

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG MEKANISME PEMBAYARAN
UPAH KARYAWAN TIDAK TETAP DI PTPN VII CINTA MANIS
KECAMATAN LUBUK KELIAT KABUPATEN OGAN ILIR**

SKRIPSI

**Disusun Dalam Rangka Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

Oleh :

Kartika

13170039



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG
2017**



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry Kode Pos 30126 Telp: (0711) 352427 KM. 3,5 Palembang

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

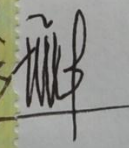
Nama : Kartika
NIM : 13170039
Jenjang : Sarjana (S1)

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 27 Desember 2017

Yang Menyatakan,




Kartika
NIM: 13170039



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

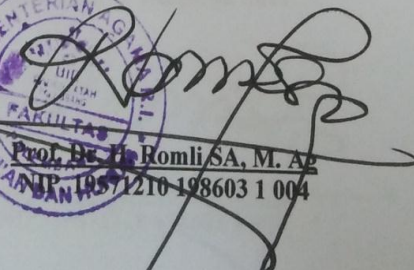

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry Kode Pos 30126 Telp: (0711) 352427 KM. 3,5 Palembang

PENGESAHAN DEKAN

Ditulis Oleh : Kartika
NIM : 13170039
Skripsi Berjudul : Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)

Palembang, 27 Desember 2017



Prof. Dr. H. Romli SA, M. Ag
NIP. 195712101986031004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl.Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry Kode Pos 30126 Telp: (0711) 352427 KM. 3,5 Palembang

PENGESAHAN PEMBIMBING

Ditulis Oleh :Kartika
NIM :13170039
Skripsi Berjudul :Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

Palembang, 27 Desember 2017

Pembimbing Utama

Drs. M. Rizal, MH
NIP.19661112 199303 1 004

Pembimbing Kedua

H. Muhammad Torik, LC, MA
NIP.19751024 200112 1 002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry Kode Pos 30126 Telp: (0711) 352427 KM. 3,5 Palembang

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Kartika
Nim/Jurusan : 13170039 / Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 26 September 2017

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal 19 / 1 / 2018 Pembimbing Utama : Drs. M.Rizal, MH
t.t :
Tanggal 4 / 1 / 2018 Pembimbing Kedua : H. Muhammad Torik, LC, MA
t.t :
Tanggal 4 / 1 / 2017 Penguji Utama : Dr. Heri Junaidi, MA
t.t :
Tanggal 4 / 1 / 2017 Penguji Kedua : Syahril Jamil, M.Ag
t.t :
Tanggal 4 / 1 / 2018 Ketua : Dr. Abdul Hadi, M.Ag
t.t :
Tanggal 4 / 1 / 2017 Sekretaris : Fatah Hidayat, S.Ag, M.Pd.I
t.t :



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry Kode Pos 30126 Telp: (0711) 352427 KM. 3,5 Palembang

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Wakil Dekan I
Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Kartika
NIM / Program Studi : 13170039/ Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

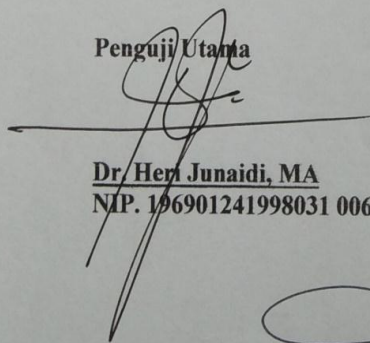
Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

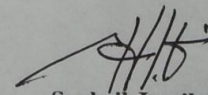
Palembang, 27 Desember 2017

Penguji Utama



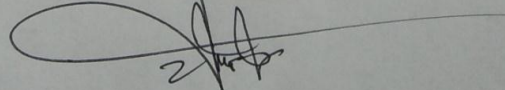
Dr. Heri Junaidi, MA
NIP. 196901241998031 006

Penguji Kedua



Syahril Jamil, M.Ag
NIP. 197700917 200501 1 009

Wakil Dekan I



Dr. H. Marsaid, MA
NIP. 19620706199003 1 004

MOTTO

“Sebaik Baik Diantara kamu Sekalian Adalah Yang Bermanfa’at Bagi Manusia
Yang Lainnya”
(Hadist Nabi Muhammad S.A.W)

PERSEMBAHAN

1. Ilmuan Yang Perhatian Terhadap Kesejahteraan Karyawan
2. Almamater UIN Raden Fatah Palembang

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB KE LATIN

Adapun pedoman transliterasi dimuat di dalam skripsi ini adalah mengacu pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan No. 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1987.

A. Konsonan Tunggal

NO	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1	ا	Alif	Tidakdilambang
2	ب	Ba	B
3	ت	Ta'	T
4	ث	sa'	ś
5	ج	Jim	J
6	ح	ha'	ḥ
7	خ	Kha	Kh
8	د	Dal	D
9	ذ	Zal	Ẓ
10	ر	ra'	R
11	ز	Zai	Z
12	س	Sin	S
13	ش	Syin	Sy
14	ص	Shad	ṣ
15	ض	Dhad	ḍ
16	ط	ta'	ṭ
17	ظ	za'	ẓ
18	ع	'ain	'

19	غ	Gayn	G
20	ف	fa'	F
21	ق	Qaf	Q
22	ك	Kaf	K
23	ل	Lam	L
24	م	Mim	M
25	ن	Nun	N
26	Wau	W	w
27	ha'	h	h
28	Hamzah	'	Apostrof
29	ya'	y	Y

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis Rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

C. *Ta'* Marbutah

1. Bila mati maka ditulis h

هبة	Ditulis	<i>hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

Ada pengecualian terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata sholat, zakat. Akan tetapi bila diikuti oleh kata sandang "al" serta bacaan kedua terpisah, maka ditulis dengan h

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

Bila ta' marbutah hidup atau dengan harokat, fathah, kasrah dan dammah maka ditulis t

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fi ṭri</i>
------------	---------	------------------------

D. Vokal Pendek

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-----َ-----	Fathah	a	a
-----ِ-----	Kasrah	i	i
-----ُ-----	ḍammah	u	u

E. Vokal Panjang

Nama	Tulisan Arab	Tulisan Latin
Fathah + alif + ya	جاهلية	<i>jāhiliyyah</i>
Fathah + alif layyinah	يسعى	<i>yas'ā</i>
Kasrah + ya' mati	كريم	<i>karīm</i>
ḍammah + wawu mati	فروض	<i>furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

Tanda huruf	Nama	Gabungan	Nama	Contoh
-----ي	<i>Fathah dan ya' mati</i>	ai	a dan i (ai)	بينكم
-----و	<i>Fathah dan wawu mati</i>	au	a dan u (au)	قول

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrop

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لألنن شكرتم	Ditulis	<i>la,in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf qomariyah

أأقرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
أأالقياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el) nya.

أأالسماء	Ditulis	<i>As-samā'</i>
أأالشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

3. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat ditulis menurut pengucapannya dan menulis penulisannya.

أأذوالفروض	Ditulis	<i>ẓawi al-furūḍ</i>
أأاهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>
أأاهل الندوة	Ditulis	<i>Ahl an-nadwah</i>

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji syukur marilah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat kepada hamba-hambanya, shalawat dan salam semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah saya telah dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir”**.

Adapun tujuan dari skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pendidikan Sarjana Muamalah UIN Raden Fatah Palembang. Dalam skripsi ini peneliti menyadari sepenuhnya banyak pihak yang telah membimbing serta memberikan pengarahan baik tenaga, waktu, fikiran yang tidak ternilai harganya hingga selesai skripsi ini, yaitu kepada :

1. Orang yang paling aku sayangi dan cintai yaitu Ayah, ibu, Aspandi dan Aswarida dan keluarga besar yang selalu memberikan do'a dan memberikan motivasi baik moral maupun materi disetiap saat sehingga saya bisa menyelesaikan study seperti sekarang ini dan bisa memperoleh gelar Sarjana Hukum.

2. Prof. Drs. H.M. Sirozi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang
3. Prof. Dr. H. Romli, SA., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang
4. Dra. Atika, M, Hum selaku ketua Jurusan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.
5. Armasito, S.Ag., M.Hum. selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Muamalah Fakultas Syar'iah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang.
6. Drs.M.Rizal., MH selaku pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. H.Muhammad Torik, LC, MA selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, untuk memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
8. Kakak Dan Adik-adikku tercinta Afrizaldi, Silvia dan Avirah yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk terus berjuang demi sebuah kesuksesan.
9. Sahabat-sahabatku: Elis Kartina, Andrean, Juliani, Reni Anggraini, Ratri Andita, Putri Ayu Sarini, Misbahuzzolam, Lailatur Rohmah, Nadia Winatasada, Abdillah Akbar terkhusus untuk muamalah 1 angkatan 2013

10. Semua pihak yang belum disebut diatas, terima kasih atas segala bantuan selama proses penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulisan hanya dapat mengharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan ketulusan semuanya dalam memberikan dukungan serta bantuan baik moril maupun materil penulisan selama ini. Amin. Skripsi ini adalah hasil dari prosesnya penulis yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak penulis harapkan demi kebaikan dimana yang akan datang. Hanya kepada Allah lah kami memohon ampunan dan kepada-Nyalah kami mohon petunjuk semoga bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Oktober 2017

Penulis



Kartika

NIM: 13170039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	v
IZIN PENJILIDAN.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB KE LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Penelitian Terdahulu	6
E. Metode Penelitian	8
F. Analisis Data.....	11
G. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Upah Dalam Perspektif.....	14
1. Pengertian Upah (<i>Ijārah</i>).....	14
2. Rukun Upah (<i>Ijārah</i>)	17
3. Syarat-Syarat Upah (<i>Ijārah</i>)	19
4. Macam-macam Upah (<i>Ijārah</i>)	19
5. Dasar Hukum Upah (<i>Ijārah</i>).....	20
6. Berakhirnya Upah (<i>Ijārah</i>)	21
B. Konsep Upah (Perjanjian Dalam Upah)	22
C. Problem Upah Karyawan Tidak Tetap Di Indonesia.....	24
D. Dampak Upah Dalam Kehidupan Karyawan	24
E. Tentang Hukum Islam	25
1. Defenisi Hukum Islam	25
2. Sumber Hukum Islam	28
3. Bentuk-Bentuk Hukum Islam	30
4. Tujuan Hukum Islam	34

BAB III KEADAAN UMUM WILAYAH PENELITIAN..... 37

A. Profil Distrik Cinta Manis	37
1. Letak Geografis	37
2. Sajarah Perusahaan PTPN VII Cinta Manis	38
3. Karakteristik Tanah dan Iklim	40
4. Alamat Kantor PTPN VII Cinta Manis	44
5. Visi dan Misi PTPN VII Cinta Manis.....	44
B. Karyawan Tidak Tetap Pada Perusahaan PTPN VII Cinta Manis	45
Pengertian Karyawan Tidak Tetap	45
Pembagian Karyawan Tidak Tetap	46
Mekanisme Pembayaran Karyawan Tidak Tetap	46
Jumlah Karyawan Tidak Tetap	46
Tugas-Tugas Karyawan Tidak Tetap	46

**BAB IV PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN TIDAK
TETAP DI PTPN VII CINTA MANIS KECAMATAN LUBUK KELIAT
KABUPATEN OGAN ILIR..... 48**

A. Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir	48
B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA 63

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Tinjauan Hukum Islam tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. Pemberian upah yang tidak tentu lah merupakan latar belakang masalah dari penelitian ini. Rumusan masalah adalah sebagai berikut: Bagaimana Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir, Dan Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di Ptpn Vii Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir, dan untuk mengetahui Bagaimana Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktek Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di Ptpn Vii Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang sumber data diambil secara langsung dilapangan dengan cara mengamati secara langsung kejadian yang terjadi di lokasi penelitian (observasi), interview/wawancara langsung dengan para responden, dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan metode Deskriptif Kualitatif dan disimpulkan secara deduktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme pembayaran upah tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir sesekali mengalami keterlambatan, namun untuk mengantisipasi protes dari para karyawan maka mandor menggunakan uang pribadi sebagai upah untuk para karyawan tidak tetap dengan penggantian uang mandor akan dilakukan oleh pihak perusahaan. Sedangkan ditinjau dari hukum Islam pembayaran upah karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir telah sesuai dengan hukum Islam, karena dilihat dari bentuk, objek dan akadnya yang tidak menyalahi aturan dalam hukum Islam. Oleh karena itu harapan untuk kedepannya kepada pihak perusahaan agar memuat setiap bentuk perjanjian dengan jelas dan tertulis, sehingga tidak merugikan pihak manapun.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam merupakan suatu pedoman hidup yang didalamnya terdapat beberapa ajaran Islam atas aturan yang mencakup keseluruhan sisi manusia, selain itu Islam adalah agama yang menganjurkan umatnya dengan penuh semangat, Oleh karena itu, manusia meski mengerjakan apa apa yang disuruh oleh Allah SWT. Untuk melakukannya dan meninggalkan apa apa yang dilarang oleh Allah untuk diperbuatnya.¹

Masalah yang sering muncul kepermukaan dewasa ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang berkaitan dengan permasalahan hak-hak pekerja yaitu meliputi hak untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan hak atas jaminan sosial dan hak atas upah yang layak. Permasalahan seperti ini timbul dan tidak terlepas dari sifat pengusaha atau pemberi kerja yang adakalanya memperlakukan kemenangkan,menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Islam juga tidak membatasi kehendak seseorang untuk mencari dan memperoleh harta dalam prinsip umum yang berlaku yaitu halal dan baik.² Pekerja mempunyai andil yang sangat besar untuk pengusaha Maka sudah menjadi kewajiban pengusaha untuk

¹Amir Syarifuddin, *Fiqih* (Jakarta:kencana Prenadamedia Group,2013), hlm. 1

²Ghazaly Ghufron Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenadamedia Group,2010), hlm. 25

termasuk dalam hal ini memberikan upah yang sesuai dan layak. *Al-ijārah* dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.³

Disamping hak kaum buruh, aspek aspek kewajiban juga melekat pada kaum buruh, dimana kewajiban-kewajiban tersebut harus dapat dipatuhi, dan dijalankan. Sejak tahun 1926, sesuai dengan kemajuan zaman terdapat banyak pasal-pasal yang bertujuan melindungi pihak pekerja (buruh) terhadap majikannya, misalnya banyak hal-hal yang tidak boleh memasukan dalam suatu perjanjian perburuhan. manusia sebagai makhluk sosial, manusia menerima dan memberikan andilnya kepada orang lain. Saling bermuamalah untuk memenuhi hajat hidup, kemajuan, kelarasan dan keharmonisan serta perlindungan hidupnya sesuai aturan Allah SWT. Perhatian Islam terhadap aspek muamalah menunjukkan bahwa Islam tidak menghendaki kemiskinan dan keterbelakangan, terutama dibidang ekonomi, dimana sektor tersebut akan sangat menentukan bagi kelangsungan hidup manusia. Dimana kaum buruh sering kali dirugikan dan dianggap remeh apabila mereka tidak memiliki latar belakang yang kuat, terlebih lagi mereka kurang memiliki keterampilan yang memadai.

Kaitan dengan ketenagakerjaan dan hukum perburuhan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Sebagaimana hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dan majikan atau perusahaannya mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung berkaitan dengan kerja tersebut.

³Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan, Sapiudin Shidiq, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta:Prenadamedia Group,2013), hlm.277

Pekerja bagi manusia adalah suatu kebutuhan hidup, karena dengan bekerja seseorang itu dapat mandiri serta dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Setiap warga negara bisa mendapatkan pekerjaan dengan nafkah yang layak untuk hidup.

Hal ini sesuai pernyataan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang dasar (UUD) 1945 yang menyebutkan bahwa tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.⁴ Dengan demikian berarti sudah menjadi kewajiban kita semua untuk mengusahakan bagi mereka yang mau dan mampu bekerja guna mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuan dan bagi mereka berhak mendapatkan penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Dengan demikian upah memegang peran yang sangat penting dan memberikan arti khas suatu hubungan disebut hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain dalam pasal 1 undang undang nomor 30 tentang ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵

⁴Sekretariat Jenderal MPR RI “*Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*”, (Jakarta:2015), hlm. 14

⁵*Kitab Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, BAB I, ketentuan Umum pasal I angka 30, hal.4

Pertanian adalah salah satu bidang usaha yang amat penting. Imam Al-Qurthubi memandang usaha pertanian adalah *Fardhu Kifayah* dimana pemerintah wajib memaksa orang-orang melaksanakannya, pendapat Imam Al-Qurthubi tersebut dapat dipahami dasarnya karena betapa buruk akibatnya jika sektor ini tidak digarap, dan kesulitan akan menimpah negeri bila tidak ada usaha pertanian karena bahkan pokok yang dihasilkan dari pertanian.

Manusia sebagai makhluk sosial, kebutuhan akan kerjasama antara satu pihak dengan pihak lain guna meningkatkan taraf perekonomian dan kebutuhan hidup, atau keperluan-keperluan lain, tidak bisa diabaikan. Kenyataan menunjukkan bahwa diantara sebagai manusia memiliki modal besar dan bisa berusaha produktif, tetapi berkeinginan membantu orang lain yang kurang mampu dengan jalan memberikan sebagai modalnya kepada pihak yang memerlukan. disisi lain tidak jarang pula di temui orang-orang yang memiliki kemampuan dan keahlian berusaha secara produktif, tetapi tidak memiliki atau kekurangan modal usaha. Berdasarkan kenyataan itulah, sangat diperlukan adanya kerjasama pemilik modal dengan orang-orang yang tidak mempunyai atau kekurangan modal, ini sudah terjadi sejak zaman jahiliah. Nabi Muhammad SAW sendiri, sebelum menjadi rasul, melakukan kerja sama dengan siti Khadijah dalam bentuk mudharabah. Begitu pula di bidang pertanian kerja sama seperti ini di kenal dengan istilah musaqah, mujara'ah, dan mukhabarah.⁶

Sistem pembayaran upah pada karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir dibagi beberapa bagian,

⁶Mubiatul Solekhah, "Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Penyadapan Kebun Karet didesa Pematang Jaya B3 (No Urut Desa) Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Komering Ilir", (Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, 2010), hlm. 4-5

yaitu bagi karyawan tidak tetap penanam di upah harian sebanyak Rp.25.000 per hari, dan bagi karyawan tidak tetap, sedangkan sistem borongan dibayar sesuai banyak dan lamanya pekerjaan sesuai dengan kesepakatan awal, namun untuk harga luas tebu yang diborong ditetapkan oleh mandor.

Perjanjian antara karyawan PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir dilakukan secara lisan tanpa perjanjian hitam di atas putih melalui prantara mandor, namun lain halnya dengan mandor, sistem perjanjian antara mandor dan PTPN VII Cinta Manis secara resmi dan formal.

Jam kerja untuk karyawan tidak tetap adalah dari hari senin sampai sabtu dan pembayaran upah seharusnya pada hari minggu di penghujung hari kerja, namun kenyataan di lapangan upah karyawan terkadang diberikan tidak pada waktunya. keterlambatan pembayaran upah sesekali terjadi, padahal dalam Islam telah jelas sebagaimana ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).

Berdasarkan hadist ini telah jelas bahwa sebaik-baik pembayaran upah adalah setelah bekerja atau secepatnya, sedangkan pembayaran upah pada PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir sering terjadi keterlambatan pembayaran upah yang membuat para pekerja mengeluh.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut dengan mengambil judul

“Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap Di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakanag di atas, maka penulis mengambil rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir?
2. Bagaimana Tinjauan hukum Islam Terhadap Praktek Pembayaran Upah Karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.
2. Menjelaskan pandangan hukum Islam terhadap Pembayaran Upah Karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

D. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu diperoleh penelitian yang ada kaitannya dengan penelitian yang akan penulis lakukan yakni sebagai berikut:

Silvia Eka Putri, telah melakukan penelitian tentang “Upah penyadap karet dengan sistem barter didesa Lubuk Tua Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas dalam persepektif *fiqh muamalah*” hasil menyatakan bahwa pembayaran upah tidak memenuhi syarat *fiqh muamalah* ketika ada salah satu rukun dan syarat *ujrah* (upah-mengupah) yang tidak terpenuhi atau pelaksanaannya tidak sesuai, sebagaimana yang telah ditentukan di dalam syariah islam,maka hal tersebut tidak sah (tidak diperbolehkan) seperti penundaan pembayaran upah yang dilakukan oleh (penipuan) yang dilakukan salah satu pihak yang berakad dalam pelaksanaan ini.⁷

Liyurna Ningsih, telah melakukan penelitian tentang “Tinjauan Fiqh muamalah terhadap akad upah penambang batubara (studi kasus pada Desa Gunung Raja Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim)” adapun tinjauan hukum Islam terhadap bentuk praktek akad upah penambang batubara antar PT. LCT (Lematang Coal Lestari) dengan para penambang batubara adalah tidak sah. Karena dalam akad tersebut rukun dan syarat akad upah tidak terpenuhi dan terdapat unsur pemaksaan yang dilakukan oleh pihak PT. LCL (Lembang Coal Lestari) terhadap para penambang batubara dengan hasil kerja keras mereka, karena bisa kurang menjamin kepastian hukum.⁸

Desiriah, meneliti tentang “Tinjauan Hukum Islam terhadap upah minimum regional (UMR) Provinsi Sumatera Selatan (Analisis terhadap SK.

⁷Silvia Eka Putri, “Upah Penyadapan Karet Dengan Sistem Barter Di Desa Tua Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Masi Rawas Dalam Perspektif Fiqh Muamalah”, (Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, 2016)

⁸Liyurna Ningsih “Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Akad Upah Peambang Batubara (Studi Kasna Pada Desa Gunung Raja Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim” , (Skripsi IAIN Raden Fatah Palembang,2011)

Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 740/KPTS/Disnakertrans/2009)” adapun tinjauan hukum Islam terhadap upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Sumatera Selatan yang sejalan dengan hukum Islam yaitu system pembayaran upah minimum di Provinsi Sumatera Selatan disesuaikan dengan kesepakatan dari kedua belah pihak yang melakukan akad *ijarah* yaitu rela kedua belah pihak yang berakad, ijab dan qabul, adanya upah, dan manfaat, sedangkan yang tidak sejalan dengan hukum Islam yaitu besarnya upah Minimum Regional Provinsi Sumatera Selatan menurut hukum Islam yaitu pembayaran upah bagi pekerja yang berkeluarga dengan yang bujangan itu berbedah, seperti halnya yang berlaku pada zaman Rasulullah SAW memberi gaji kepada orang yang sudah berkeluarga dua kali bagian, sedang untuk bujangan sebagian saja, dengan melihat dari kemaslahatan pekerja dan keluarganya agar bisa mencukupi kehidupan pekerja dan keluarganya secara layak, namun upah minimum regional Provinsi Sumatera Selatan ini tidak membedakan besarnya upah yang dibayarkan para pekerja, yang berkeluarga dengan yang bujangan sama saja sedangkan Islam membedakan, tetapi upah minimum regional Sumatera Selatan diperbolehkan menurut Islam karena telah sesuai dengan akad *ijārah* artinya disesuaikan dengan kesepakatan dari para pihak yang melakukan akad/perjanjian.⁹

E. Metode Penelitian

penelitian ini adalah dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

⁹Desiriah “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Sumatera Selatan (Analisis terhadap SK. Gubernur Sumatera Selatan Nomor :740/KPTS/Disnakertrans/2009)*”(Skripsi IAIN Raden Fatah Palembang,2010)

Penelitian di lakukan di Desa Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

2. Responden

Pihak-pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap yang bekerja di PTPN VII Cinta Manis. Responden menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah penjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian.¹⁰

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Lapangan (*field research*).¹¹Yaitu penelitian yang sumber data diambil secara langsung dilapangan.

4. Jenis dan Sumber data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu penelitian secara langsung lapangan.¹² terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah Karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. Data kualitatif diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah:

¹⁰www.google.com/amp/kbbi.web.id/responden.html?espy=1

¹¹Suharsini Adikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. Ke-4 (Jakarta:Rineka Cipta, 1998), hlm.11

¹²M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*(Jakarta: KencanaPrenada Media Grup 2013), hlm.124

- 1) Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dilapangan.¹³ merupakan bahan pokok dalam pembahasan skripsi ini. Sumber primer yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari keterangan hasil wawancara pelaksanaan upah Karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.
- 2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka, terdiri dari buku-buku, melihat atau mendengarkan, karya ilmiah yang berhubungan dengan pembahasan masalah.¹⁴

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar dan tepat di tempat penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Interview/wawancara, sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.¹⁵ yaitu suatu cara untuk mendapatkan data yang akurat dengan pertanyaan langsung pada responden dalam hal ini masyarakat Desa Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. Wawancara merupakan salah satu data yang berbedah. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung maupun secara bertahap dengan

¹³Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PTRineka Cipta, 2004), hlm. 87

¹⁴Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Gaung Persada GP Press, 2009), hlm. 119

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta 2016), hlm. 137

menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Yaitu suatu proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih dengan berhadapan fisik secara langsung, keduanya saling bertatap muka dan mendengarkan suara.¹⁶

- 2) Dokumentasi, yaitu dipergunakan untuk mendapatkan data sebagai data tambahan seperti untuk mengetahui keadaan wilayah, jumlah penduduk, dan lainnya.¹⁷ Dalam hal ini penulis mempelajari dokumen-dokumen serta lembaran-lembaran yang dianggap cukup penting seperti yang terdapat di kantor Kepala Desa cinta manis Kecamatan lubuk keliat Kabupaten Ogan Ilir.

d. Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan analisa secara Deskriptif Kualitatif yaitu setelah data didapatkan, maka akan diuraikan, digambarkan, disajikan dan dijelaskan semaksimal mungkin. Kemudian disimpulkan secara deduktif yang menarik kesimpulan yang bersifat umum ke khusus sehingga menyajikan hasil penelitian dapat dengan mudah dipahami.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih sistematis dalam penulisan skripsi ini, maka perlu adanya sistematika penulisan sehingga terbentuk suatu karya tulis ilmiah

¹⁶Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II* (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), hlm.217

¹⁷Basrowi, Suwendi, *Memahami Kualitatif* (Jakarta: PT. Renika Cipta, 2008), hlm.158

yang berupa skripsi, maka dari itu dalam penelitian ini penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Metode Penelitian, Analisa Data Dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : TINJAUAN UMUM

Landasan Teori dalam bab ini membahas tentang: Upah Dalam Perspektif, Pengertian Upah (*Ijārah*) Secara Umum, Rukun *Ijārah* Dan Syarat Syaratnya, Macam-Macam Upah, Dasar Hukum Upah, Berakhirnya Upah, Konsep Upah (Perjanjian Dalam Upah), Problem Upah Karyawan Tidak Tetap Di Indonesia, Dampak Upah Dalam Kehidupan Karyawan, Hukum Islam, Defenisi Hukum Islam, Sumber Hukum Islam, Bentuk-Bentuk Hukum Islam, Tujuan Hukum Islam.

BAB III: KEADAAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang kajian wilayah penelitian tentang PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Sejarah Perusahaan PTPN VII Cinta Manis Ilir, Karakteristik Tanah dan Iklim, Alamat Kantor PTPN VII Cinta Manis, Visi Dan Misi PTPN VII Cinta Manis, karyawan tidak tetap pada perusahaan PTPN VII Cinta Manis pengertian Karyawan Tidak Tetap, Pembagian Karyawan Tidak Tetap, Mekanisme Pembayaran Karyawan Tidak Tetap, Jumlah Karyawan Tidak Tetap, Tugas-tugas Karyawan Tidak Tetap

**BAB IV : PELAKSANAAN PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN TIDAK
TETAP DI PTPN VII CINTA MANIS KECAMATAN LUBUK
KELIAT KABUPATEN OGAN ILIR**

1. Mekanisme Pembayaran Upah karyawan tidak tetap di PTPN VII
Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir
2. Pandangan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Karyawan
Tidak Tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat
Kabupaten Ogan Ilir.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian akhir ini berisikan kesimpulan peneliti dan saran-saran dari penulis selama melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah Dalam Perspektif

1. Pengertian Upah (*ijārah*)

Al-Ijārah berasal dari kata *al-ajru*, yang berarti menurut bahasanya ialah *al-iwadh*, arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.¹⁸ Secara etimologi *al-Ajru* yang berarti *al-'Iwadh*/ penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru/upah*.¹⁹

Menurut M. A. Tihami, *al-ijārah* (sewa-menyewa) ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran (sewa tertentu).²⁰

Al-ijārah menurut Amir Syarifuddin secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijārah al-ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk dtempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga

¹⁸Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2011), 167

¹⁹Abdul Rahman Ghazaly, DKK, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 277

²⁰Sohari Sahrani, ru'fah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Bogar: Ghalia Indonesia, 2011), 32

seseorang disebut *ijārah ad-dzimah* atau upah-mengupah, seperti upah mencuci baju, dalam Islam sering disebut *ujrah*.²¹

Menurut ulama' Hanafidan Maliki kewajiban upah berdasarkan pada tiga perkara yaitu :

- a. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam akad
- b. Mempercepat tanpa adanya akad
- c. Membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit jika 2 orang akad bersepakat untuk mengakhiri upah, hal itu diperbolehkan.

Dari defenisi diatas bahwasanya *ijārah* dengan objek transaksi dari tenaga seseorang merupakan transaksi atas sumber daya manusia yang lazim disebut perburuhan (upah pekerja).²²

Sedangkan *ijārah* menurut hukum Islam adalah upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak mana pun, dengan tetap mengingatkan ajaran Islam berikut ini:

*Artinya "Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebijaksanaan", (QS. an-Nahl [16]: 90).*²³

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi

²¹Abdul Rahman Ghazali, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2010), hlm 227

²²Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Aqillatuhu*, (Damaskus: Darul Fikr, 1989), hlm. 3811

²³Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), hlm.198

pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁴

Dalam arti luas *al-ijārah* merupakan suatu akad yang berisi suatu penukaran manfaat suatu dengan jalan memberikan imbalan dengan jalan tertentu. Hal ini sama artinya dengan menjual manfaat barang apabila dilihat dari segi barangnya dan juga bias diartikan menjual jasa apabila dilihat dari segi orangnya.²⁵

Upah atau *ijārah* dapat diklasifikasikan menjadi dua yang pertama, upah yang telah disebutkan (*Ajrun Mussama'*) yang kedua, upah yang sepadan (*Ajrun Mitsli*). Upah (*ajrun musamma'*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sesuai dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijārah* telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.²⁶

Dalam hal ini pihak yang melakukan pekerjaan disebut *A'jir*. *A'jir* disini merupakan seseorang/orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *A'jir* disebut *musta'jir*.²⁷ Dalam hukum Islam *a'jir* dapat diklarifikasikan menjadi dua macam yaitu pertama, *a'jir khas* (pekerja khusus) yang berarti *a'jir* yang bekerja untuk seorang dalam jangka waktu tertentu,

²⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Taun 2015 Tentang Pengupahan, hlm. 2

²⁵ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: PT Raja Grafindo, 2002), hlm. 113

²⁶ Hendro wibowo, "ujrah (upah)", dalam <http://hndwibowo.blogspot.com/2008/06/ujrah-dalam-pandangan-islam.html>, diakses pada 10 Juni 2017

²⁷ Suhrawadi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 152

seperti orang yang bekerja di toko. Kedua, *a'jir musyarakah* (pekerjaan umum) yaitu berarti *a'jir* yang bekerja pada bidang kerja tertentu ada orang yang bekerja untuk lebih satu orang dengan adanya honor sebagai upah kerja seperti tukang bangunan, tukang kayu, dan dokter.²⁸

Kesimpulan penulis tentang upah (*ijārah*) adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

2. Rukun Upah (*ijārah*)

a. Rukun-rukun Upah menurut buku Fiqh Muamalah adalah sebagai berikut :

1) *Musta'jir* (pihak yang mengupah)

Musta'jir adalah pihak tertentu baik perorangan, perusahaan atau kelompok maupun Negara sebagai pihak yang mengupah.

A'jir (pihak yang diupah)

A'jir maupun *musta'jir* tidak diharuskan muslim, Islam memperbolehkan seseorang bekerja untuk orang non muslim ataupun sebaliknya memperkerjakan orang non muslim.

2) *Shighat* (akad)

Syarat ijab qabul antara *a'jir* dan *musta'jir* sama dengan ijab qabul yang dilakukan dalam jual beli

a) *Ujrah* (upah)

²⁸Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm 427

b) *Ujrah* diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun upah-mengupah.²⁹

c) *Ma'qud bih* (barang yang menjadi objek)

Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan kepada pekerja yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa halal. Jika pekerjaannya haram, maka upahnya haram pula. Misalnya, jika seseorang diupah untuk melakukan pencurian atau pembunuhan, maka upah yang nanti diterimanya juga haram karena pekerjaannya haram.

Pekerjaan yang dilakukan untuk mencari ridha Allah, misalnya membaca atau mengajarkan Al-Qur'an kepada anak-anak, tidak layak mendapatkan upah. Namun seseorang yang berprofesi mengajarkan Al-Qur'an sebagai sumber penghasilan dapat dan boleh menetapkan upah dari mengajarkan Al-Qur'an itu. Asal pekerjaan yang dilakukan itu diperbolehkan dalam Islam dan aqad atau transaksinya berjalan sesuai dengan aturan Islam.³⁰

Menurut Hanafiyah rukun *al-ijārah* hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumhur Ulama rukun *ijārah* ada empat, yaitu :

- 1) Dua orang yang berakad
- 2) Sighat (Ijab dan Kabul)

²⁹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Rajawali Pers, 1997), hlm. 118

³⁰Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2012), hlm. 191

3) Sewa atau imbalan

4) Manfaat.³¹

3. Syarat upah (*ijārah*)

a. Syarat-syarat *ijārah* menurut buku Fiqh Muamalah sebagai berikut :

- 1) Upah harus berupa *Mal Mutaqawwin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama. Syarat *Mal Mutaqawwin* diperlukan dalam *ijārah*, karena upah (*ijārah*) merupakan harga atas manfaat. Sama seperti harga barang dalam jual beli.
- 2) Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma'qud 'alaih*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka *ijārah* dengan objek transaksinya tenaga orang lain.

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- a) Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- b) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.³²

4. Macam-macam upah (*ijārah*)

Macam macam upah (*ijārah*) menurut buku fiqh muamalah ada dua macam, yakni

- a. *Ijārah* yang bersifat manfaat. Umpamanya sewa menyewa rumah, toko, kendaraan pakaian (pengantin) dan perhiasan.

³¹Abdul Rahman DKK, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 278

³²Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001) hlm. 129

b. *Ijārah* atas pekerjaan, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *ijārah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lain-lain. Yaitu *ijārah* yang bersifat kelompok (serikat). *ijārah* yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun, dan satpam.

5. Dasar Hukum upah (*ijārah*)

Dasar hukum *ijārah* menurut buku fiqh muamalah ialah terdapat di dalam Al-Qur'an, Sunnah, dan Ijma'.

Dasar hukum *ijārah* dalam Al-Qur'an

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهِنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya "Jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka" (Al-Thalaq: 6)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَعْجِرُهُ إِن خَيْرٌ مِّنْ اسْتَعْجَرْتِ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ

Artinya "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (QS. Al-Qashas :26)³³

Selain Firman Allah dasar hukum Islam juga dijelaskan dalam hadis

Hadis riwayat 'Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

³³Abdul Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 278

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah, *shahih*).

“Berebakamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”(Riwayat Bukhari dan Muslim).

Landasan *Ijma* 'nya ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma* ') ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbedah pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.³⁴

6. Berakhirnya upah (*ijārah*)

Ijārah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak memperoleh adanya *fasakh* (batal) pada salah satu pihak, karena *ijārah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan *fasakh* (batal).

Ijārah akan menjadi batal (*fasakh*) dan berakhir bila ada hal-hal sebagai berikut³⁵ :

- a. Terjadinya cacat pada barang sewaan yang terjadi pada tangan penyewa
- b. Rusaknya barang yang disewakan, seperti rumah menjadi runtuh dan sebagainya

³⁴Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2014), hlm. 116-

³⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2014), hlm. 122

- c. Rusaknya barang yang diupahkan (*ma'jur 'alaih*) seperti baju yang diupahkan untuk dijahitkan
- d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan, berakhirnya masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan
- e. Menurut Hanafiyah, boleh *fasakh ijārah* dari salah satu pihak, seperti yang menyewa toko untuk dagang, kemudian dagangannya ada yang mancuri, maka ia diperbolehkan membatalkan sewaan itu.

B. Konsep Upah (Perjanjian Dalam Upah)

Upah dalam setiap aktifitas biasanya diberlakukan sistem perjanjian didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi, sesuatu perjanjian adalah sesuatu perbuatan hukum dengan mana terhadap satu orang atau lebih. Disisi lain ada pula yang menyatakan bahwa, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari uraian tersebut maka dapat diterangkan lebih lanjut bahwa, perjanjian adalah sebuah kesepakatan antara 2 (dua) orang atau lebih dalam lapangan hukum kebendaan untuk saling memberi dan menerima sesuatu.

Dalam setiap perjanjian terdapat dua macam subjek perjanjian, yaitu:

1. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan beban kewajiban untuk sesuatu;
2. Seorang manusia atau badan hukum yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajiban itu.

Dari pengertian diatas maka subyek perjanjian dapat disimpulkan menjadi 2 (dua) macam yaitu manusia pribadi dan badan hukum.

Dalam perjanjian kerja terdapat pula unsure-unsur dari syarat perjanjian kerja, antara lain:

- a. Adanya unsure work (pekerjaan), karena dalam sesuatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang jelas yang dilakukan oleh pekerjaan dan sesuai dengan dengan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- b. Adanya unsur service (pelayanan)
- c. Adanya unsure time (waktu)
- d. Adanya unsure pay (upah)

Dalam prakteknya perjanjian kerja terdapat dua bentuk perjanjian, anatara lain:

1. Perjanjian tertulis, hal ini diperuntukkan bagi perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertutup atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis agar terdapat kepastian hukum.
2. Perjanjian tidak tertulis, bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak diisyaratkan dalam bentuk tertulis.

C. Problem Upah Karyawan Tidak Tetap Di Indonesia

Dinamika upah di Indonesia mengalami berbagai macam pasang surut, beberapa kali terjadi demonstrasi dari para buruh/karyawan seperti yang terjadi akhir-akhir ini yaitu tepatnya pada tanggal 10 November 2017, dalam aksi demonstrasi ini para buruh menuntut kesejahteraan buruh, dan perbaikan sistem pengupahan yang berkeadilan.

Jika kita kaji dari tuntutan yang diajukan oleh para buruh tersebut, itu merupakan bentuk dari rasa ketidakpuasan mereka terhadap perlakuan pihak perusahaan kepada mereka para buruh, khususnya dalam hal sistem pengupahan yang bagi mereka dirasa tidak adil.

Sistem pengupahan yang tidak adil inilah yang juga terjadi di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir, yang mana pemberian upah bagi karyawan tidak tetap di perusahaan tersebut seolah tidak mempunyai kepastian hukum, karena pemberian upah bagi para karyawan terkadang tidak tepat waktu, sehingga mengakibatkan ketidakadilan bagi para karyawan itu sendiri. Peristiwa ini terjadi tidak lain karena perjanjian/kesepakatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak hanya sebatas perjanjian/kesepakatan lisan tanpa adanya perjanjian/kesepakatan tertulis yang lebih memiliki kekuatan hukum tetap.

D. Dampak Upah Dalam Kehidupan Karyawan

Dasar yang dipakai dalam menetapkan upah minimum regional adalah adanya kebutuhan hidup minimum (KHM). Namun demikian oleh karena itu antara kebutuhan hidup minimum (KHM) dengan upah

minimum regional (UMR) untuk beberapa daerah masih terlalu besar maka yang dipakai untuk menetapkan gaji atau upah adalah kebutuhan fisik minimum (KFM) yang besarnya lebih kurang 80 persen dari kebutuhan hidup minimum (KHM).³⁶

Jika pembayaran upah terlambat, menurut pasal 19 PP No. 8 Tahun 1981, mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah harus ditambah dengan 5% untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan, tambahan itu menjadi 1% untuk tiap hari keterlambatan dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% dari upahnya yang seharusnya dibayarkan.³⁷

E. Tentang Hukum Islam

1. Defenisi Hukum Islam

Secara bahasa kata “hukum” berasal dari kata Arab, *hukm* (kata jamaknya *ahkam*) yang berarti putusan, ketetapan, perintah, pemerintahan, kekuasaan, hukuman, dan lain-lain.³⁸ Mayoritas ulama ushul mendefinisikan hukum sebagai berikut:

خطاب الله المتعلق بافعال المكلفين اقتضاء او تخييرا او وضعا

Artinya: “ kalam Allah yang menyangkut perbuatan orang dewasa dan berakal sehat, baik bersifat imperative, fakultatif atau menempatkan sesuatu sebagai sebab, syarat, dan penghalang.”

³⁶ Prijono Tjiptoherijanto, *Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1996), hlm.80

³⁷ Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm.53

³⁸ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2000), hlm. 39

Yang dimaksud *khitbah* Allah dalam defenisi tersebut adalah semua bentuk dalil, baik Al-Qur'an, As-sunah maupun yang lainnya, seperti *ijma'* dan *qiyas*.³⁹

Sementara itu, pengertian *hukum* yang lebih umum secara bahasa adalah "Anda memutuskan sesuatu dengan begitu atau begini, baik keputusan tersebut mengikat orang selain atau tidak mengikat".

Hukum secara sederhana segera terlintas dalam pikiran kita peraturan-peraturan atau seperangkat norma yang mengatur tingkah-laku manusia dalam suatu masyarakat, baik peraturan atau norma itu berupa kenyataan yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat maupun peraturan atau norma yang dibuat dengan cara tertentu dan ditegakkan oleh penguasa. Bentuknya mungkin berupa hukum yang tidak tertulis seperti hukum adat, mungkin juga berupa hukum tertulis dalam peraturan perundang-undangan seperti hukum Barat.⁴⁰

Islam secara etimologi (bahasa) berarti tunduk, patuh, atau berserah diri. Adapun menurut syari'at (terminologi), apabila dimutlakkan berada pada dua pengertian :

Pertama: apabila disebutkan sendiri tanpa diiringi dengan kata iman, maka pengertian Islam mencakup seluruh agama, baik ushul (pokok) maupun furu' (cabang), juga seluruh masalah 'aqidah, ibadah, keyakinan, perkataan dan perbuatan. Jadi pengertian ini menunjukkan bahwa Islam adalah mengakui dengan lisan, menyakini dengan hati dan berserah diri kepada Allah Azza Wa Jalla atas semua yang telah ditentukan dan ditakdirkan, sebagaimana firman Allah Subhanahu wa Ta'ala tentang Nabi Ibrahim Alaihissalam

³⁹ Juhaya S. Praja, *Ushul Fiqih*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 295

⁴⁰ Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000), hlm.

إِذْ قَالَ لَهُ رَبُّهُ أَسْلِمَ قَالَ أَسْلَمْتُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٣١﴾

“(Ingatlah) ketika Rabb-nya berfirman kepadanya (Ibrahim), ‘Berserahdirilah!

Dia menjawab:”Aku berserah diri kepada Rabb seluruh alam. “(Al-Baqarah: 131)

Allah Azza wajalla juga berfirman:

إِنَّ الدِّينَ عِنْدَ اللَّهِ الْإِسْلَامُ ۗ وَمَا اخْتَلَفَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ إِلَّا مِنْ بَعْدِ مَا

جَاءَهُمُ الْعِلْمُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ ۗ وَمَنْ يَكْفُرْ بِآيَاتِ اللَّهِ فَإِنَّ اللَّهَ سَرِيعُ الْحِسَابِ ﴿١٩﴾

Artinya: “Sesungguhnya agama (yang diridhai) disisi Allah hanyalah Islam.tiada berselisih orang-orang yang telah diberi Al-Kitab kecuali sesudah datang pengetahuan kepada mereka, karena kedengkian (yang ada) di antara mereka.Barangsiapa yang kafir terhadap ayat-ayat Allah Maka Sesungguhnya Allah sangat cepat hisab-Nya” (QS. Ali-Imran: 19)

Namun dalam konteks kata “hukum” dihubungkan dengan “Islam” sehingga menjadi kata “Hukum Islam” dalam Al-Qur’an dan literatur hukum dalam Islam sama sekali tidak ditemukan. Yang ada dalam Al-Qur’an adalah kata syariah, fikih, hukum Allah dan yang seakar dengannya sebagaimana dijelaskan di atas. Kata kata hukum Islam merupakan terjemahan dari term “*Islamic Law*” dari Literature Barat.⁴¹

Hasbi Ash-Shiddiqie memberikan defenisi hukum Islam dengan “koleksi daya upaya *fuqaha* dalam menetapkan syariah Islam sesuai dengan kebutuhan masyarakat”. Pengertian hukum Islam dalam defenisi ini ,mendekati makna fiqih. Dari defenisi yang dikemukakan di atas, dapat dipahami bahwa hukum

⁴¹Mardani, *Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group,2015), hlm. 9

Islam mencakup hukum Syariah dan hukum Fiqih karena arti syarak dan fiqih terkandung didalamnya.⁴²

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa hukum Islam adalah keseluruhan tentang perintah Allah yang wajib dituruti (ditaati) oleh setiap muslim yang dibawa oleh Nabi, baik hukum yang berhubungan dengan kepercayaan (aqidah) maupun hukum-hukum yang berhubungan dengan amaliyah (perbuatan).

2. Sumber-sumber hukum Islam

Sumber-sumber hukum Islam adalah Al-Qur'an dan As-Sunnah (Al-hadis) serta akal pikiran (ra'yu).

a. Al-Qur'an

Al-Qur'an berasal dari bahasa arab yang secara etimologis adalah masdar dari kata قرا setimbangan dengan kata فعلان dengan arti bacaan berbicara tentang apa yang tertulis padanya; atau melihat dan melelaahnya. Dalam pengertian ini kata قران berarti مقروء Yaitu isim maf'ul dari kata قرا Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Qiyamah ayat 17-18.⁴³

Al-Kitab adalah Al-Qur'an. Pengertian yang paling tepat adalah apa yang diturunkan kepada Muhammad secara berangsur-angsur, dimulai pada malam 17 Ramadhan tahun 41 dari kelahiran beliau. Diwahyukan di Gua Hira' tempat beliau menyendiri waktu itu,yang

⁴²Fathurrahman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafindo,2013), hlm. 41-

⁴³ Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: BUMI AKSARA,1992), hlm.

dimulai dengan perkataan *iqra'* (kata kerja suruhan) artinya *bacalah*.⁴⁴

Surat yang pertama di turunkan adalah Al-A'laq 1-5

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَلَمْ يَكُنْ الْأَكْرَمُ ۝
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

*Artinya: bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.*⁴⁵

Maksudnya: Allah mengajar manusia dengan perantaraan tulis baca.

Al-Qur'an adalah sumber hukum Islam pertama dan utama ia memuat kaidah-kaidah hukum fundamental (asasi) yang perlu dikaji dengan teliti dan dikembangkan lebih lanjut menurut keyakinan umat Islam, Al-Qur'an adalah kitab suci yang memuat wahyu (firman) Allah, Tuhan Yang Maha Esa, asli seperti yang disampaikan oleh malaikat Jibril kepada Nabi Muhammad sebagai rasul-Nya sedikit demi sedikit selama 22 tahun 2 bulan 22 hari, mula-mula di Makkah kemudian di Madinah untuk menjadi pedoman atau petunjuk bagi umat manusia dalam hidup dan kehidupannya mencapai kesejahteraan di dunia ini dan kebahagiaan di akhirat kelak.⁴⁶

b. As-Sunnah atau Al-Hadis

⁴⁴ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2000), hlm. 72

⁴⁵ Syeh Muhammad Khudrony Bek, *Sejarah Hukum Islam*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2009) hlm. 1

⁴⁶ Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: BUMI AKSARA, 1992), hlm. 24

As-Sunnah atau Al-Hadis (kadang-kadang dalam buku ini ditulis As-Sunnah saja), adalah sumber hukum Islam kedua setelah Al-Qur'an, berupa perkataan (*sunnah qauliyah*), perbuatan (*sunnah fi'liyah*) dan sikap diam (*sunnah taqririyah* atau *sunnah sukutiyah*) Rasulullah yang tercatat (sekarang) dalam kitab-kitab hadis. Ia merupakan penafsiran serta penjelasan otentik tentang Al-Qur'an.⁴⁷

c. Akal Pikiran (*Al-Ra'yu* atau *Ijtihad*)

Secara harfi'ah *Ra'yu* berarti pendapat dan pertimbangan. Sumber hukum Islam ketiga adalah akal pikiran manusia yang memenuhi syarat untuk berusaha, berikhtiar dengan seluruh kemampuan yang ada padanya memahami kaidah-kaidah hukum yang fundamental yang terdapat pada dalam Al-Qur'an, kaidah-kaidah hukum yang bersifat umum yang terdapat dalam sunnah nabi dan merumuskannya menjadi garis-garis hukum yang dapat diterapkan pada suatu kasus tertentu. Atau berusaha merumuskan garis-garis atau kaidah-kaidah hukum yang "pengaturannya" tidak terdapat di dalam kedua sumber utama hukum Islam itu.⁴⁸

3. Bentuk-bentuk hukum Islam

a. Pengertian Wajib

Wajib secara etimologi kata wajib berarti tetap atau pasti. Secara termenologi, seperti dikemukakan Abd. Al-Karim Zaidan, ahli hukum Islam berkebangsaan Irak, wajib berarti "Sesuatu yang diperintahkan

⁴⁷ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2000), hlm. 89

⁴⁸ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm.78-115

(diharuskan) oleh Allah dan Rasul-Nya untuk dilaksanakan oleh orang mukallaf, dan apabila dilaksanakan akan mendapat pahala dari Allah, sebaliknya apabila tidak dilaksanakan diancam dengan dosa”.⁴⁹

Wajib atau fardlu terbagi menjadi (2) dua bagian, yaitu :

- 1) Wajib ‘Ain Wajib 'Ain segala bentuk pekerjaan yang dituntut kepada masing-masing orang untuk mengerjakannya, atau tuntutan *syara'* untuk melaksanakan suatu perbuatan dari setiap *mukallaf* dan tidak boleh diganti oleh orang lain.

Tidak terlepas seseorang dari tuntutan jika ia sendiri tidak menunaikan kewajibannya itu, tidak dapat dikerjakan oleh orang lain, seperti shalat, puasa, ramadhan, zakat, haji, dan sebagainya.

- 2) Kifayah segala bentuk pekerjaan yang dimaksud oleh agama akan adanya, dengan tidak dipentingkan orang yang mengerjakannya. Atau dengan bahasa yang mudah *wajib* yang dibebankan kepada sekelompok orang dan kalau salah seorang ada yang mengerjakannya maka tuntutan itu dianggap sudah terlaksana.

Apabila dikerjakan kewajiban oleh sebagian *mukallaf* maka semua orang terlepas dari tuntutan *wajib*. Dalam *wajib kifayah* yang terpenting terwujudnya pekerjaan itu, bukan orangnya, seperti shalat jenazah, mendirikan sekolah, mendirikan rumah sakit, dan sebagainya.⁵⁰

b. Pengertian Sunnah

⁴⁹Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 43

⁵⁰Totok Jumantoro, Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2005), hlm. 354-355

Sunnah suatu amalan yang apabila diamalkan (dikerjakan) akan mendapatkan pahala dan apabila tidak diamalkan (ditinggalkan) tidak akan mendapatkan dosa. Sunnah adalah semua hal yang bersempit darinya, baik perkataan, perbuatan, dan ketetapan.⁵¹

Sunnah juga terbagi menjadi (2) dua bagian, yaitu :

1) Sunnah Mu'akkad

Sunnah Mu'akkad adalah amalan yang dikuatkan "yang dianjurkan" untuk dikerjakan. Misalnya: shalat dua hari raya.

2) Sunnah Ghairu Mu'akkad

Sunnah Ghairu Mu'akkad adalah amalan sunnah yang tidak dikuatkan "tidak dianjurkan" untuk dikerjakan. Misalnya: puasa sunnah.

c. Pengertian Mubah

secara bahasa kata *mubah* berarti "sesuatu yang dibolehkan atau diizinkan. Menurut Istilah Ushul Fiqh, seperti dikemukakan oleh Abdul-Karim Zaidan, berarti "yaitu sesuatu yang diberi pilihan oleh syariat apakah seorang mukalaf akan melakukannya atau tidak melakukannya, dan tidak ada hubungannya dengan dosa dan pahala.

Misalnya, ketika ada cekcok yang berkepanjangan dalam rumah tangga dan dikhawatirkan tidak lagi akan dapat hidup

⁵¹Syekh Muhammad Khudhory Bek, *Sejarah Hukum Islam*, (Bandung: CV. NuansaAulia, 2009), hlm. 36

bersama, maka boleh (*mubah*) bagi seorang istri membayar sejumlah uang kepada suami agar suaminya itu menceraikannya.⁵²

d. Pengertian Makruh

secara bahasa kata *makruh* berarti “sesuatu yang dibenci”. Dalam Istilah Ushul Fiqh kata makruh menurut mayoritas ulama Ushul Fiqh, berarti sesuatu yang dianjurkan syariat untuk meninggalkannya akan mendapatkan pujian dan apabila dilanggar tidak berdosa. Misalnya, seperti dikemukakan Wahbah az-Zuhaili, dalam Mazhab Hambaali ditegaskan makruh hukumnya berkumur dan memasukan air ke hidung secara berlebihan ketika akan berwudhu di siang hari Ramadhan karena dikhawatirkan air akan masuk ke rongga kerokongan dan tertelan.⁵³

e. Pengertian Haram

Kata Haram secara etimologi berarti “sesuatu yang dilarang mengerjakannya”. Secara terminologi Ushul Fiqh kata haram berarti sesuatu yang dilarang oleh Allah dan Rasul-Nya, dimana orang yang melanggarnya dianggap durhaka dan diancam dengan dosa, dan orang yang meninggalkannya karena menaati Allah, diberi pahala. Misalnya: larangan berzina.

وَلَا تَقْرَبُوا الزَّيْنَىٰ إِنَّهُ كَانَ فَحِشَةً وَسَاءَ سَبِيلًا

⁵²Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 60

⁵³Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 58

Artinya: “Dan janganlah kamu mendekati zina sesungguhnya zina itu adalah suatu perbuatan yang keji. dan suatu jalan yang buruk”(QS. Al-Isra’:32).⁵⁴

4. Tujuan hukum Islam

Kalau kita pelajari dengan seksama ketetapan Allah dan ketentuan Rasul-Nya yang terdapat di dalam Al-Qur’an dan kitab-kitab hadis yang sahih, kita segera dapat mengetahui tujuan hukum Islam. Secara umum sering dirumuskan bahwa tujuan hukum Islam adalah kebahagiaan hidup manusia di dunia ini dan di akhirat kelak, dengan jalan mengambil (segala) yang bermanfaat dan mencegah atau menolak yang mudarat, yaitu yang tidak berguna bagi hidup dan kehidupan.

Dengan kata lain, tujuan hukum Islam adalah kemaslahatan hidup manusia, baik rohani maupun jasmani, individual dan sosial. Kemaslahatan itu tidak hanya untuk kehidupan di dunia ini saja tetapi juga untuk kehidupan yang kekal di akhirat kelak.

Abu Ishaq al Shatibi (m.d. 790/1388) merumuskan lima tujuan hukum Islam, yakni memelihara

- a. Agama
- b. jiwa
- c. akal
- d. keturunan
- e. dan harta,

⁵⁴Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 53-54

yang (kemudian) disepakati oleh ilmuwan hukum Islam lainnya. Kelima tujuan hukum Islam itu di dalam kepustakaan disebut *al-maqasid al-khamsah* atau *al-maqasid al-shari'ah* (baca: al-maqasidis syari'ah kadang-kadang disebut *al-maqadissyar'iyah*) (tujuan-tujuan hukum Islam).⁵⁵

Tujuan hukum Islam tersebut di atas dapat dilihat dari dua segi yakni

(1) segi Pembuat Hukum Islam yaitu Allah dan Rasul-Nya dan
(2) segi manusia yang menjadi pelaku dan pelaksana hukum Islam itu. Kalau dilihat dari (1) pembuatan hukum Islam, tujuan hukum Islam itu adalah :

a) Untuk memenuhi keperluan hidup manusia yang bersifat primer, sekunder dan tertier, yang dalam kepustakaan hukum Islam masing-masing disebut dengan istilah *daruriyyat* dan *tahsiniyyat*. Kebutuhan primer (*daruriyyat*) adalah kebutuhan utama yang harus dilindungi dan dipelihara sebaik-baiknya oleh hukum Islam agar kemaslahatan hidup manusia benar-benar terwujud. Istilah *daruriyyat* tersebut di atas merupakan tujuan utama yang harus dipelihara oleh hukum Islam. Kepentingan-kepentingan yang harus dipelihara itu, ada lima pemeliharaan (1) Agama, (2) Jiwa, (3) Akal, (4) keturunan, dan (5) harta.⁵⁶

⁵⁵ Muhammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2000), hlm. 54-55

⁵⁶ Mardani, *Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm.21

Kebutuhan sekunder (*hajjiyat*) adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai kehidupan primer, seperti misalnya kemerdekaan, persamaan, dan sebagainya, yang bersifat menunjang eksistensi kebutuhan primer. Kebutuhan tertier (*tahsiniyyat*) adalah kebutuhan hidup manusia selain dari yang sifatnya primer dan sekunder itu yang perlu diadakan dan dipelihara untuk kebaikan hidup manusia dalam masyarakat misalnya sandang, pangan, perumahan dan lain-lain.

- b) Tujuan hukum Islam adalah untuk ditaati dan dilaksanakan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Ketiga, supaya dapat ditaati dan dilaksanakan dengan baik dan benar, manusia wajib meningkatkan kemampuannya untuk memahami hukum Islam dengan mempelajari *usul al- fiqh* yakni dasar pembentukan dan pemahaman hukum Islam sebagai metodologinya.

Di samping itu, dari segi (2) pelaku hukum Islam yakni manusia sendiri, tujuan hukum Islam adalah untuk mencapai kehidupan yang berbahagia dan sejahtera. Caranya adalah, seperti telah disinggung di muka, dengan mengambil yang bermanfaat, mencegah atau menolak yang mudarat bagi kehidupan. Dengan kata lain, tujuan hakiki hukum Islam, jika dirumuskan secara umum, adalah tercapainya keridaan Allah dalam kehidupan manusia di dunia ini dan di akhirat kelak.⁵⁷

⁵⁷Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persaja, 2013), hlm 61-62

Secara administratif Distrik Cinta Manis terletak di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir (± 75 Km arah Selatan Kota Palembang) Provinsi Sumatera Selatan.

Adapun batas-batas areal Distrik Cinta Manis yaitu:

Utara : Desa Burai & Sejaro Sakti

Selatan : Jln. Raya Tg. Raja – Muara Kuang
: Desa Betung & Desa Lubuk Keliat

Timur : Meranjat, Beti, Tebing Gerinting & Tg. Dayang

Barat : Sentul, Tg. Lalang, Lubuk Bandung & Rengas

2. Sejarah Pendirian Pabrik Gula Distrik Cinta Manis



Gambar: B.1 Kantor Induk Distrik Cinta Manis

Tahun 1971 dan 1972 diadakannya survei gula oleh. Indonesia Sugar Study (ISS) untuk melihat kelayakan pembangunan Pabrik Gula di luar Jawa.

Survei serupa juga dilakukan pada tahun 1979 dan 1980 oleh World Bank meliputi lima lokasi termasuk di Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan.⁵⁸

Pada tahun 1981 melalui surat keputusan Menteri Pertanian No.688/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981, didirikan Proyek Pabrik Gula Cinta Manis dan Proyek Pabrik Gula ketapang. Kaitannya dengan hal ini, PTP XXI-XXII (Persero) yang berkantor pusat di Surabaya mendapatkan tugas untuk melaksanakan pembangunan dua pabrik gula ini sejak proyek ini dimulai, kegiatan pembebasan dan pembukaan lahan sudah dimulai. Pada tahun 1982 diadakan pembaruan. Studi lebih terperinci atas survei tahun 1980 bertujuan untuk mendirikan Pabrik Gula.⁵⁹

Peletakan batu pertama pembangunan pabrik gula ini dilakukan pada tanggal 7 Agustus 1982 oleh Gubernur KDH Tk.I Provinsi Sumatera Selatan dan pembangunannya dapat diselesaikan tepat waktu dalam bulan Juli 1984. Pada tanggal 17 Juni 1984 dilaksanakan *Performance Test* untuk PG Cinta Manis dan PG Bunga mayang dan selanjutnya mulailah dilaksanakan giling komersial.⁶⁰

Mulai Akte Pendirian No. 1 tanggal 1 Maret 1990 kedua PG tersebut berubah status menjadi PT Perkebunan XXXI (Persero) yang berkantor pusat di Jl. Kol. H. Burlian km 9 Palembang Sumatera Selatan.

Tahun 1994 PTP XXXI (Persero) bergabung dengan PTP X (Persero) menjadi PTP X-XXXI (Persero). Selanjutnya pada 11 Maret 1996

⁵⁸Wawancara Sejarah Terbentuknya PTPN VII Cinta Manis dengan Bapak Arif Selaku Manor Besar (Mabes) Tanggal 5 Juli 2017

⁵⁹Wawancara Sejarah Terbentuknya PTPN VII Cinta Manis dengan Bapak Aspandi Selaku Manor Musiman Tanggal 5 Juli 2017

⁶⁰Data PTPN VII Cinta Manis Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2017

dilakukan konsolidasi antara PTP X-XXXI (Persero) dengan Ex Proyek pengembangan PTP XI (Persero) di Kabupaten Lahat Sumatera Selatan, ditambah Ex. Proyek pengembangan PTP XXIII (Persero) di Bengkulu, dengan kantor pusat di Jl. Teuku Umar No. 300 Bandar Lampung.

1982-1989 : Dibawah Manajemen PTP XXI-XXII (Persero)

1990-1995 : Dibawah Manajemen PTP XXXI (Persero)

1995-1996 : Dibawah Manajemen PTP X-XXXI (Persero)

1996-sekarang: PTPN VII

Gabungan PTP xxxi (Persero), PTP X (Persero), dan PTP XXIII (Persero)

Sejak bergabung dibawah PTPN VII, Distrik Cinta Manis menjadi salah satu unit penggerak produksi komoditas gula perusahaan bergerak di komoditas: karet kelapa sawit, dan tebu.

3. Karakteristik Tanah dan Iklim

Data	Spesifikasi
Ketinggian	: 10 – 20 Meter di Atas Permukaan Laut
Topografi	: Bervariasi dari rata, landai sedang dan berbukit
Letak geografis	: 104°-110° BT dan 3°–15° LS
Jenis Tanah	: Podzolik Merah Kuning (PMK)
Tekstur Tanah	: Lempung Berlapis
Ph	: 4,2-4,6
Ketebalan Top Soil	: 5 – 15 cm
Kedalaman Air Tanah	: 40 – 50 cm
Curah Hujan	: ± 2500 mm per tahun

Hari Hujan	: ± 200 Hari per tahun
Kelembaban Udara	: 81 %
Luas Areal Total	: 20.301,08 Ha

a. Penggunaan Areal Konsesi

Penggunaan untuk Lahan Areal Konsesi Distrik Cinta Manis sebagai berikut :

- 1) Penggunaan lahan untuk tanaman KTG
- 2) Penggunaan lahan untuk Pembibitan
- 3) Penggunaan lahan untuk Lahan Persiapan
- 4) Penggunaan lahan untuk EmplACEMENT
- 5) Penggunaan lahan untuk Jalan dan Lembung/Rawa

Jumlah seluruh Areal Konsesi yang digunakan adalah 20.301,08 Ha

b. Komoditas

PTPN VII Distrik Cinta Manis mengelola komoditas produk gula, mulai dari pengusaha penanam tanaman tebu, pengolahan batang tebu di Pabrik Gula Cinta Manis, sampai pengepakan (*packaging*) hasil jadi gula, sampai terakhir pada penjualan.

Selain produk utama gula, hasil sampingan dari olahan tebu adalah tetes tebu yang biasa dipakai untuk bahan campuran penyedap rasa, selain itu kedepan tetes tebu bisa dipakai sebagai bahan bakar alternative (Bio Ethanol). Selain itu juga berupa blotong yang dipakai untuk pupuk organik, dimana merupakan hasil olah limbah pada pabrik gula.

Selain komoditas olahan. Cinta Manis juga mengusahakan bahan baku sisa dari tanaman tebu, berupa daun pucuk tanaman tebu, yang bisa dimanfaatkan untuk pakan ternak, dalam hal ini adalah pakan sapi. Semua dikelola dengan manajemen perkebunan secara professional.

c. Aset Distrik Cinta Manis

1) Tanaman

Jenis tanaman tebu yang digunakan berasal pihak ketiga atas rekomendasi dan pengawasan pusat penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) yang kemudian dianalisa dan dikembangkan oleh bidang Tanaman (Litbang) dan diteruskan kebagian tiap-tiap Rayon sebagai tanaman tebu siap tanam.

2) Sumber Daya Alam

Daya dukung pengolahan industri gula yang merupakan tanaman semusim, melibatkan sumber daya manusia yang cukup besar. Selain karyawan pimpinan dan pelaksana, pekerjaan budidaya tebu untuk pemeliharaan di kebun maupun pabrik, dibutuhkan pekerjaan borong prestasi yang mencapai \pm 1.000 pekerja. Selain itu saat panen setiap tahun dibutuhkan tenaga tebang mencapai lebih 4.000 orang perhari yang berasal dari desa-desa sekitar maupun berasal dari luar daerah.

3) Penggajian

Syarat-syarat kerja sebagai Instrumen dalam suatu hubungan kerja telah dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama yang ditanda tangani oleh Manajemen dengan Sertifikat pekerjaan Perkebunan Nusantara VII (SPPN VI) yang dituangkan dalam Surat keputusan Dirjen Pembina

Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan RI No: 123/PHIJSK/PK/2005 tanggal 15 Desember 2005 di Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pusat di Jakarta. Dalam hal Penggajian, Distrik Cinta Manis telah memenuhi ketentuan upah minimum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI Nomor:13 Tahun 2003 maupun Peraturan menteri tenaga kerja RI No: Per-01/M EN/1999.

Disamping hal tersebut diatas, untuk memberikan motivasi dan kesejahteraan PTPN VII memberikan Tunjangan dan Fasilitas, antara lain:

a) Tunjangan

Tunjangan perusahaan Tunjangan Jabatan Santunan Jabatan

b) Fasilitas Perusahaan

Pelayanan Kesehatan dan kekeluargaan berencana pakaian dan perlengkapan kerja Program pension (dana pension perkebunan) Penyediaan sarana dan prasarana ibadah Penyediaan sarana dan prasarana olahraga Kendaraan dinas.

d. Bidang Tugas

Bidangkerja di PTPN VII Distrik Cinta Manis terdiri dari:

- 1) Bidang Administrasi Keuangan dan Umum yang memberikan dukungan proses organisasi secara keseluruhan terhadap bidang kerja lainnya
- 2) Bidang Tanaman sebagai penyedia bahan baku, yang meliputi pengolahan lahan, penanaman, pemeliharaan dan penebangan

- 3) Bidang Pelayanan Teknik selaku pendukung bidang kerja tanaman dalam penyediaan, perawatan, dan perbaikan Alat dan Mesin Pertanian serta sarana pendukung lainnya
- 4) Bidang Penelitian dan Pengembangan yang melakukan kegiatan pengembangan budidaya varietas jenis tebu, analisa kemasakan, dan memberikan Rekomendasi pemupukan kesemua Rayon terkait.
- 5) Bidang Pabrik (Teknik dan Pengolahan) selaku pengolahan bahan baku menjadi gula pasir yang siap dipasarkan.

4. Alamat Kantor :

a. Kantor Pusat : Jl. Teuku Umar No. 300 Bandar Lampung 35141

Telp. 0721-702233 Fax. 0712-702775 atau 0721-780079

b. Distrik Cinta Manis : Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir-Sumatera Selatan

Telp. 0712-322033 Fax. 0712-322031

5. Visi dan Misi

PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan yang berpusat di Bandar Lampung yang meliputi wilayah Provinsi Lampung, Sumatera Selatan dan Bengkulu dengan mencakup usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan, selain itu melakukan kegiatan meliputi budidaya tanaman, produksi dan pengembangan usaha bidang perkebunan, agrowisata dan agribisnis. Produksi utama PTPN VII adalah Kelapa Sawit, Karet, Teh dan Tebu.

Visi :

Menjadi perusahaan Agrobisnis dan Agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Misi :

- a. Menjalankan usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas karet kelapa sawit, teh dan tebu.
- b. Mengembangkan usaha berbasis bisnis inti yang mengarah keintegrasi vertikal.
- c. Menggunakan teknologi budidaya & proses yang efisien & akrab lingkungan untuk menghasilkan produk berstandar, baik untuk pasar domestik maupun internasional.
- d. Memperhatikan kepentingan *shareholders & stakeholders*, khususnya, pekerja, mitrasetani, pemasok, & mitra usaha untuk bersama-sama mewujudkan daya saing guna menumbuh kembangkan perusahaan.⁶¹

B. Karyawan tidak tetap pada perusahaan PTPN VII Cinta Manis

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan)⁶². Sedangkan Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009 **Pegawai tidak tetap**/tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya

⁶¹Wawancara dengan Bapak Muhtadin Selaku Sinder (Staf) Tanggal 5 Juli 2017

⁶²<https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan>. di download pada tanggal 15 september 2017.

menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja⁶³.

Karyawan tidak tetap pada PTPN VII Cinta Manis terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Karyawan tidak tetap borongan harian

Borongan harian adalah pekerja yang upahnya ditentukan dari berapa banyak jumlah tetapi tergantung berapa banyak jumlah yang di dapatnya

2. Karyawan tidak tetap harian

pekerja Harian adalah pekerja yang upah nya sudah di tentukan dari pihak perusahaan sebesar 25000 (dua puluh lima ribu) perhari.

Mekanisme pembayaran pegawai tidak tetap, baik yang borongan harian maupun harian adalah dengan cara mandor memberikan langsung upah kepada para karyawan. Pembayaran dilakukan satu kali dalam seminggu yaitu pada hari sabtu sore atau paling lama hari minggu pagi. Pada PTPN VII cinta manis jumlah karyawan tidak tetap sebanyak 620 orang.

Tugas-tugas karyawan tidak tetap pada PTPN VII Cinta Manis dari 620 karyawan tersebut di bagi beberapa tugas,

1. Penanam adalah karyawan yang bertugas sebagai penanam tebu
2. Penyulam adalah karyawan yang bertugas menanam kembali ttebu yang mati
3. Pemupuk yaitu karyawan yang bertugas memberi pupuk pada tebu

⁶³Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009

4. Herbisida yaitu karyawan yang bertugas untuk membasmi hama
5. Penyabit rumput adalah karyawan yang bertugas memotong rumput
6. *Melentek* yaitu karyawan yang bertugas membuang daun yang sudah kering⁶⁴

⁶⁴Wawancara dengan bapak Aspandi Sebagai Mandor Pupuk Harian Pada Tanggal 5-September-2017

BAB IV

TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG MEKANISME PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN TIDAK TETAP DI PTPN VII CINTA MANIS KECAMATAN LUBUK KELIAT KABUPATEN OGAN ILIR

A. Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap di PTPN VII Cinta Manis

Mekanisme berasal dari kata dalam bahasa Yunani *mechane* yang memiliki arti instrumen, mesin pengangkat beban, perangkat, peralatan, untuk membuat sesuatu, dan dari kata *mechos* yang memiliki arti sarana dan cara menjalankan sesuatu.⁶⁵

Didalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan juga bahwa pengertian mekanisme adalah teknik penggunaan mesin, cara kerja suatu organisasi (perkumpulan dsb), hal saling bekerja seperti mesin (kalau yang satu bergerak yang lain turut bergerak).

mekanisme adalah cara kerja atau proses suatu alat dalam sebuah badan atau organisasi yang saling berhubungan untuk menghasilkan yang maksimal sehingga tercapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.⁶⁶

Dengan adanya disetiap Negara, tentunya masyarakat mendapatkan jaminan dan mendapat perlindungan hukum. Dengan kata lain hukum juga bisa

⁶⁵Hasan Alwi DKK, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm.728

⁶⁶*Ibid*, hlm..729

diartikan sebagai peraturan-peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur kehidupan masyarakat dan memiliki sanksi bagu yang melanggarnya, dimana sanksi dari hukum ini bersifat memaksa an memikiat. Jadi tidak mungkin masyarakat akan bisa terlepas dari hukum⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan tidak tetap dan mandor mengenai mekanisme pembayaran upah karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis tersebut sebagai berikut:

Menurut ibu Suryani sebagai karyawan tidak tetap pemborong harian sistem pemberian upah biasanya upah diberikan kepada karyawan tidak tetap pada hari sabtu sore atau paling lambat hari minggu dengan lama bekerja sekitar lima jam dalam satu hari dan semakin banyak jumlah tebu yang diperoleh maka semakin banyak pula upah yang diberikan. Akad dalam perjanjiannya hanya sebatas lisan saja, ketika terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja ada ganti rugi dari pihak perusahaan dan juga ada keringanan untuk izin dalam jam bekerja dan upah masih dihitung dalam waktu kerja satu hari penuh. Sedangkan sistem pembayaran upah pada karyawan sesekali mengalami keterlambatan, untuk mengantisipasi protes dari para karyawan maka mandor menggunakan uang pribadi sebagai upah untuk para karyawan dengan pergantian uang mandor akan dilakukan oleh pihak perusahaan⁶⁸.

Menurut ibu Abi sebagai karyawan tidak tetap pemborong harian sistem pemberian upah biasanya upah diberikan kepada karyawan tidak tetap pada hari sabtu sore atau paling lambat hari minggu dengan lama bekerja sekitar

⁶⁷ www.pengertian-definisi.com/pengertian-hukum-secara-umum/

⁶⁸ Wawancara dengan ibu Suryani sebagai borongan harian Tgl 29-092017

lima jam dalam satu hari dan semakin banyak jumlah tebu yang diperoleh maka semakin banyak pula upah yang diberikan. Akad dalam perjanjiannya hanya sebatas lisan saja, ketika terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja ada ganti rugi dari pihak perusahaan dan juga ada keringanan untuk izin dalam jam bekerja dan upah masih dihitung dalam waktu kerja satu hari penuh. Sedangkan sistem pembayaran upah pada karyawan sesekali mengalami keterlambatan, untuk mengantisipasi protes dari para karyawan maka mandor menggunakan uang pribadi sebagai upah untuk para karyawan dengan pergantian uang mandor akan dilakukan oleh pihak perusahaan⁶⁹.

Ibu Roaini selaku borongan harian mekanisme pelaksanaan kerja bagi buruh borongan harian dilakukan dengan cara tergantung berapa banyak yang di peroleh dalam satu ikat terdiri dari 40 batang tebu, dalam satu tebu dihargai sebesar 1200 rupiah, ibu Roaini dalam satu hari bisa menghasilkan 30 kebat tebu dalam jangka waktu dari jam 7:00-10:00. Sistem perjanjian yang dilakukan oleh borongan dengan mandor hanya melalui lisan saja. Dan apabila terjadi kecelakaan di lapangan pihak perusahaan akan mengganti kerugian dari biaya pengobatan tersebut. Dan untuk karyawan tidak tetap akan mendapatkan keringanan yaitu upah akan tetap dihitung satu hari penuh. Sistem pengupahan sesekali mengalami keterlambatan, jika terjadi keterlambatan pada minggu pertama maka minggu kedua akan dibayar semua⁷⁰.

Ibu Zima selaku harian mengatakan, karyawan yang bekerja harian diberi upah 25.000 per hari dengan lama bekerja sama seperti pekerja borongan yaitu

⁶⁹Wawancara dengan ibu Abi sebagai borongan harian Tgl 29-09-2017

⁷⁰Wawancara dengan ibu Roaini sebagai borongan harian Tgl 29-09-2017

lima jam per hari, maka apabila bekerja rutin karyawan mendapat upah sebesar 150.000 per minggu, Sistem perjanjian yang dilakukan oleh harian ini sama saja seperti sistem perjanjian yang dilakukan dengan borongan harian yaitu hanya melalui lisan saja antara mandor dengan karyawan tidak tetap. Dan apabila terjadi kecelakaan di lapangan pihak perusahaan akan mengganti kerugian dari biaya pengobatan tersebut. Dan untuk karyawan tidak tetap akan mendapatkan keringanan yaitu upah akan tetap dihitung satu hari penuh. Sistem pengupahan sesekali mengalami keterlambatan, jika terjadi keterlambatan pada minggu pertama maka minggu kedua akan dibayar semua⁷¹.

Ibu Susyani selaku harian mengatakan, karyawan yang bekerja harian diberi upah 25.000 per hari dengan lama bekerja Lebih Kurang lima jam per hari, maka apabila bekerja rutin karyawan mendapat upah sebesar 150.000 per minggu, Sistem perjanjian yang dilakukan oleh harian ini sama saja seperti sistem perjanjian yang dilakukan dengan borongan harian yaitu hanya melalui lisan saja antara mandor dengan karyawan tidak tetap. Dan apabila terjadi kecelakaan di lapangan pihak perusahaan akan mengganti kerugian dari biaya pengobatan tersebut. Dan untuk karyawan tidak tetap akan mendapatkan keringanan yaitu upah akan tetap dihitung satu hari penuh. Sistem pengupahan sesekali mengalami keterlambatan, jika terjadi keterlambatan pada minggu pertama maka minggu kedua akan dibayar semua⁷².

⁷¹Wawancara dengan ibu Zima sebagai harian Tgl 29-09-2017

⁷²Wawancara dengan ibu Susyani sebagai borongan harian Tgl 29-09-2017

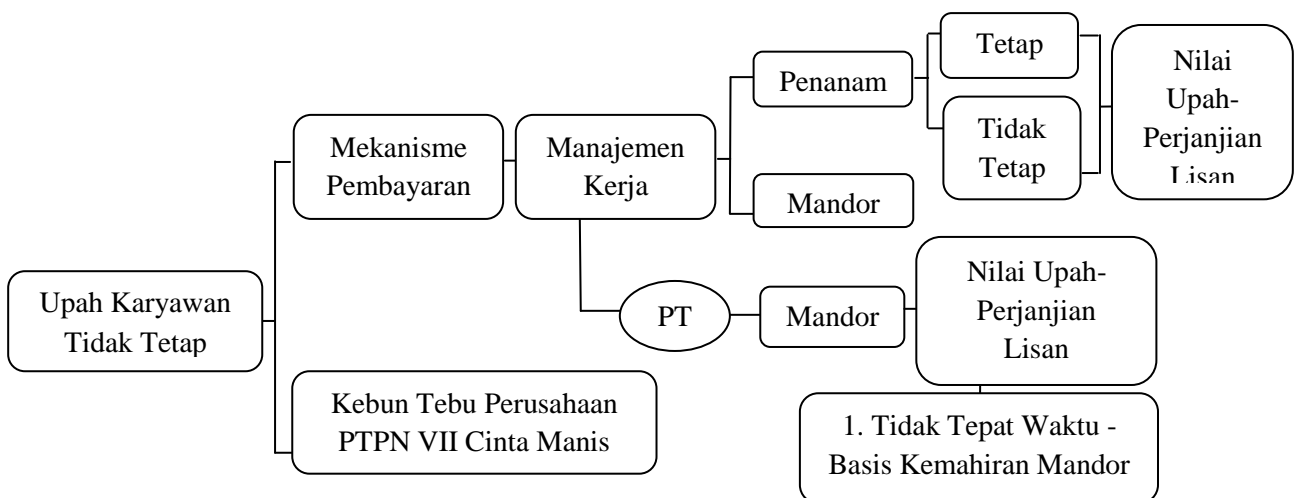
Menurut ibu Fitriyani sebagai mandor harian mengatakan bahwa perjanjian/akad antara mandor dengan karyawan tidak tetap tidak ada perjanjian secara tertulis hanya ucapan serta tidak ada jaminan kesehatan apabila ada yang sakit di lapangan ketika terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja ada ganti rugi dari pihak perusahaan dan ada keringanan untuk izin dalam jam bekerja dan upah masih dihitung dalam waktu kerja satu hari penuh asalkan ada kuitansi sebagai alat bukti. Sistem pembayaran antara mandor dengan karyawan tidak tetap terkadang mengalami keterlambatan namun ketika terjadi keterlambatan pembayaran akan mendapatkan pinjaman dari sinder atau dari atasan langsung, namun menurut Fitriyani selaku mandor harian keterlambatan pembayaran upah sangat jarang terjadi, dan jika terjadi keterlambatan gaji pada minggu pertama maka akan dibayarkan pada minggu keduanya. Hal ini terjadi karena kesulitan dari pihak perusahaan. Apabila pihak perusahaan tidak bisa membayar upah karyawan tidak tetap maka karyawan di berhentikan sementara.⁷³

Menurut Bapak Asmari sebagai mandorborongan harian mengatakan bahwa perjanjian/akad antara mandor dengan karyawan tidak tetap tidak ada perjanjian secara tertulis hanya ucapan serta tidak ada jaminan kesehatan apabila ada yang sakit di lapangan ketika terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja ada ganti rugi dari pihak perusahaan dan ada keringanan untuk izin dalam jam bekerja dan upah masih dihitung dalam waktu kerja satu hari penuh asalkan ada kuitansi sebagai alat bukti. Sistem pembayaran antara mandor

⁷³Wawancara dengan ibu Fitriyani sebagai Mandor harian Tgl 29-09-2017

dengan karyawan tidak tetap terkadang mengalami keterlambatan namun ketika terjadi keterlambatan pembayaran akan mendapatkan pinjaman dari sinder atau dari atasan langsung, namun menurut Fitriyani selaku mandor harian keterlambatan pembayaran upah sangat jarang terjadi, dan jika terjadi keterlambatan gaji pada minggu pertama maka akan dibayarkan pada minggu keduanya. Hal ini terjadi karena kesulitan dari pihak perusahaan. Apabila pihak perusahaan tidak bisa membayar upah karyawan tidak tetap maka karyawan di berhentikan sementara⁷⁴.

Pada umumnya Sistem pembayaran upah karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis dilakukan seminggu sekali yaitu pada hari minggu, permasalahan yang sering terjadi pada pembayaran upah karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta manis ini adalah tidak adanya kekuatan hukum pada akadnya karena sistem perjanjiannya hanya melalui lisan saja tidak secara tertulis. Untuk jam kerja bagi karyawan tidak tetap bekerja dari jam 7:00-12:00 atau sampai pekerjaan selesai sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.



⁷⁴Wawancara dengan Bapak Asmari sebagai mandor borongan harian Tgl 29-09-2017

B. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap

Allah menciptakan manusia untuk saling tolong menolong antar manusia yang satu dengan yang lainnya salah satunya adalah dengan cara bermuamalah. Prinsip dasar muamalah adalah untuk menciptakan kemaslahatan umat manusia, dalam memenuhi kebutuhannya, manusia harus sesuai dengan ketentuan hukum Islam yang disebut dengan fiqih muamalah yang semuanya merupakan hasil penggalian dari Al-Qur'an dan hadis.

Salah satu bentuk bermuamalah yang sering dilakukan adalah upah. Upah adalah sejumlah uang yang di bayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi yang dalam fiqh muamalah dikenal dengan kata *ijarah*. Menurut jumhul ulama berpendapat bahwa *Ijarāh* adalah menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaatnya bukan bendanya.⁷⁵

Ijārah baik dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah-mengupah itu merupakan muamalah yang sesuai dengan ketentuan dalam Islam. Diperbolehkannya *Ijārah* di dalam ajaran Islam, berdasarkan dengan salah satu dari firman Allah SWT QS.Al-baqarah:233

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

⁷⁵Racmat Syafe'i, Fiqih Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 122

*Artinya: "dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut".*⁷⁶

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa, ketika masa susuan itu telah selesai maka harus diberikan upah yang patut sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan upah yang patut maksudnya adalah upah yang diberikan itu harus sesuatu yang bermanfaat dan berguna. Memang pada dasarnya, segala bentuk transaksi baik itu jual beli, gadai, pinjam-meminjam, *musyarakah* (bagi hasil), *ijarāh* (upah/sewa) dan lain sebagainya semuanya diperbolehkan dalam Islam selagi tidak ada dalil yang melarang untuk melakukan transaksi tersebut. Di dalam kaidah fiqih dijelaskan bahwa :

الأصل في الأشياء الإباحة حتى يدل الدليل على التحريم

*Artinya: "Hukum yang pokok dari segala sesuatu adalah boleh, sehingga terdapat dalil yang mengharamkan".*⁷⁷

Pekerja hanya berhak terhadap upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena pekerja terikat dengan syarat-syarat dalam perjanjian, kecuali syarat-syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja dengan alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan, karena setiap hak dibarangi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajiban juga harus terpenuhi.

⁷⁶Departemen Agama RI, *Loc. Cit.* hlm.37.

⁷⁷H Abdul Mudjid, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*, (Jakarta: Kalam Mulia,2010), hlm 25

Syekh Qaradhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang di perolehnya, demikian juga memberiupah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Sebagaiman dijelaskan dalam firman Allah SWT, dalam al-Qur'an

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqadmu(QS. Al-Maidah :1)

Bukhari dan Lainnya meriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., bahwa Nabi s.a.w. bersabda, “Allah s.w.t. berfirman melalui lisan Rasul-Nya, ‘ada tiga yang menjadi musuh-Ku di Hari Kiamat dan siapa yang menjadi musuh-Ku, niscaya aku akan terus memusuhinya, mereka itu adalah; orang yang bersumpah atas nama-Ku akan tetapi ia melanggar, orang yang menjual orang merdeka dan ia memakan uangnya, dan orang yang mempekerjakan seseorang akan tetapi ia tidak memunaiakanupahnya’.”

Ibnu Majah meriwayatkan dari Ibnu Umar r.a., Thabrani meriwayatkan dari Jabir, dan Abu Ya'la meriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., iaberkata:

Rasulullah s.a.w. bersabda, “Berikan upah pekerja sebelum keringatnya mengering. “sebagian ulama menganggap menunda atau menahan upah usai seorang pekerja menunaikan tugasnya adalah termasuk dosa besar, mengingat ancaman Allah yang sangat keras dalam hadis pertama di atas. Di samping itu, alasan lainnya adalah bahwa sikap orang kaya yang menunda-nunda hak

merupakan sikap yang zalim, sama halnya dengan hukum yang berlaku dalam kejahatan *ghashab* (merempas hak orang lain).

Diantara hak-hak buruh yang paling penting adalah yang berhubungan dengan masalah penentuan upah kerjanya. Karenanya, seorang buruh jangan sampai tidak mengetahui upahnya karena hal itu dapat membuka peluang terjadinya proses penipuan. Diriwayatkan dari Imam Sabiq yang berkata,

“barang siapa beriman kepada Allah dan hari kiamat, janganlah memperkerjakan seorang buruh sampai ia tidak mengetahui berupa upah”.

Islam sangat menginginkan upah buruh itu diberikan secara adil. Karena itulah Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya, sebagaimana Islam dalam banyak kesepakatan menetapkan tentang tidak sahnya sistem pengupahan dengan memberikan kepada seluruh buruh agar tidak sampai mengalami perlakuan kezoliman atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun.

Dalam Fiqih muamalah upah atau *ijārah* dapat diklasifikasikan menjadi dua : pertama, upah yang telah disebutkan (*ujrahal musammah*), dan kedua, upah yang sepadan (*ujrah al-misli*). Upah yang sudah disebutkan (*ujrahal musammah*) syaratnya disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) adanya kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah wajib mengikuti ketentuan syara'. Apabila upah tersebut di sebutkan saat melakukan transaksi, maka upah

tersebut disebutkan pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ajrun musammah*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisian terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajrul misli*). Sedangkan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja.

Upah pada PTPN VII Cinta Manis terklasifikasi termasuk pada bentuk upah yang telah disebutkan (*ujrahal musammah*), hal ini dilihat dari sistem upah yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Adapun sistem upah kerja karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis ini yaitu antara karyawan tidak tetap (harian dan borongan harian) dengan mandor.

Berdasarkan objek hukum Islam, kerjasama ini dikategorikan akad *al-ijarāh alā al-a'māl* ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarāh* seperti ini menurut ulama fiqih, hukumnya boleh apabila pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani. *Mussta'jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga jasa dan lain-lain, kemudian *mu'ajir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu, *musta'jir* mendapat upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *mu'ajir* mendapatkan tenaga atas jasa dari *musta'jir*.

Pada PTPN VII Cinta Manis Akad antara karyawan tidak tetap dan mandor hanya bersifat lisan saja. Hal ini menimbulkan konflik pada kedua

belah pihak. Para ahli hukum Islam (*jumhur ulama*) memberikan definisi akad sebagai “pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh *syara*’ yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.⁷⁸

Akad dalam kompilasi hukum ekonomi syari’ah (KHES) mendefinisikan akad sebagai kesepakatan antara kedua belah pihak atau lebih untuk melakukan dan atau lebih untuk melakukan dan atau tidak melakukan perbuatan hukum tertentu.⁷⁹

Pada pelaksanaan upah karyawan tidak tetap ini akad yang dilakukan oleh PTPN VII hanya sebatas lisan saja sudah menjadi kebiasaan antara mandor dan karyawan tidak tetap. Karena di antara keduanya sudah sama-sama tahu resiko yang mungkin mereka terima.

Dalam hal ini tentunya sesuai dengan hukum Islam untuk saling tolong menolong di antara sesama. Pemberian upah yang dilakukan baik mandor dan karyawan tidak tetap adalah akad yang sah karena tidak bertentangan dengan hukum Islam serta standar upah yang layak bagi undang-undang adalah terpenuhinya kebutuhan pokok buruh agar dapat dibuat aturan tentang batasan minimal bagi pembayaran upah, sehingga komponen hidup layak yang ditetapkan pemerintah ditebus. Sedangkan dalam hukum Islam secara praktis tidak menyebutkan sistem dan besaran upah yang layak untuk diberikan, tetapi Islam, memberikan gambaran umum bagaimana tata cara dalam pembayaran upah kepada yang berhak. Islam lebih mengedepankan konsep moral, adil dan

⁷⁸Gumala Dewi, Dkk, *Hukum Perikatan Islam* (Jakarta: Kencana 2015), Hlm. 52

⁷⁹Kompilasi Hukum Ekonomi Syari’ah, Buku II tentang Akad, Bab 1 h harga sepuluh juta yang hanya sebatas Pasal 20 Butir (1)

layak, disertai kerelaan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian tanpa ada paksaan.

Dilihat dari tiga aspek tersebut yaitu bentuk, objek dan akad *ijarah* maka sistem upah pada PTPN VII Cinta Manis adanya kesesuaian antara sistem pembayaran upahnya dengan hukum Islam. Tetapi berdasarkan syarat-syarat akad dalam *ijarah* yaitu adanya persetujuan atau kerelaan kedua belah pihak, sistem pembayaran upah pada PTPN VII Cinta Manis ini adanya unsur keterpaksaan, hal ini bertentangan dengan syarat sahnya akad dalam *ijarah*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari beberapa uraian yang telah dipaparkan dalam skripsi tentang Tinjauan Hukum Islam tentang mekanisme pembayaran upah karyawan tidak tetap di PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Mekanisme Pembayaran Upah karyawan tidak tetap sesekali mengalami keterlambatan, namun untuk mengantisipasi protes dari para karyawan maka mandor menggunakan uang pribadi sebagai upah untuk para karyawan tidak tetap dengan penggantian uang mandor akan dilakukan oleh pihak perusahaan.
2. Hukum Islam menjelaskan tujuan disyaratkannya sewa menyewa atau upah yang dikenal dengan *ijārah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidupnya dan merujuk kepada hukum asal bermuamalah itu adalah mubah dan mekanisme pembayaran upah karyawan tidak tetap yang terjadi di PTPN VII Cinta Manis telah sesuai dilihat dari bentuk, objek dan akadnya namun pada syarat *ijārah* adanya kerelaan tanpa ada keterpaksaan belum terpenuhi.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upah yang diberikan oleh perusahaan sebagian besar sudah sesuai dengan tuntutan karyawan, namun perlu diperhatikan juga peraturan-peraturan yang berlaku, antara lain dengan memperhatikan UMR bagi karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat, perusahaan hendaknya memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal ini upah yang diberikan disesuaikan dengan keahlian dan pengabdian jasanya didalam perusahaan, sehingga dapat mendorong karyawannya lebih baik lagi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
2. Agar lebih memahami dan mengerti terhadap segala sesuatu yang berkaitan langsung dalam setiap perjanjian kerja, terutama dalam kesepakatan akadnya harus lebih jelas, dalam pengupahan tersebut harus sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan agar tidak merugikan salah satu pihak
3. Saran penulis sebaiknya bentuk *ijarah* pada PTPN VII Cinta Manis adalah bentuk *Ajrun mitsli* (sepadan), yaitu besarnya upah sesuai dengan lamanya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Buku:

Abdul Rahman Ghazaly, DKK, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015)

Arikunto Suharsini, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, cet. Ke-4 (Jakarta:Rineka cipta, 1998)

Bungin M. Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013)

Departemen Agama RI, *Loc. Cit.*

Fathurrahman Djamil, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafindo,2013)

Hadi Sutrisno, *Metodologi Research II* ,(Yogyakarta: Andi Offset, 1989)

Hasan Alwi DKK, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Cet.Ketiga, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002)

H Abdul Mudjid, *Kaidah-kaidah Ilmu Fiqih*, (Jakarta: Kalam Mulia,2010)

Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: PT Raja Grafindo, 2002)

Iskandar, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Gaung Persada (GP Press),2009)

Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: BUMI AKSARA,1992)

Juhaya S. Praja, *Ushul Fiqih*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010)

Kitab Undang-Undang tentang ketenagakerjaan

Kompilasi Hukum Ekonomi Syari'ah, Buku II tentang Akad, Bab 1 h harga sepuluh juta yang hanya sebatas Pasal 20 Butir (1)

Mardani, *Hukum Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015)

Mardani, *Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)

Mohammad Daud Ali, *Hukum Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persaja, 2013)

- Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012)
- Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001)
- Satria Effendi, *Ushul Fiqh*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012)
- Sapiudin Shidiq , Ghazaly, Ghufron Ihsan, *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010)
- Sekretariat Jenderal MPR RI “*Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945*”, (Jakarta:2015)
- Shidiq Sapiudin, Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan,, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2013)
- Sohari Sahrani, Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011)
Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Aqillatuhu*, (Damaskus: Darul Fikr, 1989)
- Subagyo Joko,*metodoligi penelitian*, (Jakarta:PT.Rineka Cipta, 2004)
Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:cv.Alfabeta, 2016)
- Suwendi, Basrowi, *Memahami Kualitatif*, (Jakarta: PT. Renika Cipta, 2008)
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992)
- Syafe'i Rachmat, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001)
- Syarifuddin Amir, *Fiqh*, (Jakarta:Kencana Prenadamedia Group, 2013)
- Suhrawadi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002)
- Syekh Muhammad Khudhory Bek, *Sejarah Hukum Islam*, (Bandung: CV. NuansaAulia, 2009)
- Totok Jumantoro, Samsul Munir Amin, *Kamus Ilmu Ushul Fikih*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2005)
- Usman Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial*, (PT Bumi Aksara, Jakarta, 2011)

Skripsi:

- Silvia Eka Putriu, “*Upah Penyadapan Karet Dengan Sistem Barter Di Desa Tua Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Masi Rawas Dalam Perspektif Fiqh Muamalah*”, (Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, 2016)

Liyurna Ningsih “*Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Akad Upah Penambang Batubara (Studi Kasna Pada Desa Gunung Raja Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim)*”, (Skripsi IAIN raden fatah Palembang,2011)

Desiriah “*tinjauan hukum islam terhadap upah minimum regional (UMR) Provinsi Sumatera Selatan (Analisis terhadap SK. Gubernur Sumatera Selatan Nomor:740/KPTS/Disnakertans/2009)*”, (Skripsi IAIN raden fatah Palembang, 2010)

Mubiatul Solekhah, “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Penyadapan Kebun Karet didesa Pematang Jaya B3 (No Urut Desa) Kecamatan Mesuji Makmur Kabupaten Komering Ilir*”, (Skripsi UIN Raden Fatah Palembang, 2010)

Internet:

Hendro wibowo ,”ujrah (upah)”, dalam <http://hndwibowo.blogspot.com./2008/06/ujrah-dalam-pandangan-islam.html>, diakses pada 10 Juni 2017

www.pengertian.com/pengertian-hukum-secara-umum/

www.google.com/amp/kbbi.web.id/responden.html?espv=1