

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH BAGI PEKERJA PADA  
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PADA PT. TUNAS BARU  
LAMPUNG DI DESA SIDOMULYO KECAMATAN AIR  
KUMBANG KABUPATEN BANYUASIN DI TINJAU DARI  
HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

**Disusun dalam rangka untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh :**

**Siti Maisaroh**

**NIM : 14170171**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARI'AH**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH**

**PALEMBANG**

**2018**



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126.  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

---

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Maisaroh

NIM : 14170171

Jenjang : Sarjana (S1)

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

Palembang, Agustus 2018

Saya yang menyatakan,

Siti Maisaroh

NIM: 14170171



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

---

**PENGESAHAN DEKAN**

Nama Mahasiswa : Siti Maisaroh  
NIM / Program Studi : 14170171 / Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)  
Judul Skripsi : Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja Pada Perkebunan Kelapa Sawit Pada PT. Tunas Baru Lampung Di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah

Telah diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum.

Palembang, Agustus 2018

  
**Prof. Dr. H. Romli, SA., M.Ag**  
NIP. 19571210 1986 03 1 004

iii



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH**

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang, Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

---

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

Hal : Pengesahan Pembimbing

Skripsi Berjudul : Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja Pada Perkebunan Kelapa Sawit Pada PT. Tunas Baru Lampung Di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah  
Ditulis Oleh : Siti Maisaroh  
NIM : 14170171

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

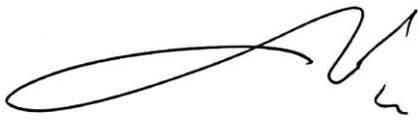
Sarjana Hukum

Palembang, Agustus 2018

Pembimbing Utama

Pembimbing Kedua

  
Drs. H. Jafri.MH  
NIP: 19561128 198603 1 005

  
Cholida Utama,SH,M.Hum  
NIP: 19810202 201101 2 004



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH

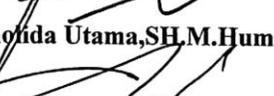
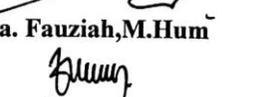
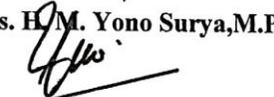
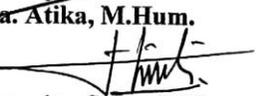
Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3,5 Palembang. Telp (0711) 362427. Kode Pos 30126  
Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Siti Maisaroh  
NIM / Program Studi : 14170170 / Hukum Ekonomi Islam  
(Muamalah)  
Judul Skripsi : Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja Pada Perkebunan Kelapa Sawit Pada PT. Tunas Baru Lampung Di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah

Telah diterima dalam Ujian Skripsi pada tanggal 2018  
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Drs. H. Jafri, MH t.t 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Chotida Utama, SH, M.Hum t.t 
Tanggal	Penguji Utama	: Dra. Fauziah, M.Hum t.t 
Tanggal	Penguji Kedua	: Drs. H. M. Yono Surya, M.Pd.I t.t 
Tanggal	Ketua Sidang	: Dra. Atika, M.Hum. t.t 
Tanggal	Sekretaris Sidang	: Armasito, S.Ag., MH. t.t 



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS SYARIAH JURUSAN MUAMALAH

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikry KM. 3.5 Palembang, Telp (0711) 362427, Kode Pos 30126

Website: <http://radenfatah.ac.id>, Email: [syariah@radenfatah.ac.id](mailto:syariah@radenfatah.ac.id)

Formulir D.2

**Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.  
Bapak Pembantu Dekan I  
Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Siti Maisaroh  
NIM / Program Studi : 14170170 / Hukum Ekonomi Islam  
(Muamalah)  
Judul Skripsi : Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja  
Pada Perkebunan Kelapa Sawit Pada PT.  
Tunas Baru Lampung Di Desa Sidomulyo  
Kecamatan Air Kumbang Kabupaten  
Banyuasin Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi  
Syariah

Telah selesai melaksanakan perbaikan skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya. Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penguji Utama,

**Dra. Fauziah, M.Hum**  
NIP: 19690209 199603 2 001

Palembang, Desember 2018

Penguji Kedua,

**Drs. H. M. Yono Surya, M.Pd.I**  
NIP: 19540113 198103 1 002

Mengetahui,  
Wakil Dekan I

**Dr. H. Marsaid, MA**  
NIP. 19620706 1199003 1 004

## ABSTRAK

Dalam hukum ekonomi Syariah pembayaran upah pekerja harus di lakukan secepatnya atau setelah pekerjaan berakhir dan jumlah upah di sebutkan sebelum pekerjaan di mulai agar tidak terjadinya penzholiman antar kedua belah pihak. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji, (1) Bagaimana sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin? (2) Bagaimana dasar hukum sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin? (3) Bagaimana tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah gabungan antara metode penelitian hukum empiris dan penelitian hukum normatif. Teknik penelitian hukum normatif dilakukan melalui kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan bahan-bahan hukum yang berhubungan. Pendekatan ini dilakukan demi memperoleh data sekunder. Sedangkan pendekatan secara empiris dilakukan demi memperoleh data primer yaitu dengan melakukan penelitian dan wawancara langsung kepada pihak yang dirugikan dalam transaksi tersebut.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sistem pembayaran upah pekerja perbulan, akan tetapi ada keterlambatan dalam pembayaran upah. Dasar hukum yang digunakan ialah berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Adapun tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap sistem pembayaran upah pekerja diketahui bahwa pihak perusahaan tidak melakukan perjanjian kerja hitam diatas putih dengan pekerja, sehingga pekerja tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut hak-hak mereka seperti upah yang tidak sesuai dan perusahaan menunda pembayaran upah dalam hukum ekonomi

syariah ini termasuk menzholimi pihak pekerja dan merupakan dosa besar.

***Kata Kunci:*** *Upah, Sistem Pembayaran Upah, Fiqh Muamalah*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Terdapat beberapa versi pola transliterasi pada dasarnya mempunyai pola yang cukup banyak, berikut ini disajikan pola transliterasi Arab-Latin berdasarkan keputusan bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I No. 158 Tahun 1987 dan No. 0543b/U/1987.

### A. Konsonan

Huruf	Nama	Penulisan
ا	Alif	‘
ب	Ba	B
ت	Ta	T
ث	Tsa	<u>S</u>
ج	Jim	J
ح	Ha	<u>h</u>
خ	Kha	kh
د	Dal	d
ذ	Zal	<u>z</u>
ر	Ra	R
ز	Zai	Z

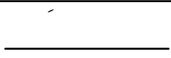
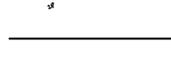
س	Sin	S
ش	Syin	Sy
ص	Sad	Sh
ض	Dlod	dl
ط	Tho	th
ظ	Zho	zh
ع	‘Ain	‘
غ	Gain	gh
ف	Fa	f
ق	Qaf	q
ك	Kaf	k
ل	Lam	l
م	Mim	m
ن	Nun	n
و	Waw	w
ه	Ha	h
ء	Hamzah	‘
ي	Ya	y
ة	Ta (marbutoh)	<u>T</u>

## B. Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti halnya dalam Bahasa Indonesia terdiri atas vokal tunggal dan vokal rangkap (*diftong*).

## C. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal dalam Bahasa Arab :

Harakat	Keterangan
	<i>Fathah</i>
	<i>Kasroh</i>
	<i>Dlommah</i>

Contoh :

كتب                      =*Kataba*

ذكر                      =*Zukira* (Pola I) atau *zukira* (Pola II) dan

seterusnya

## D. Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan untuk vokal rangkap adalah gabungan antara harakat dan huruf, dengan transliterasi berupa gabungan huruf.

Tanda Huruf	Tanda Baca	Huruf
-------------	------------	-------

ي	<i>Fathah dan ya</i>	<i>ai</i>	<i>a dan i</i>
و	<i>Fathah dan waw</i>	<i>au</i>	<i>a dan u</i>

Contoh :

كيف	= <i>kaifa</i>
علي	= ' <i>ala</i>
حول	= <i>hau</i> la
امن	= <i>amana</i>
اي	= <i>ai</i> atau <i>ay</i>

## E. Mad

Mad atau panjang dilambangkan dengan harakat atau huruf, dengan transliterasi berupa huruf atau benda.

Harakat dan Huruf		Tanda Baca	Keterangan
ا ي	<i>Fathah dan alif</i> atau <i>ya</i>	<i>a</i>	<i>a</i> dan garis panjang diatas
ا ي	<i>Kasrah dan ya</i>	<i>i</i>	<i>i</i> dan garis di atas
ا و	<i>Dammah dan waw</i>	<i>u</i>	<i>u</i> dan garis di atas

Contoh :

قال سبحانك	= <i>qala subhanaka</i>
صام رمضان	= <i>shama ramadlana</i>

يكتبون ما يمكرون = *yaktubuna ma yamkuruna*

اذ قال يوسف لا بيه = *iz qala yusufa liabihi*

## F. Ta' Marbutoh

Transliterasi untuk ta marbutoh ada beberapa macam :

1. Ta marbutoh hidup atau yang mendapat harakat *fathah*, *kasroh* dan *dlommah*, maka transliterasinya adalah /t/.
2. Ta marbutoh yang mati atau mendapat harakat *sukun*, maka transliterasinya adalah /h/.
3. Kalau pada kata terakhir dengan ta marbutoh diikuti dengan kata yang memakai *al* serta bacaan keduanya terpisah, maka ta marbutoh itu ditransliterasikan dengan /h/.
4. Pola penulisan tetap dua macam.

Contoh :

Contoh	Pola Penulisan
روضة الاطفال	<i>Raudlatul athfal</i>
المدينة المنورة	<i>Al-Madinah al-munawwarah</i>

## G. Syaddad (Tasydid)

Syaddad atau tasydid dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, yaitu tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

Contoh:

ربنا = *Robbana*

نزل = *Nazzala*

## H. Kata Sandang

Diikuti oleh huruf Syamsiyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan bunyinya dengan huruf /l/ diganti dengan huruf yang langsung mengikutinya. Pola yang dipakai ada dua seperti berikut ini.

Contoh :

Contoh	Pola Penulisan	
التواب	<i>Al-tawwabu</i>	<i>At-tawwabu</i>
الشمس	<i>Al-syamsu</i>	<i>Asy-syamsu</i>

Diikuti oleh huruf Qomariyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan-aturan di atas dengan bunyinya.

Contoh :

Contoh	Pola Penulisan	
التواب	<i>Al-badi'u</i>	<i>Al-badi'u</i>
الشمس	<i>Al-qomaru</i>	<i>Al-qomaru</i>

Catatan :

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun qomariyah, kata sandang ditulis secara terpisah dari kata yang mengikutinya dan diberi tanda hubung (-).

## I. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan *opostrof*. Namun hal ini hanya berlaku bagi *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Apabila terletak di awal kata, *hamzah* tidak dilambangkan karena dalam tulisannya ia berupa *alif*.

Contoh :

تاخذون = *Ta'khuzuna*

الشهداء = *Asy-syuhada'u*

## J. Penulisan Huruf

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata-kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Penulisan dapat menggunakan salah satu dari dua pola berikut :

Contoh	Pola Penulisan
وان لها لهو خير الر از قين	<i>Wa innalaha lahuwa khair al-raziqin</i>
فاوفوا الكيل و المنزان	<i>Fa aufu al-kaila wa al-mizana</i>

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**You will never be able to cross the ocean**

**Until you dare to part with the land**

Kau tak akan pernah mampu menyeberangi lautan

sampai kau berani berpisah dengan daratan

**(Christopher Colombus)**

Sebaik-baiknya motivasi adalah doa orang tua

**The best motivation is the prayer of parents.**

(Penulis).

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

♥ Almamater Yang Kubanggakan

♥ Teman-Teman Seperjuangan Muamalah 5

Angkatan 2014

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“SISTEM PEMBAYARAN UPAH BAGI PEKERJA PADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PADA PT. TUNAS BARU LAMPUNG DI DESA SIDOMULYO KECAMATAN AIR KUMBANG KABUPATEN BANYUASIN DI TINJAU DARI HUKUM EKONOMI SYARIAH”**.

Penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang diharapkan oleh penulis, terkadang dalam pembuatan skripsi ini menghadapi berbagai macam kendala namun dengan keridhaan Allah SWT dan dukungan dari berbagai pihak, maka penulis akhirnya dapat menghadapinya. Keberhasilan penulis dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan semua pihak, untuk itu melalui karya ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Allah SWT atas segala kemudahan yang telah di dapat penulis dalam masa perkuliahan sampai saat ini.
2. Keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan doanyamengharap keberhasilan kepada penulis yakni Ayahanda Kaspan danIbunda Riana, Kakanda Rianto,Ediyanto

dan ayunda Endang Murniatun serta kedua keponakan M. Rian Afrizal dan M. Risky Aditya.

3. Keluarga kedua di Nusamakmur Bapak Sulaiman Z. Ibu Muryani serta adik tersayang Vitta Dwi Suryani.
4. Teman hidupku Verli Ahlandy.
5. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi, MA. Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Dekan Prof. Dr. H. Romli SA, M.Ag beserta Pembantu Dekan I, II, dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Atika, M.Hum selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) dan Ibu Armasito, MH selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) yang telah memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis.
8. Bapak Drs. H. Jafri.MH selaku pembimbing utama dan Ibu Cholida UtamaSH.,M.Hum. selaku pembimbing akademik sekaligus pembimbing kedua dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan dan nasehat serta kemudahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

9. Segenap pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staff Administrasi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
10. Teruntuksahabat sekaligus saudaraku Seftiana, Sunra Amelia dan Sri Anugerah Ilahi yang selalu memberi dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teruntuk teman kosan ku Siska Oktarina yang senantiasa memberi motivasi penyemangat ketika bimbingan, temanku Pita loka pendamping penelitian yang selalu menemani ketika terjun ke lapangan.
12. Seluruh teman-teman jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) angkatan 2014.

Harapan penulis semoga Allah S.W.T menerima amal kebaikan mereka dan membalasnya dengan kebaikan yang jauh lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca.

Palembang, Agustus 2018

Siti Maisaroh

NIM : 14170171

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN DEKAN</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>LEMBAR IZIN PENJILIDAN SKRIPSI</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	viii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	xvi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xxi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	7
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian .....	8
E. Penelitian terdahulu .....	9
F. Metode penelitian .....	10
G. Sistematika pembahasan.....	13

H. Kerangka teoritik .....	14
<b>BAB II :KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>17</b>
A. Pengertian Perusahaan .....	17
B. Tenaga Kerja.....	24
C. Sistem Pembayaran Upah.....	25
D. Hak dan Kewajiban Pekerja dengan Perusahaan.....	33
E. Upah dalam Ekonomi Islam .....	42
a. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i> .....	44
b. Landasan Hukum <i>Ijarah</i> .....	45
c. Pembayaran Upah.....	48
d. Macam-Macam <i>Ijarah</i> .....	51
e. Pemikiran Tentang Upah dari Kalangan Islam.....	52
<b>BAB III :GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
A. Sejarah PT. Tunas Baru Lampung.....	60
B. Letak Geografis dan Iklim.....	61
C. Visi,misi dan Tujuan Perusahaan .....	62
D. Sarana dan Prasarana .....	65
<b>BAB IV :HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>70</b>
A. Sistem Pembayaran upah bagi pekerja di PT.Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang .....	70
B. Dasar hukum pembayaran upah bagi pekerja di PT.Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang .....	81
C. Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap Sistem Pembayaran upah bagi pekerja di PT.Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang .....	82

<b>BAB V : PENUTUP</b> .....	<b>88</b>
A. Kesimpulan .....	88
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>91</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN DAN FOTO</b> .....	<b>95</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Karenanya, manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu. Salah satunya melalui kerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan.

Manusia dituntut untuk bersungguh-sungguh untuk kepentingan pribadinya dengan tidak merugikan orang lain. Ia boleh mencari rezeki dan mendapatkan sesuatu yang dapat dicarinya. Ia mendapat manfaat dari orang lain dan sebaliknya memberi manfaat kepada mereka. Untuk memperoleh rezeki atau nafkah banyak cara dan jalan yang dapat ditempuh, tentunya dengan cara yang benar dan halal, salah satu diantaranya adalah mencari nafkah dengan jalan bekerja menyerahkan kepandaian dan tenaga, menjadi pegawai atau karyawan atau buruh kepada yang memerlukan manakala suatu saat tenaga itu diperlukan orang lain untuk suatu pekerjaan.

Rezeki yang diperoleh dapat berupa barang dan dapat pula berupa upah.

Bekerja berarti manusia juga telah berbuat adil pada diri sendiri, keluarga dan lingkungan sekitar. Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan dalam mempertahankan hidupnya bisa melalui perantara yang dia usahakan sendiri dalam arti dengan menggunakan tangan sendiri ataupun pekerjaan dengan perantara orang lain atau bekerja kepada orang lain.<sup>1</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”.<sup>2</sup> Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.<sup>3</sup>

Konsep Islam dalam menetapkan upah telah dijelaskan lebih komprehensif dalam hadist berikut:

---

<sup>1</sup> Zainal Azkia, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, hlm. 1

<sup>2</sup> Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syari'ah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hlm. 75

<sup>3</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 73

وَعَيْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. رواه ابن ماجه

*“Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka”.*(Hadist Riwayat Ibnu Majah)<sup>4</sup>

Hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayar upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa dirugikan. Karenan menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

Hal ini diperkuat dengan perkataan Al-Munawi penulis buku Faidul Qodir: diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunankannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan

---

<sup>4</sup>Mardani, *Ayat-ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*, Jakarta: raja grafindo persada, 2011, hlm. 193

gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnta tidak kering atau telah kering.<sup>5</sup>

Terkait dengan perusahaan yang memperkerjakan buruh atau pekerja maka sistem pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna jelas dan transparan, dan proposional, sedangkan layak bermakna cukup pangan, sandang, papan dan sesuai dengan pasaran.

Islam memberikan jalan, bahwa dalam pembayaran upah supaya ditentukan sesuai dengan upah yang pantas dan baik. Dan juga memberikan kebebasan untuk menuntut haknya, yang merupakan hak asasi manusia, apabila hak mereka dimiliki orang lain. Dengan demikian islam telah berupaya mewujudkan keseimbangan yang adil antara kaum buruh dan majikan, antara produsen dan konsumen, antara pedagang dan pembeli. Islam melarang perbuatan masing-masing pihak yang kelewat batas terhadap orang lain. Jika hal buruk ini sudah terjadi, maka islam harus menghapusnya dan memperbaikinya.

---

<sup>5</sup><https://www.kompasiana.com> diakses tanggal 28 juli 2018 pukul 10.00

Upah mempunyai peran dalam perusahaan, secara langsung majikan dan pekerja terlibat dalam masalah pengupahan yaitu bagi majikan upah merupakan salah satu unsur pokok dalam perhitungan biaya produksi dan merupakan komponen harga pokok yang sangat menentukan kehidupan perusahaan. Bagi pekerja yang menyerahkan jasa, upah merupakan penghasilan yang akan diinginkan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya serta keluarganya dan pendorong bagi terlaksananya kegiatan kerja.

Agama islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada buruh untuk mencukupi kebutuhan hidup. Agama Islam juga memerintahkan agar membayar upah kepada para pekerja dengan secepatnya dan diberikan secara profesional sesuai dengan kadar kerja dan sesuai dengan standar yang harus di bayarkan sebagaimana aturan pemerintah yaitu upah minimum regional.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Fajrina Ririn, *Teori Upah dalam Konsep Islam*. Di ambil dari <https://fajrinaririn.wordpress.com> (11Juli 2018 Pukul 14;23)

Peneliti menelusuri dengan menanyakan pada salah seorang pekerja bahwa ada kesenjangan mengenai pembayaran upah PT. Tunas Baru Lampung Tbk Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin bahwa sistem pembayaran upah yaitu di awal bulan minggu pertama, akan tetapi sering mengalami keterlambatan dari tanggal yang disepakati. Sehingga tidak heran biasanya pekerja meminjam atau melakukan hutang untuk memenuhi kebutuhan hidup.<sup>7</sup>

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, peneliti ingin meneliti lebih mendalam mengenai sistem pembayaran upah serta kesejahteraan pekerja kelapa sawit PT. Tunas Baru Lampung dalam sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul: **SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT. TUNAS BARU LAMPUNG DI DESA SIDOMULYO KECAMATAN AIR KUMBANG KABUPATEN BANYUASIN DI TINJAU DARI HUKUM EKONOMI SYARIAH.**

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan salah satu karyawan harian lepas, 2 Juli 2018

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penulisan judul diatas adalah:

1. Bagaimana sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin?
2. Apa dasar hukum sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin?
3. Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mengenai sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

2. Untuk mengetahui mengenai dasar hukum yg di gunakan pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah bagi pekerja pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis adalah untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum ekonomi syariah, sebagai bahan pustaka untuk menambah khasanah pengembangan keilmuan perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang.
2. Manfaat praktis adalah hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Tunas Baru Lampung Tbk dalam menerapkan sistem pembayaran upah pekerja kelapa sawit. Serta sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan

melakukan penelitian mendalam terhadap permasalahan yang sama pada masa yang akan datang dari aspek yang berbeda.

## **E. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan judul yang penulis angkat, maka penelitian sebelumnya yang dipakai sebagai acuan penulis untuk mendukung dalam penelitian ini. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya: Skripsi yang ditulis oleh Nurul Mukromah,<sup>8</sup> *Tinjauan Hukum Islam tentang Pembayaran Upah di awal akad (study di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah)*. Isi dari skripsi tersebut adalah bagaimana tinjauan hukum ekonomi islam terhadap upah yang dibayar diawal akad.

Skripsi yang ditulis oleh Murtadho Ridwan,<sup>9</sup> *Standar upah pekerja menurut Hukum Ekonomi Islam*. Isi dari skripsi tersebut adalah bagaimana standar upah pekerja menurut Hukum Ekonomi Syariah.

---

<sup>8</sup> Nurul mukromah, *Tinjauan Hukum Islam tentang Pembayaran Upah di awal akad (study di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah)* UIN Raden Intan Lampung, 2017.,t.d

<sup>9</sup> Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja menurut Hukum Ekonomi Islam*, STAIN Kudus, 2013.,t.d

Skripsi yang ditulis oleh Boedlowi,<sup>10</sup> *Upah Buruh Pada Pabrik Gula Mrican di Desa Mrican Kecamatan Mojoroto Kodya Kediri Jawa Timur Menurut Hukum Islam*. Isi dari skripsi tersebut adalah penerimaan upah buruh karyawan disesuaikan dengan kebutuhan dan telah memenuhi persyaratan yang telah disepakati.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Perkebunan Kelapa Sawit yang berada di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

### **2. Populasi dan sampel**

Populasi adalah seluruh karyawan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karyawan. Dan dalam penelitian ini sampelnya sebanyak yaitu 7responden, yaitu 3 (tiga) orang pihak perusahaan dan 4 (empat) orang para pekerja perkebunan

---

<sup>10</sup>Boedlowi, *Upah Buruh Pada Pabrik Gula Mrican di Desa Mrican Kecamatan Mojoroto Kodya Kediri Jawa Timur Menurut Hukum Islam*, IAIN Sunan Kalijaga, 1993.,t.d

kelapa sawit di PT.Tunas Baru Lampung Tbk di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

### 3. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek kajian, baik itu data primer maupun data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara studi kepustakaan, wawancara dan observasi, penjelasannya adalah sebagai berikut:

#### 1) Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab pewawancara dengan yang diwawancarai untuk meminta keterangan atau pendapat tentang suatu hal yang berhubungan dengan masalah penelitian.<sup>11</sup>Yaitu wawancara langsung demi memperoleh data yang dicari. Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara yang terstruktur, yaitu wawancara secara terencana yang berpedoman pada daftar pertanyaan yang

---

<sup>11</sup> Marzuki Abu Bakar, *Metode Penelitian*, (Banda Aceh, 2013) hlm. 57

telah disiapkan sebelumnya.<sup>12</sup> Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak karyawan dan *Human Resource Development* (HRD).

## 2) Kepustakaan

Kepustakaan adalah penelitian dengan mengumpulkan data dan meneliti melalui sumber bacaan yang berhubungan dengan judul skripsi ini, yang bersifat teoritis ilmiah yang dapat dipergunakan sebagai dasar dalam penelitian dan menganalisa masalah – masalah yan dihadapi. Penelitian yang dilakukan dengan membaca serta menganalisa peraturan perundang-undangan maupun dokumentasi lainnya seperti karya ilmiah, majalah, surat kabar, internet maupun sumber teoritis lainnya yang berkaitan dengan materi skripsi penulis ajukan.

---

<sup>12</sup>*Ibid.*, hlm. 58

#### 4. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kajian penelitian, yaitu tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap pelaksanaan pembayaran upah yang di tunda yang dikaji menggunakan metode kualitatif. Maksudnya adalah bahwa analisis bertujuan untuk mengetahui praktek dan pelaksanaan pembayaran upah mengupah pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

#### **G. Sistem Pembahasan**

Sistematika pembahasan dari penelitian ini secara rinci sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistem pembahasan.

Bab II, kajian pustaka yang mana didalamnya memaparkan tentang deskriptif teoritik yang terdiri dari (perusahaan, tenaga kerja, sistem pembayaran upah, hak dan

kewajiban perusahaan dan pekerja, serta upah dalam ekonomi islam).

Bab III, gambaran umum lokasi penelitian yang terdiri dari (Sejarah PT.Tunas Baru Lampung Tbk,letak geografis, visi dan misi perusahaan, sarana dan prasarana)

Bab IV, pemaparan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan rumusan masalah yang ada.

Bab V, merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

Daftar pustaka

## **H. Kerangka Teoritik**

Ekonomi merupakan bagian vital yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Siapapun orangnya, dari suku manapun, dari bangsa manapun, agama apapun, tidak akan terlepas dari aspek yang satu ini. Bagaimana tidak, sejak manusia dilahirkan, ia sudah memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi. Tingkah laku ekonomi dapat dikatakan sama tuanya dengan sejarah manusia itu sendiri. Ia telah ada semenjak diturunkannya nenek moyang manusia, adam dan hawa kepermukaan bumi. Dan bisa dikatakan, sejak saat itu

manusia sudah membutuhkan ekonomi. Sehingga mewajibkan setiap manusia untuk bekerja supaya terpenuhinya kebutuhan ekonomi.

Pelaksanaan adalah suatu tindakan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan sebagai evaluasi.<sup>13</sup>

Pembayaran adalah aktifitas pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi. Pembayaran yaitu perpindahan hak kepemilikan atas sejumlah uang atau dari pembayaran kepada penerimanya baik langsung maupun tidak langsung maupun melalui media jasa-jasa perbankan.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja. Upah merupakan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Nurdin usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 70

<sup>14</sup> Joni Bambang, *Op. Cit.*

PT atau perseroan terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi syarat yang ditetapkan dengan Undang-undang ini.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Pasal 1 huruf 1 UU No. 40 tahun 2007

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Usaha-usaha sosial yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>16</sup>

Secara jelas pengertian perusahaan ini di jumpai dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yang menyatakan sebagai berikut:”Perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap bisnis

---

<sup>16</sup>Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan/laba.<sup>17</sup>

Pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan adalah wadah atau tempat peluang usaha yang sangat dibutuhkan orang banyak untuk mendapatkan pekerjaan. Pemberi kerja harus adil, layak dan transparan dalam memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan hasil kerja pekerja itu sendiri, peraturan pemerintah sesuai dengan perjanjian kerja.

Perusahaan sebagai wahana atau pilar pembangunan perekonomian ini telah diatur dalam KUH Perdata, KUH Dagang dan peraturan perundang-undangan di Indonesia dengan berbagai bentuk hukum, diantaranya adalah Perseroan Terbatas. Perseroan Terbatas adalah suatu bentuk badan usaha yang berbadan hukum, yang pada awalnya dikenal dengan nama Naamloze Vennootschap (NV). Istilah “Terbatas” didalam perseroan terbatas tertuju pada tanggung jawab pemegang saham yang hanya terbatas pada nilai nominal dari semua saham yang di milikinya.

---

<sup>17</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2016, hlm. 32

Pada awalnya perseroan terbatas ini diatur juga dalam KUHD, yang kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Karena Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 ini sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum dan kebutuhan masyarakat, maka undang-undang ini dicabut dan di ganti dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 106, Tanggal 16 Agustus 2007).<sup>18</sup>

Menurut Pasal 1 huruf 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, yang dimaksud dengan Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut: “Badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dengan undang-undang ini.

Adapun persyaratan perseroan terbatas harus memenuhi unsur sebagai berikut:

1. Badan hukum, artinya badan yang memenuhi syarat keilmuan sebagai pendukung hak dan kewajiban, antara lain memiliki

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 39

harta kekayaan sendiri yang terpisah dari harta kekayaan pendiri atau pengurusnya.

2. Didirikan berdasarkan perjanjian, yaitu harus dilakukan minimal dengan dua orang atau lebih sebagai pemegang saham, yang sepakat bersama-sama mendirikan suatu perseroan terbatas yang dibuktikan dengan cara tertulis.
3. Melakukan kegiatan usaha, yaitu kegiatan dalam bidang bisnis yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan.
4. Modal dasar disebut juga “modal statuter” dalam bahasa Inggris disebut *authorized capital* yang artinya harta kekayaan perseroan terbatas (badan hukum) yang terpisah dari harta kekayaan pribadi pendiri, organ perseroan, atau pemegang saham.
5. Memenuhi persyaratan Undang-Undang, setiap perseroan harus memenuhi persyaratan undang-undang perseroan terbatas dan peraturan pelaksanaannya. Persyaratan yang harus dipenuhi mulai dari pendiriannya, beroperasinya, dan berakhirnya. Diantara syarat mutlak yang wajib dipenuhi oleh pendiri adalah adanya akta pendirian harus dibuat didepan notaris dan harus memperoleh pengesahan Menteri Hukum dan HAM.

Perusahaan dan pekerja mempunyai hubungan yaitu hubungan kerja sebagaimana Undang-Undang Ketenagakerjaan Bab IX tentang hubungan kerja Pasal 50 *“hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”*. Dalam Pasal 51 ayat (1) disebutkan *“perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”*. Ayat (2) berbunyi *“perjanjian kerja yang di persyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*. Pasal 52 dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>19</sup>

Kerjasama antar pekerja dan perusahaan berdasarkan hubungan kerja memiliki 3 unsur yaitu:<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Ada pekerjaan yaitu dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja atau buruh. Secara umum yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja atau buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai perjanjian.
2. Ada upah yaitu imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh berada dibawah perintah pengusaha.
3. Ada perintah maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dibawah perintah pengusaha.

Jenis-jenis hubungan kerja adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a. Pekerjaan waktu tertentu (kontrak)

Pekerjaan waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 (dua)

---

<sup>20</sup> Tjutju yuniarsih dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2011, hlm. 206

<sup>21</sup> Bani Situmorang, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2012., hlm. 18-21

tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi 3 (tiga) tahun lamanya.

b. Pekerjaan waktu tidak tentu (tetap)

- 1) Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- 2) Dalam masa percobaan pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan.

c. Pemborongan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh dibuat secara tertulis.

## B. Tenaga Kerja

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 mengenai ketentuan umum menetapkan bahwa<sup>22</sup>:

1. Pasal 1 angka 1 ketenagakerjaan, yaitu: *"segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja"*.
2. Pasal 1 angka 2 tenaga kerja, yaitu: *"setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat"*.
3. Pasal 1 angka 3 pekerja atau buruh, yaitu: *"setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain"*. Penggunaan istilah pekerja selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini, dua istilah tersebut memiliki makna yang sama.

Pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan tenaga kerja adalah orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan pekerja atau buruh adalah orang yang bekerja dengan ikata hubungan kerja dan berhak menerima upah.

---

<sup>22</sup> Bab 1 tentang Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### C. Sistem Pembayaran Upah

Secara etimologi, kata sistem berasal dari Bahasa Yunani yaitu “*Systemo*” sedangkan dalam Bahasa Inggris dikenal dengan “*System*” yang mempunyai satu pengertian yaitu himpunan komponen atau bagian yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan satu keseluruhan yang tidak terpisahkan. Sistem pembayaran menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 Pasal 1 angka 6: “*sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi*”.<sup>23</sup>

Pembayaran adalah aktifitas pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi. Pembayaran yaitu pemindahan hak kepemilikan atas sejumlah uang atau dari pembayaran kepada penerimanya baik langsung maupun tidak langsung maupun melalui media jasa-jasa perbankan.<sup>24</sup> Pembayaran (uang atau barang) dengan

---

<sup>23</sup> Jogianto, *Sistem Teknologi Informasi*, Yogyakarta: Andi Publiser, 2005, hlm. 2

<sup>24</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hlm. 1

maksud dan tujuan yang sama yang dilakukan dua orang atau lebih.<sup>25</sup>

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura.<sup>26</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab X bagian kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1) *“setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Ayat (2) *“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”*. Ayat (3) *“kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) meliputi:*

1. Upah minimum;

---

<sup>25</sup> Waluyo, *Perpajakan Indonesia edisi 9*, Jakarta: Salemba Empat, 2010., hlm. 1

<sup>26</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1*. Bandung: Pustaka Setia, 2013., hlm. 73

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

Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>27</sup>

Pasal 89 tentang upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat tertiri atas:

---

<sup>27</sup> Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- c) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/walikota.

Pasal 90 ayat (1) *“pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89”*. Ayat (2) *“Bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”*. Ayat (3) *“Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri”*.

Pasal 91 ayat (1) *“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat kerja atau serikat buruh tidak boleh lebih*

*rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Ayat (2) “Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.*<sup>28</sup>

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh buruh. Upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh buruh. Upah bisa dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan dari pemerintah termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan sistem pembayaran upah adalah tata cara atau prosedur yang saling

---

<sup>28</sup> Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

berkaitan dalam pemindahan sejumlah uang (alat pembayaran) dari satu pihak ke pihak lain yang terjadi karena adanya kegiatan ekonomi.

Secara yuridis sistem pembayaran upah wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan-peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut waktu pembayaran, pembayaran terbagi menjadi:

- a) Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali.
- b) Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali perjanjian kedua belah pihak.<sup>29</sup>

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

---

<sup>29</sup> Abdul Khakim, *Seri hukum ketenagakerjaan aspek hukum pengupahan berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 15

1. Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Sedangkan upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.
2. Upah minimum kabupaten/kota adalah upah yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota. Sedangkan upah minimum sektoral kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota.<sup>30</sup>

Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupaham Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Bani Situmorang, *Op. Cit.* hlm. 24

<sup>31</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000., hlm. 13-14

Upah dapat dikelompokkan menurut status perjanjian kerja:<sup>32</sup>

- a) Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik atau kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.
- b) Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap atau biasa disebut upah saja. Tidak tetapnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja yang bersangkutan.
- c) Upah harian adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.
- d) Borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca atau kondisi tertentu.

---

<sup>32</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 13-14

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

Hak dan kewajiban merupakan suatu tuntutan dan keinginan yang diperoleh oleh subjek kerja (pengusaha atau pekerja). Sedangkan kewajiban adalah para pihak, disebut prestasi:

##### a) Hak Pekerja kepada Perusahaan

###### 1. Hak atas pekerjaan

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

###### 2. Hak atas upah yang adil

Merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil.<sup>33</sup>

###### 3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

---

<sup>33</sup> Bani Situmorang. *Op. Cit.* hlm. 43

Mereka harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka, hak berserikat dan berkumpul merupakan salah satu syarat penting untuk bisa menjamin hak atas upah yang adil.

4. Hak untuk diproses hukum secara sah

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

5. Hak untuk diperlakukan secara sama

Hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya harus diperlakukan secara sama, secara *fair*, artinya tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, agama, dan semacamnya baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>*Ibid.*, hlm. 44

## 6. Hak atas perlindungan dan keselamatan dan kesehatan

Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap pekerja agar selamat dari bahaya yang di timbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja atau buruh sama tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan memandang pekerjaannya sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi.<sup>35</sup>

Upaya-upaya pencegahan akibat kerja secara terpadu atau terkait adalah sebagai berikut:<sup>36</sup>

### 1) Pengaturan jam kerja

Bila jam kerja setahun menjadi lebih menurun terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan banyak menanggung

---

<sup>35</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja edisi 1*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007., hlm. 79

<sup>36</sup> Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro...*, hlm. 150-159

resiko maka tenaga kerja merasa lebih puas. Penurunan ini mencerminkan kenyataan bahwa istirahat mingguan, hari-hari libur diakui sebagai suatu yang penting untuk keselamatan kerja dan kesehatan tenaga kerja.

2) Daya tahan tubuh pekerja

Daya tahan tubuh pekerja baik dan kesehatan fisik maupun mental mempengaruhi keselamatan dan kesehatan serta produktivitas kerja. Pekerja yang daya tahan nya buruk akan mempengaruhi motivasi dan kreativitas kerja, untuk itu perlu di upayakan gizi, menu makanan serta minuman penyegar untuk menunjang kesehatan fisik dan mental mereka.

3) Kemudahan menghemat dalam waktu dan efisiensi kerja

Pengaturan jam kerja yang efisien dengan skala upah yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja perlu diupayakan di semua sector mengingat jenis pekerjaan di setiap sector mempunyai kerawanan tertentu.

Sedangkan menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut:

a. Cuti tahunan

Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut sejak saat masa percobaan yang berhak atas hak cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapat gaji penuh.

b. Cuti hamil/keguguran

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan 3 (tiga) bulan. Dapat diambil 1 (satu) bulan sebelum anaknya itu menurut perhitungan akan dilahirkan dan 2 (dua) bulan sesudah melahirkan.<sup>37</sup>

c. Istirahat panjang

Pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun terus-menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini di laksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8 dengan masing-masing di laksanakan selama 1 bulan.

d. Cuti haid

---

<sup>37</sup> Joni Bambang. *Op. Cit.* hlm. 133-134

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

e. Cuti karena alasan mendesak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendesak.<sup>38</sup>

f. Berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek)

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibahas tentang jaminan sosial tenaga kerja. Pasal 99 ayat (1) *“setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”*. Ayat (2) *“jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*. Pasal 100 ayat (1) *“untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”*. Ayat (2) *“Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan*

---

<sup>38</sup> Bani Situmorang. *Op. Cit.* hlm. 45

*dengan memperhatikan kebutuhan pekerja atau buruh dan ukuran kemampuan perusahaan”.*<sup>39</sup>

Jaminan sosial merujuk kepada fasilitas yang diberikan agar pekerja memperoleh perlindungan sehubungan pekerjaannya, sehingga ada jaminan ketenagakerjaan saat bekerja maupun setelah memasuki masa pensiun. Dalam rangka memberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, diterapkan program jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) di perusahaan. Program jaminan sosial tenaga kerja diantaranya meliputi kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.<sup>40</sup>

Menurut soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 macam yaitu:<sup>41</sup>

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.

---

<sup>39</sup> Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>40</sup> Tjutju Yuniarsih dkk. *Op. Cit.* hlm. 209

<sup>41</sup> Abdul Khakim. *Op. Cit.* hlm. 61

- b) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi.
  - c) Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.
- b) Kewajiban pekerja terhadap perusahaan
- 1) Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam kerja termasuk mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan dan lain-lain.
  - 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.
  - 3) Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja.
- c) Hak perusahaan terhadap pekerja
- 1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja

- 2) Berhak atas di taatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
  - 3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.
- d) Kewajiban pengusaha terhadap pekerja
- 1) Memberikan izin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajibannya sebagai umat beragama.
  - 2) Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan.
  - 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
  - 4) Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
  - 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat atau libur pada hari libur resmi.
  - 6) Wajib memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus-menerus atau lebih.
  - 7) Wajib mengikut sertakan dalam program jamsostek.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Bani Situmorang. *Op. Cit.* hlm. 46

## E. Upah dalam Ekonomi Islam

*Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang artinya menurut bahasa ialah *al-'iwadl* yang artinya ialah ganti dan upah. Sedangkan menurut istilah, para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain:

- a. Menurut Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.
- b. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* adalah akad yang obyeknya ialah pertukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
- c. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.<sup>43</sup>

*Ijarah* merupakan akad jual beli yang diperbolehkan, hal ini berlandaskan atas dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Quran,

---

<sup>43</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta:Pt. Grafindo Persada, 2002, hlm. 113-115

hadist, ataupun ijma' ulama. Di antara dalil yang memperbolehkan praktik akad *ijarah* adalah sebagai berikut:

نِيَا الْحَيَوٰةِ فِي مَعِيْشَتِهِمْ بَيْنَهُمْ قَسَمْنَا حُنَّ رَّبِّكَ رَحْمَتٍ يَّقْسِمُونَ أَهْمًا  
 خَيْرِيًّا بَعْضًا بَعْضُهُمْ لِيَتَّخِذَ دَرَجَاتٍ بَعْضٌ فَوْقَ بَعْضِهِمْ وَرَفَعْنَا لَد  
 تَجْمَعُونَ مِمَّا خَيْرُ رَبِّكَ وَرَحْمَتٌ

*Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az-Zukhruf:32)*

Ayat tersebut merujuk pada keabsahan praktek *ijarah* lafadz “*sukhriyyan*” yang terdapat dalam ayat diatas bermaksud “saling mempergunakan”. Menurut Ibnu Katsir, lafadz ini diartikan dengan “supaya kalian bisa mempergunakan satu sama

lain dalam hal pekerjaan atau yang lain, karena diantara kalian saling membutuhkan satu sama lain”.<sup>44</sup>

a. Rukun dan syarat *ijarah*

Rukun-rukun dan syarat-syarat *ijarah* adalah sebagai berikut:<sup>45</sup>

- 1) *Mu'jir dan Musta'jir*, yaitu orang-orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah, *mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap melakukan *tasarruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhoi. Allah SWT berfirman:

بِالْبَطْلِ بَيْنَكُمْ أَمْوَالِكُمْ تَأْكُلُوا لَأَءَامِنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, (An-Nisa; 29)*

- 2) *Shigat Ijab Kabul* antara *mu'jir* dan *musta'jir*, jika ijab kabul upah mengupah misalnya seseorang berkata

---

<sup>44</sup> Dimayaudin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 154

<sup>45</sup> Hendi Suhendi. *Op. Cit.* hlm.117-118

“kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkul dengan upah setiap hari Rp. 5.000”, kemudian *musta'jir* menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.

- 3) *Ujrah*, disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, disyaratkan dapat dimanfaatkan kegunaanya.

b. Landasan Hukum *Ijarah*

Para fuqaha telah bersepakat tentang kebolehan hukum *Ijarah* ini dengan beberapa dalil dari Al-Quran dan juga dari sunnah nabawiyah, walaupun masih ada sebagian kecil ulama yang masih mengharamkan *ijarah* diantaranya adalah Hasan al-Basri, Abu Bakar al-Asham, Ibnu Kisan dan lainnya.

Namun hajat semua orang yang sangat membutuhkan manfaat suatu benda, membuat akad *ijarah* ini menjadi boleh. Sebab tidak semua orang bisa memiliki suatu benda, namun sudah pasti setiap orang butuh setiap manfaat benda itu, maka *ijarah* dibolehkan, selain memang Allah SWT telah memastikan kebolehan transaksi *ijarah*, sebagaimana sejumlah keterangan dari Al-Quran, as-Sunnah maupun dari beberapa ijmak para

sahabat. Diantara ayat Al-Quran yang berbicara tentang legalitas praktik *Ijarah* adalah QS. Al-Qashas ayat 26:

﴿الْأَمِينُ الْقَوِيُّ اسْتَجَرْتُمْ مِنْ خَيْرِ مَنْ اسْتَجَرْتُمْ يَنْبَأْتِ أَحَدَهُمَا قَالَتِ

*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".*

Sumber hukum yang menjelaskan tentang kebolehan konsep *ijarah* selain dari nash-nash Al-Quran juga terdapat dari beberapa Hadits yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah yang menjelaskan tentang kewajiban seseorang tentang memberikan upah kepada orang yang dipekerjakan sesegera mungkin, bahkan sebelum keringat yang dia curahkan untuk pekerjaan itu menjadi kering. Bunyi haditsnya adalah:

حَتِّجِمِ وَأَعْطِ الْحُجَّامُ أَجْرَهُ (رواه البخارى و مسلم )

*Artinya: "Berebamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu. (HR Bukhori dan Muslim).<sup>46</sup>*

---

<sup>46</sup>Mardani, *Ayat-Ayat dan Hadis Ekonomi Syariah*. hal. 193

Hadits diatas menjelaskan secara tidak langsung tentang kebolehan upah mengupah dalam islam, walaupun dalam kedua hadits tersebut tidak disebutkan secara langsung, namun dari kedua redaksi hadits diatas mengindikasikan dan dapat dipahami akan kebolehan *ijarah* dalam Fikih Islam.

Selain hadits dan ayat diatas juga terdapat kisah para sahabat sebagaimana dikutip oleh Erwandi Tarmizi dalam bukunya *Harta Haram Muamalat Kontemporer* bahwa diriwayatkan dari Ibnu Abbas ra., bahwa sekelompok sahabat Nabi melewati sebuah perkampungan, lalu orang kampung tersebut mau memberikan imbalan kepada mereka untuk mengobati kepala suku mereka yang terkena sengatan hewan berbisa, para sahabat mau mengobati asalkan orang kampung tersebut mau memberikan imbalan kepada mereka beberapa ekor kambing, setelah terjadi kesepakatan, salah seorang sahabat mengobatinya dengan membaca surat al-fatihah, seketika itu juga si sakit langsung sembuh dan mereka memenuhi akad serta memberikan beberapa ekor kambing yang disepakati, sebagian sahabat menolaknya karena menganggap mengambil upah dari bacaan al-Quran.

Cerita diatas merupakan cerita yang sering kita dengar. Dalam cerita di atas menjelaskan bahwa para sahabat yang melakukan

perjalanan dan singgah di suatu perkampungan tersebut melakukan akad *ijarah* dengan penduduk kampung dengan memberikan upah (*ujrah*) beberapa ekor kambing kepada para sahabat, hal ini mengindikasikan bahwa akad *ijarah* tersebut sudah terjadi pada masa Rosulullah saw.

Sudah menjadi *ijma'* diantara umat islam pada masa sahabat sepakat membolehkan akad *ijarah* sebelum keberadaan Asham, Ibnu Ulayah, dan lainnya. Hal itu didasarkan pada kebutuhan masyarakat terhadap manfaat *ijarah* sebagaimana kebutuhan mereka terhadap barang yang riil. Selama akad jual beli diperbolehkan, maka *ijarah* manfaat harus diperbolehkan juga.

#### c. Pembayaran Upah

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan, bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur, sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafii dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika *mu'jir* menyerahkan zat

benda yang disewa kepada *musta'jir* ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.<sup>47</sup>

Mengenai penyerahan upah ini secara terperinci dalam Islam telah memberikan pedoman yaitu selesainya pekerjaan dan mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak sesuai dengan syarat yaitu mempercepat pembayaran upah pekerja.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat terkait dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut. Misalnya orang yang menyewa suatu rumah untuk selama satu bulan, kemudian masa satu bulan telah berlalu, maka ia wajib membayar sewaan.

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat islam ditetapkan melalui negosiasi antar pekerja pengusaha dan negara, serta pemerintah mempunyai peran penting dalam penetapan upah agar diantara pihak tidak terjadi penganiayaan,

---

<sup>47</sup> Hendi Suhendi. *Op. Cit.* hlm. 121

dalam Islam dijelaskan bahwa antar pekerja dan pengusaha dilarang berbuat aniaya, keadilan lah yang harus ditegakkan.

Pengusaha harus membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya, dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja, syariat Islam memberikan pedoman yaitu apabila:

1. Selesai bekerja. Berdasarkan hadist yang di riwayatkan oleh Ibnu Majah bahwa nabi bersabda: berikanlah oleh mu upah orang yang bekerja sebelum keringatnya kering.
2. Mengalirnya manfaat jika *ijarah* untuk barang. Apabila terdapat kerusakan pada *'ain* (barang) sebelum dimanfaatkan dan sedikitpun belum ada waktu yang berlalu, *ijarah* menjadi batal.
3. Memungkinkan mengalirnya manfaat jika masanya berlangsung, ia mungkin mendapat manfaat pada masa itu sekalipun tidak terpenuhi keseluruhannya.

4. Mempercepat dalam bentuk pelayanan atau kesepakatan kedua belah pihak.

d. Macam-macam *Ijarah*

Berdasarkan uraian tentang definisi dan syarat *Ijarah*, maka *ijarah* di kelompokkan menjadi dua bagian:

- 1) *Ijarah 'ala al-manafi'*, yaitu *ijarah* yang objek akadnya adalah manfaat, seperti menyewakan rumah untuk ditempati. Dalam *ijarah* ini tidak dibolehkan menjadikan obyeknya sebagai tempat yang dimanfaatkan untuk kepentingan yang dilarang oleh syara'.
- 2) *Ijarah 'ala al-'amaal ijarah*, yaitu *ijarah* yang obyek akad-akad jasa atau pekerjaan, seperti membangun gedung atau menjahit pakaian. Akad *ijarah* ini terkait erat dengan masalah upah-mengupah. Karena itu, pembahasannya lebih dititik beratkan kepada pekerjaan atau buruh (*ajir*). *Ajir* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:
  - a) *Ajir khass* adalah pekerja atau buruh yang melakukan suatu pekerjaan secara individu

dalam waktu yang telah ditetapkan, seperti pembantu rumah tangga.

b) *Ajir musytarak* adalah seseorang yang bekerja dengan profesinya dan tidak terikat oleh orang tertentu. Dia mendapatkan upah karena profesinya, bukan karena penyerahan dirinya terhadap pihak lain, misalnya pengacara dan konsultan.<sup>48</sup>

e. Pemikiran tentang upah dari kalangan Islam yaitu:

1) Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, di dalam islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Allah SWT menciptakan semua yang ada di dunia ini untuk manusia. Dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini. Tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya.

---

<sup>48</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Teras, 2011., hlm. 85-

Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang lain dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak ada produksi. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia. Nilai dari setiap orang terletak pada keahliannya. Artinya, pertukangan yang dikuasai adalah ukuran bagi nilainya atau lebih tepat ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawabnya.<sup>49</sup>

- 2) Ibnu Taimiyah juga menyumbangkan pemikiran ekonomi mengenai menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak

---

<sup>49</sup> Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Skripsi Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah kepada keluarga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT:

﴿يُظَامُونَ لَأَوْهَمَ أَعْمَلُهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتُوا لِكُلِّ

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan". (Al-Ahqaf:19)*

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

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya.

- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Quran maupun sunnah Rosul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah:

عَنْ وَيَنْهَى الْقُرْبَى ذِي وَإِيتَايِ وَالْإِحْسَنِينَ بِالْعَدْلِ يَا مَرْءَ اللَّهِ إِنَّ ﴿٩٠﴾  
 تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَا

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkararan dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.(QS. An-Nahl:90)*

Ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat, jika

bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.

Sistem pengupahan Islam diantaranya yaitu:

- a. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rosulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rosulullah SAW bersabda<sup>50</sup>:

وَعَيْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

أَعْطُوا الْأَجْرَ هُنَّ بَلَّ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

*Artinya: Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rosulullah SAW bersabda,;” Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjanya”.*

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai

---

<sup>50</sup> Mardani, *Ayat-ayat dan hadist Ekonomi Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, hlm. 193

dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika memperkerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.<sup>51</sup>

b. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Rosulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan keum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rosulullah SAW bersabda:

رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

*Artinya: Dari Abi Saud al Khudri RA menceritakan, bahwa sesungguhnya Nabi SAW mengupah seseorang, maka hendaklah ia menjelaskan berapa jumlah upahnya.*

---

51Kahar Mahsyur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992, hlm. 515

Hadist tersebut Rosulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya sehingga kedua belah pihak sama-sama percaya dan tidak ada yang dirugikan. Dengan adanya informasi besaran upah yang akan diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.<sup>52</sup>

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan menguranginya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga

---

<sup>52</sup> Kahar Mahsyur, *Ibid.* hlm. 516

kerja seseorang dan masyarakat. Didalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitan dengan waktu tertentu. Maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut, misalnya orang yang menyewa rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu maka wajib membayar sewaan, jika akad *ijarah* untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.

Selain itu, dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan suatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan diantara keduanya tentang upah yang ditentukan maka dapat diatasi.

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah PT. Tunas Baru Lampung**

Berawal pada tahun 1973, PT. Tunas Baru Lampung menjadi salah satu anggota usaha SUNGAI BUDI GROUP yang dibentuk pada tahun 1974 dan menjadi salah satu perintis industri pertanian di Indonesia. Keterlibatan tersebut berawal dari keinginan mendukung kemajuan Negara dan memanfaatkan keunggulan kompetitif Indonesia dibidang pertanian. Kelompok usaha sungai budi group merupakan salah satu pabrik dan distributor pertanian terbesar di Indonesia berbasis konsumen. Anggota yang lain dalam kelompok usaha sungai budi group adalah perusahaan public PT. Budi Acid Jaya Tbk, yaitu pabrik tepung tapioca terbesar dan paling terintegrasi di Indonesia.<sup>53</sup>

Sejak PT. Tunas Baru Lampung Tbk mulai beroperasi di Lampung pada awal 1970-an Perseroan telah berkembang menjadi salah satu produsen minyak goreng terbesar dan termurah. Salah

---

<sup>53</sup> Rio Susanto, *Tinjauan Metode Panen Kelapa Sawit Di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Divisi Plasma Sidomulyo*, Universitas Tridianti Palembang

satu produk minyak goreng PT. Tunas Baru Lampung Tbk yang terkenal adalah minyak goreng Rose Brand.

PT. Tunas Baru Lampung Tbk, pertama kali mendaftar dalam Bursa Efek Indonesia pada tanggal 14 februari 2000, dan pada tahun 2000 perseroan telah meningkatkan kapasitas pabrik penyulingan dan membangun pabrik CPO ke-2 di Lampung Pabrik ke-3 didirikan pada tahun 2004 dan pada saat ini perseroan membangun pabrik ke-4 di Banyuasin Sumatera Selatan dengan kapasitas 2 x 45 ton/jam. Jumlah tenaga kerja 600 orang terdiri dari 7 divisi.

## **B. Letak Geografis dan Keadaan Iklim**

Secara geografis, PT. Tunas Baru Lampung Tbk terletak di Desa Sidomulyo, Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin provinsi Sumatera Selatan dapat di tempuh dengan perjalanan 1 jam kendaraan bermotor dari pusat kota.

Disebelah Timur PT. Tunas Baru Lampung Tbk berbatasan langsung dengan sungai muara padang, sebelah barat berbatasan dengan PT. DSAP, sebelah selatan berbatasan dengan sungai muara padang, dan sebelah utara berbatasan dengan Desa Sidomulyo.

Semua perbatasan baik Timur, Barat, Selatan,Utara berada di wilayah Air Kumbang Kabupaten Banyuasin.

Keadaan iklim di PT. Tunas Baru Lampung Tbk adalah Topografi datar hingga berombak dan bergelombang. Jenis tanah adalah tipe candiudults. Ketinggian tempat 14 sampai 40 meter diatas permukaan laut dengan suhu berkisar antara 24°C sampai dengan 34°C. Curah hujan rata-rata 2400 sampai 3600 mm pertahun dengan lama rata-rata 8 bulan hujan dan 4 bulan kemarau.<sup>54</sup>

### **C. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan**

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka dan memproduksi minyak kelapa sawit terbaik dan berkelanjutan berdasarkan prinsip-prinsip pengembangan yang bertanggung jawab, ramah lingkungan, dan efisiensi biaya.

Misi perusahaan adalah memahami bahwa pengembangan perkebunan kelapa sawit dan pengolahan produksi tandan buah segas (TBS) dapat menimbulkan dampak sosial kemasyarakatan, pekerja, kesehatan, keselamatan kerja, lingkungan, karyawan,

---

<sup>54</sup>*Ibid.*

kontraktor, masyarakat disekitar lokasi, dan pengunjung. Sebagai upaya mengolah dampak dan resiko yang ada serta selaras dengan konsep pengembangan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit yang berkelanjutan, perusahaan memiliki misi dan komitmen untuk<sup>55</sup>:

1. Melakukan pengembangan lahan dengan kebijakan tanpa membakar dan bertanggung jawab.
2. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan persyaratan yang relevan.
3. Mencegah cedera dan sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja serta mencegah pencemaran ke tanah, air dan hara.
4. Melakukan pengolahan limbah dengan cara-cara yang bertanggungjawab, termasuk limbah lahan berbahaya dan beracun (B3) serta pengolahan sampah berdasarkan prinsip reuse-reduce-recycle.
5. Menempatkan serta meninjau tujuan dan proram yang terukur untuk meningkatkan kinerja kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan.

---

<sup>55</sup>*Ibid.*

6. Menerapkan prinsip efisiensi dalam penggunaan energi, berubah mengelola dan menurunkan emisi gas rumah kaca, serta melakukan upaya konservasi sumber daya air dan konservasi keanekaragaman hayati dalam area perusahaan.
7. Menyediakan sumber daya yang memadai untuk menjalankan kebijakan ini.
8. Memberikan informasi, arahan dan pelatihan yang sesuai untuk memastikan karyawan dan kontraktor peduli terhadap kewajiban sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan mereka.
9. Mengikutsertakan dalam program jamsostek, menghormati hak-hak karyawan untuk ikut dalam serikat pekerja dan mendorong karyawan dalam bentuk koperasi karyawan.
10. Melarang penggunaan tenaga kerja dibawah umur, mencegah pelecehan seksual dan seluruh bentuk kekerasan terhadap perempuan serta melindungi hak-hak reproduksi mereka.
11. Menjaga kehidupan yang harmonis dengan masyarakat sosial melalui program –program Corporate Social Responsibility dan turut berusaha menjaga identitas budaya masyarakat lokal disekitar operasi perusahaan.

12. Memastikan bahwa setiap proses penyelesaian sengketa atau konflik dengan pihak luar akan diselesaikan dengan cara-cara yang baik, adil, terbuka dan tidak bertentangan dengan hukum.
13. Mengkomunikasikan kebijakan ini kepada karyawan, kontraktor dan supplier dan menyediakan untuk pihak-pihak yang berkepentingan.
14. Melakukan perbaikan secara terus-menerus.

Adapun tujuan perusahaan adalah sesuai dengan akta pendirian perusahaan, tujuan perusahaan adalah “Menjadi Kebun Kelapa Sawit Nomor Satu di Indonesia”.

#### **D. Sarana dan Prasana<sup>56</sup>**

##### a. Bangunan

Bangunan PT. Tunas Baru Lampung terbagi 2 macam, yaitu:

##### 1) Bangunan perusahaan

Bagian-bagian di kantor besar seperti:

- a) Estate Manager
- b) KTU

---

<sup>56</sup> Wawancara langsung dengan Bapak Yusron sebagai Supervisor di Kantor PT. Tunas Baru Lampung hari Jumat 27 Juli 2018

- c) Bagian Personalia
- d) Bagian *Accounting*
- e) Bagian Pengadaan
- f) Bagian Administrasi Produksi (AP)
- g) Satpam
- h) Kantor Divisi

## 2) Bangunan Perumahan

Rumah sebagai tempat tinggal yang disediakan pihak perusahaan dengan keadaan dan suasana yang bagus dan nyaman, karena tersedia air yang bersih, penerangan lampu yang lancar dan petugas keamanan yang sudah ada.

### b. Klinik

Sarana kesehatan yang sangat memadai karena sudah tersedia klinik atau poliklinik yang berada di daerah perusahaan. Seluruh pekerja di perusahaan PT. Tunas Baru Lampung dapat berobat di klinik yang sudah di sediakan.

### c. Gudang

Gudang adalah tempat penyimpanan barang sementara sebelum di distribusi dan keluar masuknya barang. Dimana

barang-barang tersebut ada karena adanya permintaan dari *User*. Yang diajukan berdasarkan Rencana Anggaran Bulanan (RAB) dan Rencana Anggaran Tahunan (RAT).

d. Alat Kerja

- 1) Panen berupa egrek, dodos, gancu, angkong, kapak cull, sarung tangan, ember, helm kerja dan sepatu boots.
- 2) Pemupukan berupa pisau, takaran, sarung tangan, ember, gendongan, masker.
- 3) Penyemprotan, berupa seragam semprot, sarung tangan, masker, sepatu boots, kep (RB – 15)
- 4) Cuci parit berupa parang atau sabit, sarung tangan, cangkul.
- 5) Grading di TPH berupa alat tulis, buku potong buah, buku kutip brondolan, gancu.
- 6) Pemuat buah berupa tojok, garuk, karung, helm kerja.
- 7) Rawat piringan manual berupa garuk, parang atau sabit, sepatu boots dan topi kerja.
- 8) Rawat gawangan manual berupa parang atau golok, sarung tangan, sepatu boots dan topi kerja.

- 9) Rawat pasar tengah manual berupa parang atau golok, sarung tangan, sepatu boots dan topi kerja.

e. Kendaraan dan Alat Berat

Fungsi unit kendaraan dan alat berat di PT. Tunas Baru Lampung sebagai berikut:

- 1) Dump Truck
- 2) Bus sekolah untuk program rutin antar jemput anak sekolah.
- 3) Patroli yaitu mobil khusus Patroli anggota PAM.
- 4) Jhon Deere dan JCB.
- 5) Greder dan Excavator
- 6) ATV untuk memuat material Divisi seperti Herbsida, Angkong dll.
- 7) SAKAI untuk meratakan latrit atau tanah.

f. Genzet dan Pompa Air

PT. Tunas Baru Lampung memberikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan mesin genzet dan mesin pompa air. Mesin genzet digunakan untuk penerangan atau instalasi listrik di lingkungan Emplasemen dan Divisi.

Sedangkan mesin pompa air digunakan untuk mengalirkan air ke perumahan setiap hari.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. SISTEM PEMBAYARAN UPAH BAGI PEKERJA DI PT. TUNAS BARU LAMPUNG PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI DESA SIDOMULYO KECAMATAN AIR KUMBANG KABUPATEN BANYUASIN

Untuk mengetahui hasil penelitian mengenai sistem pembayaran upah bagi pekerja di PT. Tunas Baru Lampung Perkebunan Kelapa Sawit di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. Akan diuraikan dalam beberapa penyajian data dari pihak perusahaan yang menjadi subjek. Berikut ini hasil wawancara dari subjek penelitian tersebut:

No	Nama	Umur	Pendidikan	Bidang Pekerjaan
1.	Andos	40 Tahun	S1	Manager
2.	Riswanto	39 Tahun	D3	HRD
3.	Yusron	37 Tahun	D3	Supervisor
4.	Tri Lestari	36 Tahun	D3	Kerani Divisi

5.	Sidari	45 Tahun	SD	Pemanen
6.	Vitaloka	19 Tahun	SMA	Pemanen
7.	Jambul	42 Tahun	SD	Piringan

Sumber data PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Tahun 2018

Pendapat Bapak Andos sebagai Manager di perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Tunas Baru Lampung desa Sidomulyo tentang sistem pembayaran upah dibayarkan perbulan, akan tetapi untuk tanggal mereka tidak ada kepastian antara tanggal 8,9,10. Untuk upah Bapak Andos mengatakan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten. Adapun hak yang pekerja dapat selain upah adalah fasilitas mereka sudah memberikan yang terbaik dari segi tempat tinggal, sekolah gratis, air, listrik dan keamanan lingkungan perusahaan dan lingkungan pekerja, fasilitas tersebut hanya diberikan kepada pekerja yang rumah mereka jauh dari perusahaan saja bagi yang dekat hanya memperoleh hak berupa upah. Dan bapak Andos juga berpendapat bahwa di PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo juga mempunyai peraturan-peraturan yang harus di penuhi oleh seluruh pekerja tanpa

terkecuali dan terdapat sanksi bagi yang melanggar peraturan tersebut.<sup>57</sup>

Pendapat bapak Riswanto sama dengan bapak Andos yaitu pembayaran upah dibayarkan bulanan dan tanggalnya tidak pasti antara tanggal 8-10. Kemudian bapak Riswanto menambahkan bahwa tidak ada sistem perjanjian kerja tertulis antara pihak pekerja dengan perusahaan. Ketika ada pekerja baru yang ingin bekerja, mereka hanya menyerahkan identitas diri kepada perusahaan, kemudian pihak perusahaan menjelaskan secara lisan saja mengenai jam kerja, upah dan sistem kerja yang akan di jalani dengan pekerja baru yang akan masuk kerja. Kemudian untuk sistem pembayaran upahnya perusahaan masih menggunakan cara manual, yaitu pekerja datang langsung ke kantor perusahaan untuk mengambil upahnya artinya perusahaan membayar upah pekerja dengan tunai tanpa transfer melalui bank. Untuk besarnya upah sudah sesuai dengan UMK namun untuk pekerja harian masih dibawah UMK.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Wawancara Langsung Dengan Bapak Andos Sebagai Manager PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo, Pada Hari Jumat Tanggal 27 Juli 2018 Di Kantor.

<sup>58</sup> Wawancara Langsung Dengan Bapak Riswanto Sebagai HRD PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo, Pada Hari Jumat Tanggal 27 Juli Di Kantor.

Pendapat Bapak Yusron sebagai supervisor PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin tentang sistem pembayaran upah sama saja dengan pendapat yang lainnya yaitu dibayarkan perbulan serta untuk tanggal tidak dapat dipastikan dan tidak ada kepastian tanggalnya. Namun untuk besarnya upah beliau mengatakan belum sesuai dengan UMK.<sup>59</sup>

Pendapat ibu Tri Lestari pembayaran upah pekerja disini dibayar perbulan, untuk tanggalnya tidak pasti antara tanggal 7,8,9, dan 10. Upah dibayarkan secara tunai tanpa transfer melalui bank, dan besarnya upah masih dibawah standar UMK. Diperusahaan kami menghargai setiap prestasi kerja yang dilakukan pekerja dan juga sebaliknya perusahaan juga memberi sanksi bagi pekerja yang melakukan pelanggaran kerja dan semuanya sudah di atur dalam buku perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh perusahaan. Didalamnya terdapat sanksi yang diberikan perusahaan kepada pekerja yaitu surat peringatan yang diberikan oleh atasan kepada pekerja dan itu

---

<sup>59</sup> Wawancara Langsung Dengan Bapak Yusron, Sebagai S PT. Tunas Supervisor Baru Lampung Desa Sidomulyo, Pada Hari Jumat Tanggal 27 Juli 2018, Di Kantor PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo

sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Kemudian mengenai prestasi, perusahaan memberikan bonus kenaikan gaji atau kenaikan jabatan kepada pekerja yang berprestasi.<sup>60</sup>

Pendapat Ibu Sidari yaitu sistem pembayaran upah disini bulanan, untuk tanggalnya bisa 6, 7, 8, 9, dan 10 tidak pasti kapannya. Sebagai pekerja menginginkan kepastian dari perusahaan untuk tanggal pengupahannya itu, biar tidak resah atau menebak-nebak untuk tanggal pengupahan itu. Untuk masalah upah tidak ada diberi tahu, tahunya pas tutup buku, baru proses istilahnya dari tanggal 1 sampai tanggal 30. Selama 4 hari penggabungan baru dapat upah pas menerima upah itu saja kita baru tahu berapa upah kita. Masalahnya kalau dihitung sendiri saja kami tidak bisa, karena ada koma-komanya, tau bersih saja saat menerima upah itu. Upah diambil langsung ke kantor. Untuk besarnya upah sehari kami di gaji sebesar 125.000.00 namun dibatasi artinya kami tidak setiap hari kerja, hanya seminggu 3 kali bahkan pernah 2 kali karena sedikitnya buah yang di panen. Namun itu semua sudah cukup karena sudah tidak ada pekerjaan lain. Hak yang saya terima sebagai

---

<sup>60</sup> Wawancara Langsung Dengan Ibu Tri Lestari Selaku Kerani Divisi PT. Tunas Baru Lampung Pada Hari Jumat Tanggal 27 Juli 2018 Di Kantor

pekerja disini sudah cukup, untuk fasilitas rumah, air dan listrik gratis karena saya orang pendatang, selain itu anak-anak juga sekolah gratis dengan bus antar jemput dari perusahaan. Menurut saya perusahaan sudah cukup baik dalam hal hak-hak pekerjanya hanya saja masalah pembayaran upahnya yang sering di tunda-tunda dan tidak ada kepastian. Hal itu yang menyebabkan kami sebagai pekerja harus berhutang kesana-kesini untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.<sup>61</sup>

Pendapat mbak Vita waktu masuk tidak ada mengisi formulir pendaftaran, yang penting masukkan identitas kekantor, nantinya pihak kantor mengajukan kekantor pusat, disini tidak seruwet seperti diperusahaan lain dan kami juga tidak melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan, baik mengenai sistem kerja, jam kerja atau pun jumlah upahnya. Menurutnya ada denda untuk pemanen seperti buah mentah itu dendanya Rp. 5.000.00/biji, buah matang tertinggal dendanya Rp.10.000.00. Upah yang kami terima pun kami tidak tau berapa dan pembayaran upahnya tidak tentu tanggal berapa karena tidak ada kepastian sehingga mengakibatkan pekerja

---

<sup>61</sup> Wawancara Langsung Dengan Bu Sidari Pemanen Di PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Pada Hari Minggu 29 Juli 2018 Di Rumah Kerja

kasbon di warung atau tetangga untuk memenuhi kebutuhan hidup. Mengenai hak yang saya peroleh, saya hanya memperoleh upah saja namun ada THR untuk setiap tahun. Namun bila terjadi kecelakaan kerja perusahaan bertanggung jawab terhadap pekerja tersebut sampai sembuh dan secara gratis. Saya tidak mendapat rumah dan fasilitas lainnya karena tempat tinggal saya dekat dari perusahaan. Menurut saya untuk besarnya upah masih dibawah rata-rata karena karena waktu kerja kami dibatasi. Mereka juga mengeluhkan tentang denda yang diberikan kepada pemanen yang melakukan kesalahan seperti memanen buah mentah, buah matang yang tertinggal menurut mereka dendanya terlalu besar. Ia juga menyatakan bahwa beliau tidak mengisi formulir pendaftaran kerja dan hanya menyerahkan identitas diri.<sup>62</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Jambul sistem pembayaran upah di PT. Tunas Baru Lampung di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin dibayar bulanan, akan tetapi untuk tanggalnya tidak pasti dan mereka juga tidak mengetahui dengan pasti berapa upah yang

---

<sup>62</sup> Wawancara Langsung Dengan Mbak Vita Pemanen Di PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Pada Hari Sabtu 28 Juli 2018 Di Lahan Kerja

diterima, nominal upah diketahui saat menerima upah tersebut serta tidak adanya perjanjian kerja diantara pekerja dengan perusahaan.<sup>63</sup>

Adapun mengenai sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin, hasil penelitian peneliti dengan melakukan wawancara dengan beberapa pekerja disebutkan bahwa ada pekerja yang melakukan perjanjian kerja, mereka mendaftarkan diri sebagai pekerja hanya dengan menyerahkan identitas diri. Dari hal tersebut mereka tidak mengetahui berapa upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja dan mereka hanya mengetahui dari pekerja lainnya.

Padahal sistem pembayaran upah wajib diatur dalam kesepakatan kerja (perjanjian kerja), peraturan-peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut waktu pembayaran upah dibagi menjadi<sup>64</sup>:

---

<sup>63</sup> Wawancara Langsung Dengan Ibu Jambul Piringan PT. Tunas Baru Lampung Desa Sidomulyo Pada Hari Sabtu 28 Juli 2018 Di Lahan Kerja

<sup>64</sup> Abdul Khakim, *Op. Cit.* hlm. 15

- a. Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali.
- b. Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan perjanjian kedua belah pihak.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kehidupan layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota disuatu provinsi. Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota<sup>65</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, sistem pembayaran upah di PT. Tunas Baru Lampung di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin

---

<sup>65</sup> Bani Situmorang, *Op. Cit.* hlm. 13

menggunakan sistem pembayaran upah bulanan berdasarkan upah minimum kabupaten atau kota (UMK). Akan tetapi, untuk tanggal pembayaran tidak ada kepastian, berdasarkan penelitian peneliti sendiri awal bulan minggu pertama dari tanggal 5 saja pekerja sudah menenti-nanti untuk mendapatkan upah, mereka saling bertanya-tanya dengan sesama pekerja.

Pekerja sangat menginginkan adanya ketetapan untuk upah dan mereka sangat mengharapkan upah dibayar secepatnya. Meski untuk tahun ini upah naik, tetapi karena tingkat produktivitas buah kurang mereka pun terkena imbasnya yaitu upah yang rendah atau sedikit karena tidak mencapai basis. Jadi, upah bulanan sebelumnya pekerja mengatakan cepat habis untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membayar hutang-hutang sebelumnya. Pekerja banyak mengeluh dengan adanya ketidakpastian untuk tanggal pembayaran upah, karena semakin lama upah dibayarkan semakin banyak pula hutang-hutang mereka, meskipun menurut mereka sendiri berhutang sudah menjadi kebiasaan.

Pengambilan upah masih secara manual yaitu para pekerja datang ke kantor untuk mengambil upah dan mereka

menerima sejumlah uang berdasarkan hasil kerja serta slip gaji dengan rincian upah yang sudah tertera dislip tersebut. Rincian seperti HK panen, upah panen, premi panen, premi kerajinan, simpanan, waserda, denda, jamsostek dan jumlah yang diterima. Dari hasil penelitian peneliti pekerja saling berdahuluan untuk pengambilan upah tersebut, karena tidak adanya nomor antrian dan untuk pengambilan upah sendiri tidak boleh diwakilkan kecuali ada alasan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja untuk hak-hak dalam bentuk fasilitas yang diberikan pihak perusahaan sudah cukup, karena apa yang diberikan kepada pekerja gratis seperti tempat tinggal untuk pekerja yang diluar daerah, listrik, air bersih, sekolah, dan bus antar jemput sekolah, pelayanan kesehatan, jamsostek, jaminan kesehatan, pensiun, peralatan kerja. Dari segi fasilitas pihak perusahaan sangat memperhatikan dan bertanggung jawab atas kenyamanan pekerja untuk bertempat tinggal di lingkungan perusahaan.

**B. DASAR HUKUM PEMBAYARAN UPAH DI PT. TUNAS  
BARU LAMPUNG DI DESA SIDOMULYO  
KECAMATAN AIR KUMBANG KABUPATEN  
BANYUASIN**

Hasil penelitian peneliti dengan pihak perusahaan mengenai upah disebutkan bahwa pihak perusahaan menggunakan peraturan-peraturan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pernyataan tersebut tertuang dalam peraturan perusahaan PT. Tunas Baru Lampung desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin pada Pasal 15 tentang Sistem pengupahan ayat (2) yaitu: *“Upah terendah pekerja disesuaikan dengan ketentuan pemerintah yang berlaku.”*<sup>66</sup>

Perusahaan menggunakan dasar pengupahan Upah minimum kabupaten (UMK). Yang mana UMK Kabupaten Banyuasin sebesar Rp. 2.637.642 untuk tahun 2018. Secara praktik, upah karyawan di PT. Tunas Baru Lampung telah sesuai dengan standar UMK meskipun dengan target 28 hari kerja selama sebulan.

---

<sup>66</sup> Wawancara Dengan Bapak Yusron, Sebagai Supervisor PT. Tunas Baru Lampung, Pada Hari Jumat Tanggal 27 Juli 2018

Sedangkan Upah Minimum Regional untuk wilayah Sumatera Selatan di tahun 2018 ini mencapai angka Rp. 2.736.000.00, maka dapat disimpulkan untuk upah yang diberikan kepada pekerja di PT. Tunas Baru Lampung ini telah sesuai dengan Undang-undang yang berlaku apabila pekerja mencapai target kerja yaitu 28 hari.

**C. TINJAUAN HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PEMBAYARAN UPAH BAGI PEKERJA DI PT. TUNAS BARU LAMPUNG PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI DESA SIDOMULYO KECAMATAN AIR KUMBANG KABUPATEN BANYUASIN**

Hasil penelitian peneliti dengan pekerja disebutkan bahwa ada pekerja yang tidak melakukan perjanjian kerja atau pendaftaran kerja hanya menyerahkan identitas diri, sehingga mereka tidak mengetahui berapa upah yang diberikan.

Seharusnya ada perjanjian kerja antar kedua belah pihak berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: *“hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”*. Dalam Pasal 51 ayat (1) disebutkan *“Perjanjian kerja*

*dibuat secara tertulis atau lisan*”. Ayat (2) berbunyi “*Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*”. Pasal 52 ayat (1) perjanjian kerja dibuat berdasarkan:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>67</sup>

Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai sebagaimana dengan sabda Rosulullah Saw memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rosulullah saw bersabda:

رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ لِبَيْتِي مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

---

<sup>67</sup> Pasal 50, 51 dan 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

*“Dari Abdurrozzak menceritakan, bahwa sesungguhnya Nabi SAW mengupah seseorang, maka hendaklah dijelaskan berapa jumlah upahnya.*

Dalam hadist tersebut Rosulullah telah memberikan petunjuk, supaya pemberi kerja PT. Tunas Baru Lampung di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum mulai melakukan pekerjaan. Dalam ekonomi islam sendiri sudah diatur tentang perjanjian kerja dimana sebelum pekerjaan itu dimulai, sangat dianjurkan untuk kedua belah pihak melakukan rukun-rukun dan syarat-syarat perjanjian kerja yaitu adanya *Shigat ijab kobul* antara *mu'jir* (yang memberikan upah) dan *musta'jir* (orang yang menerima upah) memberitahukan berapa besar upah (*Ujroh*) yang diberikan kepada pekerja, atau tata cara pembayaran upah serta kepastian untuk tanggal pembayaran, agar kerjasama antar pengusaha dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang terzholimi, menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka

tidak terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

Rosulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rosulullah SAW bersabda:

وَعَنِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجْرَ جَيْرًا جَرُّهُمُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

*“Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rosulullah SAW bersabda, bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjanya”.*

Ketentuan tersebut menghilangkan keraguan pekerja bahwa upah mereka tidak akan terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

PT. Tunas Baru Lampung di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin sendiri memberikan upah kepada pekerja KHL (harian) sendiri tidak sesuai dengan surat keputusan direksi dan termasuk menzolimasi pihak pekerja, karena dalam pandangan hukum ekonomi syariah

pengusaha harusnya membayarkan upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya, sesuai dengan nilai-nilai Ekonomi Islam sendiri yaitu tentang adil dalam pengupahan, layak dan transparan serta tidak merugikan kepentingan orang lain. Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya juga akan mempengaruhi standar kehidupan kerja, keluarganya dan perusahaan itu sendiri.

Fungsi upah sendiri yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja akan tetapi harus mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang. Meskipun menyangkut upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam al-Quran maupun sunah Rosul.

Secara umum, ketentuan Al-Quran yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

۞ وَيَنْهَى الْقُرْبَىٰ ذِي وَاِتَّآيِ وَالْاِحْسَنِ بِالْعَدْلِ يَا مُرَّةَ اللّٰهِ ۞  
 ۞ تَذَكَّرُونَ لَعَلَّكُمْ يَعِظُكُمْ وَالْبَغْيِ وَالْمُنْكَرِ الْفَحْشَاءِ ۞



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

Ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Setiap pekerja pun berhak atas kesejahteraan, sehingga nilai-nilai keadilan harus ditegakkan dengan bentuk keseimbangannya yaitu hak-hak pekerja harus diberikan kepadanya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian tentang sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Tunas Baru Lampung desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin maka penuli simpulkan bahwa:

1. Sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Tunas Baru Lampung desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin yaitu bulanan, akan tetapi ada keterlambatan dalam pembayaran upah, perusahaan tidak ada melakukan perjanjian kerja hitam diatas putih dengan pekerja, sehingga pekerja tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menuntut hak-hak mereka.
2. Dasar hukum pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Tunas Baru desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin adalah berdasarkan UMK (Upah Minimum Kabupaten) sebagai pembayaran tersebut

dan telah sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) apabila pekerja mencapai target 28 hari kerja.

3. Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Tunas Baru Lampung desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin diketahui bahwa . Dalam islam ini tidak diperbolehkan karena pembayaran upah harus segera di laksanakan setelah pekerja nya selesai sesuai dengan hadist yang menganjurkan agar majikan memberikan upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka.

## **B. Saran**

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

1. Seharusnya upah dibayar sesuai dengan tanggal yang pasti, agar pihak pekerja bisa memenuhi kebutuhannya. Sebelum melakukan pekerjaan hendaknya pihak perusahaan dan pekerja melakukan perjanjian kerja, sebagaimana yang sudah diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah untuk tanggal pembayaran, agar kerja sama antara pengusaha

dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang terzholimi dan mempunyai kekuatan hukum. Selain itu, pihak perusahaan harusnya bekerja sama dengan pihak bank supaya upah yang diterima pekerja dapat diberikan secara transfer rekening sehingga pekerja tidak harus mengambil upah nya ke kantor.

2. Seharusnya pekerja lebih berani untuk mengetahui hak-hak yang akan ia terima sebelum memulai pekerjaan dalam sebuah perusahaan dan berani untuk menuntut hak-hak yang seharusnya diterima sebagai pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

### **Buku :**

Asyhadie Zaeni, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2016

Azkie Zainal dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2008

Bambang Joni, *Hukum Ketenagakerjaan Cetakan 1*, Bandung : Pustaka Setia, 2013

Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, PT. Raja Grafindo Persada, 2002

Djuwaini Dimayaudin, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010

Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2001

Huda Qomarul, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta : Teras, 2011

Husni Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000

Jogianto, *Sistem Teknologi Informasi*, Yogyakarta : Andi Publiser, 2005

Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008

Khakim Abdul, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2006

Mahsyur Kahar, *Bulughul Maram*, Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992

Mardani, *Ayat-ayat dan Hadist Ekonomi Syariah*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011

Marzuki Abu Bakar, *Metode Penelitian*, Banda Aceh : 2013

Situmorang Bani, *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*, Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2012

Suhendi Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2002

Usman Nurdin, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002

Yuniarsih Tjutju, *Managemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2012

**Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kitab Hukum Ekonomi Syariah (KHES)

**Jurnal / Internet:**

<https://kompasiana.com> di akses tanggal 28 Juli 2018 Pukul 10;00

Fajrina Ririn, Teori upah dalam Konsep Islam di akses 29 Juli 2018 Pukul 14;23

**Skripsi Terdahulu:**

Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah*, Skripsi Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2010

Nurul Mukromah, *Tinjauan Hukum Islam tentang Pembayaran Upah di awal akad (Study di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah)* Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017

Ridwan Murtadho, *Standar Upah Pekerja Menurut Hukum Ekonomi Islam*, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2013

Boedlowi, *Upah Buruh Pada Pabrik Gula Mrican di Desa Mrican Kecamatan Mojojoto Kodya Kediri Jawa Timur Menurut Hukum Islam*, Institut Agama Islam Negeri Sunan Kalijaga, 1993

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Siti Maisaroh  
Nim : 14170171  
Tempat / Tanggal lahir : Sidomulyo / 26 Mei 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Jl. Musholah Darussalam B.12  
RT. 06 Dusun III Desa  
Sidomulyo Kecamatan Air  
Kumbang Kabupaten Banyuasin  
Status dalam Keluarga : Anak Kandung  
Jumlah Saudara : 3 (tiga)  
No. Hp : 083192696960

### B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Kaspan  
2. Ibu : Rianah

### C. Pekerjaan Orang Tua

1. Ayah : Wiraswasta  
2. Ibu : Ibu Rumah Tangga

### D. Riwayat Pendidikan

1. MI Al-Akbar, tahun lulus 2008  
2. MTs Al-Akbar, tahun lulus 2011  
3. MA Al-Akbar, tahun lulus 2014  
4. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, tahun  
lulus 2018

Palembang, November 2018

Siti Maisaroh

# LAMPIRAN

## FOTO-FOTO



**Wawancara langsung dengan Bapak Riswanto sebagai HRD.**



**Wawancara langsung dengan Bapak Yusron sebagai Supervisor.**



## LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Judul skripsi : Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja Pada PT. Tunas Baru Lampung TBK Perkebunan Kelapa Sawit Di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Nama : Siti Maiaroh

Nim : 14170171

Fak/prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Drs. H. Jafri. MH

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	23/07/2018	Perbaiki rumusan masalah dan Tujuan masalah	
2.	31/07/2018	Acc BAB I lanjut BAB II	
3.	13/08/2018	Perbaiki ayat al-Qur'an dan tambah pendapat ulama pada Bab II	
4.	20/08/2018	Acc BAB II dan BAB III lanjut Bab IV dan V	
5.	21/08/2018	Acc seluruh BAB	

## LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Judul skripsi : Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja Pada PT. Tunas Baru Lampung TBK Perkebunan Kelapa Sawit Di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi

Nama : Siti Maiaroh

Nim : 14170171

Fak/prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah

Pembimbing II : Cholidah Utama, SH., M.hum

No	Tanggal	Keterangan	Paraf
1	13/7 2018	perbaikan judul dan rumusan masalah pada BAB I	
2	17/2 2018	perbaikan metode penulisan pada BAB I	
3	19/7 2018	Acc BAB I, Lanjut ke BAB II	
4	24/7 2018	perbaikan Catatan kaki pada BAB II	
5	1/8 2018	Acc BAB II, Lanjut ke BAB III	
6	7/8 2018	Lanjut ke BAB IV dan BAB V	
8	15/8 2018	perbaikan Tabel dan Kesimpulan serta saran pada BAB IV dan BAB V	
9	17/8 2018	perbaikan pedoman pada BAB IV dan V	
10	19/8 2018	Acc Seluruh BAB	