Sudarwanto buruh pekerja kelapa sawit di Desa Talang Gading, pada tanggal 25 Desember 2020

Perlu disimpulkan juga bahwa ketentuan pembayaran upah buruh di kecamatan sungai rumbai masih belum sesuai, dari segi pengupahan pemanen buah kelapa sawit upah yang di berikan kepada pemilik lahan kepada pekerja/buruh masih di bawah ketentuan upah yang sewajarnya, misalnya upah yang diberikan biasanya berkisar Rp80.000.- per ton nya akan tetapi masih banyak pemilik lahan yang memberikan gaji upah kepada buruh di bawah upah minimum, biasanya pekerja/buruh kelapa sawit di beri upah berkisar Rp60.000.- per ton nya, hal seperti inilah yang belum sesuai sistem pembayarannya, banyak pekerja/buruh yang mengeluh dengan upah yang di berikan tidak sewajarnya. Begitu pula dengan pengupahan pemupukan dan pengambilan tangkai kelapa sawit semua pekerja/buruh disana mengeluh karena pemberian upahnya yang tidak sewajarnya, di Kecamatan Sungai Rumbai dalam pemberian upah yang tidak sesuai yaitu, misalnya pemilik kebun atau lahan menyuruh pekerja kelapa sawit untuk memupuk lahanya dan membersihkan tangkai pelepah sawit dengan upah Rp2000.- per batang, dalam perkteknnya dilapangan upah yang di bayarkan tidak wajar hanya di beri upah Rp1000.- per batangnya, padahal di awal ada perjanjian antara kedua belah pihak bahwasanya upah pemupukan dan pembersihan tangkai pelepah sawit perbatangnya adalah Rp2000.-, akan tetapi semua perjanjian itu sia-sia saja banyak pekerja/buruh yang mengeluh dengan upah yang tidak sewajarnya tersebut, inilah yang menyebabkan belum sesuainya pengupahan di kecamatan sungai rumbai

Lahan yang lebar, dengan pemanenan yang cukup signifikan dan maksimal itu semua tidak membuat pemilik lahan memberikan upah yang sesuai. Sebagaimana dengan pemaparan dari informan bapak Jamari, sebagai berikut:

“Ketentuan upah di Kecamatan Sungai rumbai ini masih mayoritas dibawah standar upah minimum. Tetapi, alasan itu tidak bisa memungkiri saya untuk tidak bekerja sebagai buruh, karena pada zaman sekarang sangat sulit sekali mencari pekerjaan. Sedangkan saya harus menghidupi anak dan istri saya serta kebutuhan-kebutuhan yang lainnya yang tak terduga. Maka dari itu saya masih bekerja sebagai buruh walaupun dengan gaji atau upah yang tidak sewajarnya.”⁵⁶

Perlu dipaparkan kembali bahwasannya buruh atau pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai sangat mengeluh dengan sistem pemberian upah yang diberikan oleh pemilik kebun kelapa sawit, hal inilah yang tidak diperbolehkan dalam Islam mengurangi upah kepada pekerja atau buruh yang semestinya dibayar dengan sesuai kesepakatan pemilik lahan dengan buruh atau pekerja kelapa sawit.

Sebagaimana pemaparan informan Bapak Hendra, sebagai berikut:

“Sistem pemeberian upah di Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai belum sesuai pengupahanya, walapun semua pekerjaan di kebun kelapa sawit terbagi banyak tetapi sistem pemberian upahnya sangatlah tidak sewajarnya walaupun buruh pekerja kelapa sawit sudah bekerja dengan sabaik-baiknya dan sudah memberikan seluruh tenaga kerjanya, selalu disiplin dalam kerjanya berangkat pagi pulang sore akan tetapi semua itu pemeberian upah sama saja.”⁵⁷

⁵⁶ Wawancara Kepada Bapak Jamari buruh kelapa sawit di Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, Pada 26 Desember 2020

⁵⁷ Wawancara Kepada Bpak Hendra buruh kelapa sawit di Desa Talang Gading Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko, Pada 26 Desember 2020

Dengan itu buruh atau pekerja kelapa sawit di Kecamatan Sungai Rumbai tempatnya di Desa Talang Gading sangat mengeluh dengan sistem pemberian upah yang diberikan oleh pemilik kebun kelapa sawit, yang semestinya dibayar dengan sesuai kesepakatan pemilik lahan dengan buruh atau pekerja kelapa sawit.

B. Sistem Upah Menurut Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun telah membahas masalah upah buruh dalam perekonomian. Ia menyebut istilah buruh dengan terminology *shina'ah* (pekerjaan di pabrik) sebagaimana dituliskannya dalam Muqaddimah: Pekerjaan (di pabrik/perusahaan) adalah kemampuan praktis yang berhubungan dengan keahlian (*skills*). Dikatakan keahlian praktis karena berkaitan dengan kerja fisik material, di mana seorang buruh/pekerja secara langsung bekerja secara indrawi.

Dalam terminologi ekonomi modern, *shina'ah* tersebut dikenal dengan istilah *employment* (ketenaga kerjaan). Orang yang melakukannya disebut *employee* atau *labour* (tenaga kerja atau buruh). Menurut Ibnu Khaldun buruh adalah sumber nilai. Ibnu Khaldun memang belum mengemukakan mengenai teori buruh, namun tentang pekerjaan dan upah memang banyak penjelasannya secara detail.⁵⁸

Pemikiran Ibnu Khaldun kemudian dikembangkan kembali oleh Davide Hume dalam bukunya *Political Discouse* yang diterbitkan tahun 1752 dengan mengatakan, “Setiap yang ada di bumi ini dihasilkan oleh buruh”.

⁵⁸ Ibnu Khaldun. *Muqadimmah. Terj. Ahmadie Thoha*. (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000).h. 532.

Pernyataan ini selanjutnya dikutip Adam Smith dalam footnote, “Segala sesuatu yang dibeli dengan uang atau barang dihasilkan oleh buruh.” Ternyata pemikiran tersebut telah dikemukakan oleh Ibnu Khaldun lebih tiga abad sebelum Adam Smith. Buruh sangat dibutuhkan dalam seluruh pendapatan dan keuntungan. Tanpa buruh pendapatan dan keuntungan tidak dapat diperoleh.

Menurut Ibnu Khaldun barang-barang hasil industri dan tenaga kerja juga menjadi mahal di kota-kota yang telah makmur. Kemahalan itu dikarenakan tiga hal, yaitu sebagai berikut:

1. Karena besarnya kebutuhan yang ditimbulkan oleh meratanya hidup mewah di suatu kota dan karena banyaknya penduduk.
2. Tenaga kerja (*employee*) tidak mau menerima upah yang rendah bagi pekerjaan dan jasanya, karena gampangnya orang mencari penghidupan/pekerjaan dan banyaknya bahan makanan di kota-kota.
3. Karena besarnya jumlah orang-orang kaya dan besarnya kebutuhan mereka kepada tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka muncullah persaingan dalam mendapatkan pelayanan dan tenaga kerja dan mereka berani membayar tenaga kerja lebih dari nilai pekerjaannya. Maka posisi buruh (tenaga kerja) dan orang-orang yang memiliki keahlian menjadi kuat, sehingga upah mereka menjadi naik (mahal).

Dalam seluruh kegiatan produksi pekerjaan buruh (*shina'ah*) penting sekali dan karenanya nilai kerja buruh itu baik besar atau kecil, harus

dipentingkan dalam persoalan-persoalan lain, misalnya persoalan harga bahan makanan, bagian kerja itu seringkali tidak nampak. Padahal kerja buruh itulah yang menyebabkan adanya output (produksi). Sekalipun biaya kerja buruh (wage) itu mempengaruhi harga bahan makanan, tetapi hal itu tak menjadi persoalan, sebab sudah menjadi kelaziman bahwa setiap produksi membutuhkan biaya, dalam hal ini biaya buruh. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba (*profit*) menggambarkan nilai kerja manusia.⁵⁹

Ibnu Khaldun juga menjelaskan bahwa permintaan atas tenaga kerja merupakan sebuah *drived demand*. Sedangkan penawarannya ditentukan oleh jumlah populasi dan tingkat pendapatan. Dalam mekanisme inilah upah kemudian ditentukan oleh pasar. Lebih lanjut Ibnu Khaldun menyatakan:

“Jika sebuah hasil kerajinan yang khusus ada permintaannya dan ada orang-orang yang mau membelinya, maka kerajinan itu pun sesuai dengan tipe barang yang sangat diminta dan diimpor. Orang-orang yang ada di kota-kota tentu sangat menginginkan untuk mempelajari karya kerajinan (yang khusus) itu, dengan maksud untuk memperoleh penghidupan melalui usaha ini. Disisi lain, jika hasil kerajinan tidak ada yang meminta, atau tidak ada pembelinya, maka sudah pasti tidak ada seorang pun yang berminat untuk mempelajarinya. Akibatnya adalah (kerajinan itu) ditinggalkan dan tidak lagi ada di pasar karena telah dilupakan banyak orang”

Tidak hanya sampai disana Ibnu Khaldun juga menjabarkan diferensiasi upah yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan tenaga kerja. Padahal konsep yang sudah ada sekarang ini hanya melihat bahwa dalam keadaan yang *ekuilibrium*-lah, pasar akan menentukan tingkat upah nominal

⁵⁹ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, Edisi Ketiga, 2004), h. 247.

tanpa menyebut adanya diferensiasi upah. Logika Ibnu Khaldun mengenai hal ini adalah;

- a. Suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan, sehingga menyebabkan peningkatan terhadap permintaan tenaga kerja dalam industri barang tersebut yang kemudian berimplikasi pada diferensiasi upah. Dengan kata lain, gejolak permintaan temporer dalam beberapa industri akan menyebabkan deviasi upah dari keseimbangan jangka panjangnya, sehingga menimbulkan diferensiasi upah.
- b. Perbedaan dalam hal sifat dan karakter kemampuan yang ada di setiap profesi.
- c. Adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industri yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan formasi keahlian masing-masing tenaga kerja.⁶⁰

Ibnu Khaldun juga mwnjelaskan bahwa:

“Apapun didunia ini dibeli dengan tangan kerja. Apa yang dibeli dengan uang atau barang yang bagus adalah dibeli dengan tenaga kerja karena sebenarnya ia diperoleh melalui kerja dari tubuh kita. Keduanya mengandung nilai kuantitas kerja dengan sesuatu yang bisa kita pertukarkan ketika memiliki kuantitas yang sama. Orang yang memiliki nilai sebuah komoditas dan orang yang tidak memanfaatkan barang tersebut, bisa ditukar dengan komoditas lainnya. Karena itu, kuantitas kerja sama dengan kemampuan membeli sebuah barang atau pengaturannya. Dengan demikian, tenaga kerja adalah sebuah ukuran nyata dari nilai komoditas yang bisa dipertukarkan”.

Artinya, bahwa tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang merupakan modal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tanpa tenaga kerja yang

⁶⁰ Nova Yanti Maleha, “ *Studi Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Ekonomi Islam*”, vol 2 no 1, tahun 2016. H. 43-44

dimiliki oleh para karyawan, maka mereka tidak akan mendapatkan apapun. Tenaga kerja disini bisa diartikan sebagai skill atau kemampuan dalam hal bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau apapun antara karyawan yang satu dengan yang lain pasti memiliki tenaga kerja yang berbeda-beda sesuai dengan skill/kemampuan yang dimiliki.⁶¹

Ibnu Khaldun juga membahas upah dalam masyarakat Islam khususnya negara arab yaitu ditetapkannya suatu negoisasi antara pekerja, majikan dan negara. dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan mempertimbangkan secara adil. Di Negara Arab sistem upah yang diterapkan oleh Ibnu Khaldun adalah bahwasanya kita tidak boleh bersikap curang dalam memberikan upah kepada buruh pekerja, dimana sudah diterapkan disana pada zaman dahulu majikan harus membayar gaji pekerjanya dengan adil dan rata dan tidak peritungan dengan pemberian upahnya, setiap pekerjaan yang dikerjakan pekerja itu harus di apresiasi karena dengan merekalah perusahaan-perusahaan di Negara tersebut maju.

Ibnu khaldun mengemukakan bahwa sistem upah pemberian harus jelas agar tidak ada kesalah pahaman antara majikan dan pekerja, ada kesepakatan antara kedua belah pihak antara majikan dan pekerja, kesepakatan yang jelas berapa besar upah yang harus dibayar nantinya itu harus di jelaskan oleh majikan.

⁶¹ Ibnu Khaldun. *Muqadimmah. Terj. Ahmadie Thoha*. (Jakarta: Pustaka Firdaus, 2000).h. 447.

Berdasarkan sistem upah yang terjadi di Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko maka dapat diketahui bahwa pada awal perjanjian terdapat tawar menawar upah tersebut tetapi pada pelaksanaannya nominal upah tetap rendah misalnya upah memanen sawit yang seharusnya dibayar 80.000 per ton tetapi pada kenyataannya hanya dibayar dengan 60.000 per ton saja. Kemudian upah yang dibayarkan kepada buruh ialah hasil dari penjualan sawit tersebut atau dibayar setelah pemilik kebun sawit menjualnya di toke sawit dalam artian sistem pemberian upahnya lambat di bayar.

C. Sistem Upah Buruh Dikecamatan Sungai Rumbai Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun menguraikan bahwa pemberian upah kepada buruh haruslah sesuai dengan ketentuan kesepakatan bersama antara pemilik lahan dan pekerja/buruh, dengan demikian pemilik lahan harus memberi upah kepada pekerja dengan cara yang sepatasnya dan harus membayar upah dengan agar tidak ada konflik antara pemilik lahan dan pekerja, dalam hal upah atau gaji ditentukan oleh tingkat permintaan dan penawaran dari sebuah pekerjaan. Tenaga kerja atau sering disebut dengan buruh merupakan seseorang yang telah berjasa dalam hal melakukan sebuah pekerjaan, setiap pekerja tentu akan diberi upah sebagai salah satu bentuk apresiasi/kompensasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Upah atau gaji merupakan hak pemenuh ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban para majikan/pemilik usaha. Pemberian upah kepada pekerja sangatlah penting,

Islam memberi pedoman kepada majikan/pemilik lahan bahwa pemberian upah kepada pekerja harus mencakup dua hal, yakni adil dan layak.

Maksudnya, prinsip utama dalam keadilan terletak pada kejelasan aqad (perjanjian upah) perburuhan antara majikan dan pekerja serta komitmen dalam melakukannya, sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas terlebih dahulu berapa upah dan bagaimana upah akan diterima oleh pekerja, namun apabila majikan memberikan upah yang tidak adil kepada pekerjanya maka pekerja harus menegur atau memprotes majikan karena sudah memberikan upah yang tidak adil ketika sudah dijelaskan di awal. Begitu pula dengan layak jika adil berbicara tentang proposionalitas, transparansi dan kejelasan atas upah pekerja, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Majikan harus memperhatikan pekerja dalam dua hal, yang pertama adalah cukup pangan, sandang, papan dan yang kedua adalah sesuai dengan pasaran.

Setiap kegiatan manusia termasuk dalam hal pengupahan akan mendapatkan balasan baik di dunia maupun di akhirat, dalam hal ini setaip upah yang diberikan pekerja harus sesuai dengan sumbangsih yang diberikan pekerja terhadap majikan jika ada ketidaksesuaian antara pemberian upah dan tenaga yang telah pekerja berikan dalam suatu produksi maka ini dianggap ketidakadilan, Allah SWT memerintahkan kepada majikan sebagai pemberi upah untuk bersikap adil, berbuat kebaikan dan dermawan kepada pekerjanya,

dan melarang majikan untuk berbuat keji, mungkar, serta melaukan penindasan kepada pekerjanya.⁶²

Menurut Ibnu Khaldun, tawar-menawar tentang upah dan nominal upah berdasarkan kepada kinerja, sedangkan yang terjadi di Mukomuko saat ini ada juga tawar-menawar, tetapi tidak sesuai dengan kesepakatan awal dan nominal upah pun sangat rendah.

⁶² Ibnu Khaldun. *Muqadimmah*. Terj. Ahmadie Thoha, .h. 432.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka pemahaman yang dapat penyusun simpulkan dari rumusan masalah dan seluruh pembahasan dari bab pertama hingga bab akhir, maka di kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem upah buruh di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko sistem upah buruh dengan adanya tawar-menawar diawal perjanjian tetapi tetap tidak sesuai dengan kesepakatan sehingga upahnya termasuk ke nominal rendah, dan upah buruh tersebut dibayar setelah pemilik kebun menjualnya ke toke sawit.
2. Menurut Ibnu Khaldun pemberian upah haruslah sesuai dengan kinerja kerja buruh tersebut, yaitu dengan memberikan upah yang maksimal sesuai dengan kesepakatan antara majikan dan buruh di awal perjanjian. Ibnu Khaldun menguraikan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas jasanya atau tenaganya karena sudah bekerja dengan baik, dan ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kedua belah pihak.
3. Relevansi yang terjadi di Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko terdapat kesamaan dengan Ibnu Khaldun berdasarkan sistem tawar-menawar

sedangkan mengenai upah terjadi perbedaan atau tidak relevan karena upah di Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko sangat rendah dan tidak sesuai dengan kinerja, sedangkan pemberian upah menurut Ibnu Khaldun berdasarkan kinerjanya.

B. Saran-saran

Dalam hal ini penyusun sampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan sistem upah pekerja kelapa sawit, sebagai berikut:

1. Tidak ada kecurangan dalam pemotongan gaji bagi buruh pekerja kelapa sawit, gajinya harus sesuai standar minimum buruh pekerja kelapa sawit.
2. Pemilik lahan kebun kelapa sawit hendaklah jangan memberikan upah yang kurang atau dengan upah yang kecil kepada buruh pekerja kelapa sawit, karena bisa merugikan pekerja tersebut.
3. Di sarankan bagi peneliti lain agar dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai sistem upah buruh dan relevansinya dengan pemikiran Ibnu Khaldun.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 1997
- Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: KENCANA, 2015
- Chapra, M. Umar, *Masa Depan Ilmu Ekonomi Sebuah Tinjauan Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001
- Djuwaini Dimayuddin, *pengantar fiqh Muamalah*. Yogyakarta: pustaka belajar, 2010
- Fajriyah Lailatul, “*Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Pendidikan (Studi Atas Implikasi Teoritis pada Pembelajaran Agama Islam)*” Skripsi Mahasiswi UIN Walisongo Semarang Tahun 2019
- Firmansyah Rachmad, *Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. Bandung; Alfabeta ,2013
- Fordebi dan Adesy, *Ekonomi dan Bisnis Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016
- Gunawan Hendra, Kartikaningdyah, *Jurnal Internasional masalah ekonomi dan keuangan*, Tahun 2015
- Hadi Abdul, “*Pendidik Perspektif Ibnu Khaldun (Studi Kritis dalam Buku Muqaddimah)*” Skripsi Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017
- Hafiz, Muhammad Nurul, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan*. Jakarta Erlangga, 2000
- Issawi Charles, *An Arab Phylosophy Of History Selections From The Prolegomena Of Ibnu Khaldun Of Tunis*, terj.Mukti Ali, Filsafat Islam Tentang Segjarah, Jakarta: Tintamas, 1976
- Karim, Adiwarmman Azwar *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2004
- Karim, Adiwarmman Azwar *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Depok: PT RajaGrafindo Persada, Edisi Ketiga, 2004

- Khaldun Ibnu. *Muqadimmah. Terj.Ahmadie Thoha*. Jakarta: Pustaka Firdaus, 2014
- Kridalaksana Vibi, “*Sistem Pemberian Upah Buruh Tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Perspektif Ekonomi Islam*” skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bengkulu, 2017
- Kusnadi, Muhamad Putra “*Sistem Upah Agen pada PT Asuransi Tafakul Keluarga Bengkulu Ditinjau dari Ekonomi*” Ekonomi Islam IAIN Bengkulu, 2017
- Maleha, Nova Yanti, “*Studi Pemikiran Ibnu Khaldun Tentang Ekonomi Islam*”, vol 2 no 1, tahun 2016
- Murni Cahaya, “*Sistem Upah Karyawan Honorer Dikabupaten Bengkulu Tengah Ditinjau Dari Hukum Positif Dan Eekonomi Islam*” Ekonomi Islam IAIN Bengkulu 2012
- Mustofa Muhamad, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum*. Jakarta: Erlangga, 2008
- Ngurawan Murni, *Jurnal Nasional Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga*, tahun 2016
- Nuraini Putri, (*Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*), Vol.1, No.1, Tahun.2018
- Pamungkas Sidik, “*Upah Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam pada PT. Bumi Mentari Karya Kabupaten Mukomuko*” skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bengkulu, 2016
- Pasaribu Chairuman, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*. Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994
- Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017
- Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*. Jakarta: selemba Empat, 2001
- Siswadi, (*Pemberian Upah yang Benar dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan*), Vol.4, No.2, Tahun.2014

Solihin Budi, *Pandangan Islam Tentang Penetapan Upah Minimum Regional (UMR)*, Vol. 1, No.1, Tahun. 2018

Syafei Rachmat, *fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Setia, ISBN, 2001

Ulizzah Lulu, “*Analisis Praktek Pengupahan Dari Sudut Pandang Ekonomi Islam Studi Kasus pada Industri Tenun di Desa Wanarejen Kabupaten Pemalang*” skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Walisongo Semarang, 2015

Wulandari Novi, “*Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam dan Relevansinya dengan Sistem Pengupahan di Indonesia*” skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Bengkulu, 2016

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Raden Falaq Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

I. IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : Redho Firmansyah
 NIM : 161130074
 PRODI : Ekonomi Syariah
 SEMESTER : VII

JUDUL YANG DIAJUKAN :

1. Sistem Pengupahan Buruh Pekerja Temporer Saat Menerak Pentapex Ibnu Khaldun di Desa Talang Gadang Kecamatan Sungai Sembur Kabupaten Mukomuko
- 2.
- 3.

II. PROSES KONSULTASI

- a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan ... no 1 - 20

Pengelola Perpustakaan

DEBBI KRISANDI, MBA

NIP. 19860919 2014032012

- b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan ... hasil upah Bpkhs diluar & R. keb. M. M.

dan pelaksanaan di penulisan dan kehalal
 -> Usahan Dulu Ibnu Khaldun

Pembimbing Akademik

Dra. Fatimah Yunus, M.A

NIP. 19610319 2000012003

- c. Tim Kelayakan Proposal

Catatan ... dinyatakan layak

Tim

Amimah Oktarina 25-4-20

- d. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan ... Study pustaka ... ikut saran PA, namun cek di penelitian isep akt 2012, jelaskan perbeda
 ... Penelitian anda dgn penelitian ybs

Kaprodi

Eka Seti Wahjuni, S.E.M.M

NIP. 197705092006012019

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan Proposal, judul yang diusulkan adalah :

Bengkulu,

Mengetahui
 Kapur
 Dessi Khotimah, M.A
 NIP. 19741202 2006 042001

Mahasiswa
 Redho Firmansyah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pager Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa, 12 Mei 2020
Nama Mahasiswa : Redho Firmansyah
NIM : 1611130074
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko dan Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun	 Redho Firmansyah	 Dra. Fatimah Yunus, M.A

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Sekeloa



Dr. Nurul Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

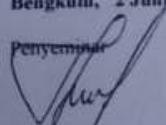
CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa Redho Firmansyah
NIM 1611130074
Jurusan/Prodi Ekonomi Islam/ Ekonomi Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1	Pedoman Batasan Masalah Rumusan Masalah Kajian Teori BAB III Metode Penelitian	Pakai Pedoman Penulisan Proposal Skripsi FEBI Tidak perlu, krn judul sudah jelas No. 1. Bagaimana sistim upah ... A Sistim ... B. Upah ... Ditambah pendapat penulis ttg pengertian upah. A. Biografi pindahkan ke BAB IV. - Sumber data Ibnu Khaldun itu apakah Sumber Primer atau Skunder ? - Teknik Pengumpulan Data, ditambah Pustaka karena Buku Ibnu Khaldun jadi sumber data. - Teknik analisa data, ditambah mengkaji pemikiran Ibnu Khaldun tentang upah.
2	BAB I – III	Ace diproses untuk mendapatkan SK Pembimbing

Bengkulu, 2 Juni 2020

Penyeminar


Dra. Fatimah, MA
NIP. 19630319200032003

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit Di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko Dan Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun" yang disusun oleh :

Nama : Redho Firmansyah

NIM : 1611130074

Prodi : Ekonomi Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Selasa

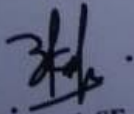
Tanggal : 12 Mei 2020 M/1441 H

dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada Jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi.


Bengkulu, 28 Mei 2020 M

Sya'ban 1441 H

Mengetahui,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah


Eka Sri Wahyuni, SE, MM
NIP. 197705092008012014

Penyeminar


Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP. 196303192000032003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

JalanHaden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax (0736) 51171

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 0626/In.11/F.IV/PP.00.9/06/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Dra. Fatimah Yunus, MA
NIP. : 196303192000032003
Tugas : Pembimbing I

2. N A M A : Yunida Een Friyanti, M.Si
NIP. : 198106122015032003
Tugas : Pembimbing II

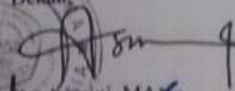
Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

N A M A : Redho Firmansyah
NIM. : 1611130074
JURUSAN : EKONOMI ISLAM
Judul Skripsi : SISTEM UPAH BURUH PEKERJA KELAPA SAWIT DI KECAMATAN SUNGAI RUMBAI KABUPATEN MUKOMUKO DAN RELEVANSINYA DENGAN PEMIKIRAN IBNU KHALDUN.

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 15 Juni 2020

Dekan,


Dr. Agnani, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "Sistem Upah Buruh Pekerja Kelapa Sawit di Kecamatan Sungai Rumbai Kabupaten Mukomuko dan Relevansinya Dengan Pemikiran Ibnu Khaldun" yang disusun oleh :

Nama : Redho Firmansyah

NIM : 1611130074

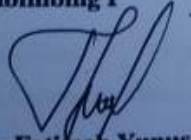
Prodi : Ekonomi Syariah

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan Tim Pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian.

Bengkulu, Oktober 2020 M

Shafar 1441 H

Pembimbing I



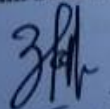
Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP. 196606161995031003

Pembimbing II



Yanida Een Frivanti, M.Si
NIP. 198106122015032003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Eka Sri Wahyuni, S.E., MM
NIP. 197705092008012014