

**SISTEM PENGUPAHAN KEBUN KARET PT BUMI RAMBANG
KRAMAJAYA(DI DESA SRIKEMBANG KEC.MUARAKUANG KAB.
OGAN ILIR)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Skripsi Sebagai Dari Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum**

Oleh:

Komala Sari

NIM: 12170020



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

2017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jawaban Sebuah Keberhasilan Adalah Terus Belajar Dan Tak
Kenal Putus Asa”

1. Ayah handa, Ibukutercinta, Kakak yang senantiasa amemberikan semangat dalam menjalani perkuliahan dan menjadi satu-satunya alasan untuk optimis dalam meraih kesuksesan
2. Keluarga yang senantiasa amemberikan dukungan moril dan materil dalam menjalani kehidupan dan perkuliahan
3. Sahabat-sahabatku Serta Abdul RahmanSyahNovita Sari, IzzaHairo dan penulis tidak bias menyebutkan satu persatu. Terima kasih yang telah memberikan motivasi agar terus maju menggapai cita-cita dan prestasi.
4. Almamaterku.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN WAKIL DEKAN I.....	iii
DEWAN PENGUJI.....	v
PEDOMAN	TRANSLITERASI
.....	
viii	
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	xii
ABSTRAK	
.....	
xiii	
DAFTAR	LAMPIRAN
.....	
xiv	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Metodologi Penelitian.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	
12	
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Upah.....	
13	
B. Hukum dan Dasar Upah.....	
18	
C. Rukun dan Syarat Upah.....	
21	
D. Pembatalan dan Berakhirnya Upah.....	
32	
BAB III SETTING WILAYAH PENELITIAN	
A. Sejarah PT.Bumi Rambang Kramajaya.....	
34	

B. Visi dan Misi PT.Bumi Rambang Kramajaya.....	36
C. Struktur PT.Bumi Rambang Kramajaya.....	45

BAB IV ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

A. Mekanisme pengupahan kebun karet di PT.BRK Desa Srikembang Kec. Muarakuang Kab.Ogan Ilir.....	42
B. Tinjauan fiqih muamalah terhadap pengupahan kebun karet di PT.BRK Desa Srikembang Kec.Muarakuang Kab.Ogan Ilir.....	46

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Biodata.....	58
.....	

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Sistem Upah PT. Bumi Rambang Kramajaya kebun karet Menurut Persepektif Fiqh muamalah kabupaten ogan ilir. Penelitian ini dilatarbelakangi Karena adanya keterlambatan pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar buruh/karyawan mingguan, sebagaimana pula akan mengakibatkan kehilangan semangat dan hasrat untuk terus bekerja. Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1. Bagaimana mekanisme upah kebun karet di PT. Bumi Rambang Kramajaya, 2. Bagaimana mekanisme upah kebun karet PT. Bumi Rambang Kramajaya menurut fiqh muamalah.

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis kualitatif yaitu berupa keterangan-keterangan atau uraian dari informal yang didapat melalui wawancara dengan bagian karyawan mingguan, harian, dan bulanan PT. Bumi Rambang Kramajaya sebagai responden melalui wawancara secara langsung. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber, dokumentasi, buku-buku penunjang dan info-info tertulis lainnya. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah deskriptif kualitatif data yang telah dikumpulkan kemudian diolah, dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara menggambarkan dan menguraikan data-data yang diperoleh untuk ditarik kesimpulan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa system penetapan upah karyawan mingguan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya yaitu berdasarkan UMP (Upah Minimum Pekerja), kemudian berdasarkan kesepakatan antara perwakilan serikat pekerja Bumi Rambang Kramajaya dan tidak melanggar peraturan daerah. Dengan upah yang telah disepakati dan telah ditetapkan maka dari itu dalam pengupahan PT. Bumi Rambang Kramajaya menetapkan upah sebesar Rp.90.000,- per hari, pembayaran seminggu sekali. Sistem penetapan upah karyawan mingguan PT. Bumi Rambang Kramajaya sudah sesuai dengan Tinjauan Fiqh Muamalah karena buruh telah mengetahui upah sebelum bekerja dan melakukan akad terlebih dahulu. Selain itu upah ditetapkan

berdasarkan berat pekerjaannya, upah juga diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dalam rangka melengkapi persyaratan guna meraih gelar sarjana (S1) dalam ilmu hukum pada Fakultas Syari'ah jurusan Muamalah UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam teruntuk Nabi Muhammad SAW, sebagai tauladan utama dalam setiap sendi kehidupan. Penulis menyadari, penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala kemudahan penulis terima dalam menjalani masa perkuliahan hingga saat ini.
2. Ayahandaku tercinta Haldin, Ibuku Mahmuba atas kasih sayang, dan kakakku M. Paseh, Yanti Marfuah, dan Husnia. Terimakasih kepada kalian yang tak henti-hentinya bekorban untukku baik materi, tenaga dan do'anya yang mengharapkan keberhasilanku dan untuk menggapai cita-citaku.
3. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA. Ph.D, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberi ilmu melalui program yang diadakannya.
4. Prof. Dr. H.Romli SA, M. Ag, Selaku ketua Dekan Fakultas Syari'ah UIN Raden Fatah Palembang.
5. Ibu Yuswalina, SH., MH dan Ibu Armasito, SH., MH, selaku ketua jurusan dan sekertaris Jurusan Muamalah UIN Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Drs. Muhammad Harun, M.Ag, Selaku Pembimbing I dalam penyusunan Skripsi ini.

7. Bapak Amran Halim, S.Ag, M.Hum, Selaku pembimbing II dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syari'ah UIN Raden Fatah Palembang yang telah mengasuh dan membimbing sejak dari semester pertama sampai sekarang.
9. Bapak Darwe Selaku Pimpinan Beserta Stafnya juga karyawan/ti PT Bumi Rambang Kramajaya yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini;
10. Teman-teman seperjuangan Muamalah I 2012 yang telah banyak membantu terutama anak Muamalah I memberikan bantuan juga Motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini;

Penulis sangat menyadari bahwa banyak sekali kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang bersipat membangun dari para pembaca sangat kami harap kanguna demi kesempurnaan Skripsi ini.

Atas bantuan serta jasa yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih semoga bantuan yang telah diberikan mendapatkan pahala dan Barokah dari-Nya.Akhirnya Penulis berharap semog askripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembacanya.

Palembang, Maret 2017

Komala Sari
12170020

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan ini manusia itu diperintahkan untuk bekerja. pekerjaan itu dilakukan supaya untuk memenuhi kebutuhan hidup. bekerja terbagi menjadi 2 macam bekerja sendiri atau bekerja dengan orang lain. kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara yang halal.¹

Pada dasarnya, Ijarah didefinisikan sebagai hak untuk memanfaatkan barang jasa dengan membayar imbalan tertentu. Menurut Fatwa Dewan Syari'ah Nasional, ijarah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa di dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri. dengan demikian, dalam akad ijarah tidak ada perubahan kepemilikan, tetapi hanya pemindahan hak guna saja dari yang menyewakan kepada penyewa.

Probelmatika yang dihadapi kaum pekerja kembali menjadi sorotan perhatian dan keprihatinan yang lain. Hal ini berkaitan erat dengan hak-hak kaum buruh yang belum dipenuhi, individu, sedangkan perusahaan-perusahaan monopolis memanfaatkan untuk mengeksploitasi potensi dan tenaga kaum buruh serta menjadikan mereka miskin. padahal, jutaan buruh, mengantungkan nasib mereka tangan majikan perusahaan itu.

Pemodal adalah pemberi modal sekaligus rekan kerja: Anda adalah orang yang memberikan modal sekaligus terlibat mengurus usaha bersama dengan Anda. Rekan kerja jenis ini disebut rekan kerja jenis aktif. Pemberi modal (dalam bentuk saham). rekan kerja Anda adalah orang yang memberikan modal

¹Nurul Huda, dkk, Ekonomi Makro Islam, (Jakarta:Kencana.2009), hlm. 227.

saja (Investor) dalam bentuk saham. Rekan kerja jenis ini disebut dengan Investor. Pemberi modal (dalam bentuk utang) rekan kerja Anda adalah orang yang memberikan modal saja (Investor) dalam bentuk utang usaha (ada pokok utang, bunga dan waktu jatuh tempoh). Rekan kerja jenis ini disebut dengan kreditur. tuntutan kenaikan upah dan perbaikan kondisi kehidupan mereka.

Aktivitas masyarakat sangat berhubungan dengan orang-orang yang memiliki perusahaan. Awal mulanya masyarakat setempat membuka lahan pertanian untuk di tanam karet beberapa hektar sebagai mata pencarian untuk menyambung kehidupan kemudian ada perubahan bulan ke bulan meningkat bertambah lahan yang akan di buka, dari hasil karet itu sekelompok orang berpikir akan mendirikan perusahaan yang bergerak dibidang eksploitasi perkebunan karet

kerena dengan kenaikan upah kondisi kehidupan kaum buruh akan sedikit menikat dibanding sebelumnya. Kaum buruh meminta kenaikan upah, karena upah yang layak tidak pernah terjadi dinegeri ini, kecuali yang disebut upah murah. Sekalipun ada yang disebut standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL), akan tetapi ukuran statistic kebutuhan tersebut belum tentu merepresentasikan

kebutuhan hidup layak yang sesungguhnya dari masing-masing individu. Diilustrasikan, jika terdapat 100 orang pekerja, terdapat diantaranya 30 orang yang memiliki persepsi mampu untuk memenuhi kebutuhan minimum, sebanyak 50 orang membutuhkan standar hidup layak uang lebih tinggi, dan sisanya mampu menerima keduanya. Indikator KHL belum sepenuhnya mencerminkan setidaknya kebutuhan dasar. Kebanyakan pendapatan para buruh/pekerja lebih sering habis terserap untuk

memenuhi kebutuhan dasar.pelanggaran atas kesepakatan upah oleh pihak perusahaan yang menjadi salah satu penyebabnya.²

Upah yang ada di PT. Bumi Rambang Kramajaya itu ada sistem bulanan Rp 90.000,- harian Rp. 90.000-, dan mingguan Rp.90.000,-atau sama rata baik yang bulanan harian dan mingguan. upah yang diterima karyawan sebesar Rp. 1.900.000,-ribu sebulan. dan itu juga ada potongan-potongan dari pihak perusahaan terhadap karyawan seperti potongan dalam hal untuk rapat, lomba dan kegiatan lainnya itu perusahaan mengambil dari upah karyawan.data yang di dapat dari hasil wawancara dengan karyawa/buruh yang sudah bekerja di sana. dan upah dengan 90.000,- itu tidak memandang tingkat pendidikan karena semua karyawan itu sama upah yang diterimanya.dengan upah yang didapat untuk karyawan yang sudah berkeluarga itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karena barang biaya sekolah dan juga biaya untuk makan sehari-hari itu masih kurang. karena sulit untuk dikatakan dengan hidup layak itu

Upah menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 3003 tentang ketenagakerjaan menegaskan

“Upah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya dan/jasa yang telah atau akan dilakukan,”

Keadaan atau kondisi yang ada di PT. Bumi Rambang Kramajaya berdirinya PT. Bumi Rambang Kramajaya itu sejak

²Wawancara bapak hayat selaku karyawan tanggal 14 Okt 2016.

tanggal 23 Maret 1991 dan Di Pimpin oleh Bapak Darwis dan di lingkungan PT. Bumi Rambang Kramajaya ada juga sebuah sekolah dasar atau SD dan karyawan yang sudah lama bekerja disana juga menetap di sana atau sudah tinggal dan berkeluarga di sana.³

Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lapangan muamalah adalah ijarah. ijarah sering disebut dengan “upah” atau imbalan”. kalau sekitarnya kitab-kitab fiqh sering menerjemahkan dengan sewa menyewa”, maka hal tersebut janganlah diartikan menyewa sesuatu barang untuk diambil mememanfaatnya saja, tetapi harus dipahami dalam arti luas.

sebelum dijelaskan. upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan kebutuhan pokok harus diperlihatkan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh. sedangkan Afzalurrahman mengatakan bahwa upah akan ditentukan melalui negosiasi diantara para pekerja (buruh), majikan (pengusaha) dan Negara. kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan upah. tugas Negara adalah memastikan bahwa upah ditetapkan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para pekerja atau buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga menafikan bagian si pengusaha dari hasil produk bersamanya.

Prinsip Keadilan Seorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan sepenuhnya dari bagian mereka. Upa ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap memperoleh bagian hasil yang sah dari hasil kerja yang sama mereka tanpa tidak adanya keadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok ukuran tarap

³Wawancara bapak maryadi selaku pengawas lapangan 14 Okt 2016.

hidup lingkungan masyarakat sekitar keadilan berarti menuntut upah kerja yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh.

PT. Bumi Rambang Kramajaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang eksploitasi perkebunan karet. perusahaan yang didirikan pada tanggal 23 Maret 1991 sudah ikut andil dalam membangun perekonomian masyarakat sekitarnya. Awal mula berdirinya perusahaan perkebunan ini hanya beberapa orang yang melakukan membuka lahan sebagai mata pencarian warga setempat, seiring berjalannya waktu dan bertambahnya penduduk juga perkembangan sekarang dengan berbagai pekerjaan, seperti: petugas perusahaan, penyadap karet, penanam, pemupukan, dan perawatan lainnya. upah⁴ yang ada dilapangan dari permasalahan yang terjadi di PT. Bumi Rambang Kramajaya adalah beberapa karyawan yang menyampaikan masalah bahwa di perusahaan lain terdapat UMP/UMK yang lebih tinggi dari KHL. hal ini, bertentangan dengan per menakertrans nomor 13 tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan pencapaian kebutuhan Hidup Layak, pasal 9 ayat (2) yang menyebutkan bahwa UMP harus menuju KHL, bukan melebihi, terkait dengan adanya beberapa permasalahan upah minimum tersebut, beberapa rekomendasi kebijakan, diantaranya perbaikan mekanisme penentuan Upah minimum berdasarkan kaidah: kapasitas, kesederhanaan dan transparansi, dan keadilan.

kaidah kepastian didasarkan pada prilaku dan besaran kenaikan UMP/UMK juga sederhana dan transparan bagi semua pihak. Sistem juga tersebut harus mengitungkan keseimbangan dan keadilan baik bagi pihak pekerja, pemberi kerja, dan pencari kerja Oleh karena itu, parameter yang diperhitungkan dalam penentuan upah, bukan hanya itu saja, juga produktivitas

⁴Adi Sasono, *Pembaharuan sistem Upah*, (Jakarta: Cides, 2012), hlm.16.

pengamatan ditempat kerja untuk melindungi para pekerja dari kemungkinan mendapat bahaya. Itu dapat dihindari jika telah diperoleh kepastian tentang keselamatan juga alat-alat yang ditempatkan dibawah pengaturan mereka..

PT. Bumi Ramabang Kramajaya berkewajiban membayar upah kepada pekerja bulanan,mingguan, dan harian yang telah selesai melaksanakan pekerjaan, entah itu dibayarkan secara harian,mingguan, bulanan ataupun lainnya. Namun begitu, PT. Bumi Rambang Kramajaya tetap berkewajibban membayar upah kepadanya satu kali.Islam telah menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah itu dalam hadits mangatakan. *“Berikanlah para buruh itu upahnya sebelum keringatnya kering”*⁵

Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar kaum buruh/karyawan mingguan, sebagaimana pula akan mengakibatkan ia kehilangan semangat dan hasrat untuk terus bekerja. Diantara hak-hak buruh/karyawan mingguan harian dan bulanan yang paling penting adalah yang berhubungan dengan masalah penentuan/penetapan upah kerjanya, karena, seorang buruh/karyawan mingguan jangan sampai tidak mengetahui upaya karena hal itu membuka peluang terjadinya proses penipuan.Menentukan dan menetapkan upah kerja termasuk salah satu permasalahan social yang paling penting. Ini lantaran 5Op,Cit, hlm.5.

standar upah secara praktis menentukan standar hidup seseorang buruh/karyawan mingguan. Jika benar-benar adil, standar upah itu dapat menjamin kehidupan yang baik baginya, jika tidak, akan menyebabkan penderitaan dan kemalangannya serta menciptakan pertengkaran dan permusuhan antara pekerja dengan pihak perusahaan. PT. Bumi Rambang Kramajaya.

Dari permasalahan di atas bahwasannya penulis tertarik meneliti atau mengkaji lebih dalam dengan judul **“Sistem Upah Kebun Karet PT. Bumi Rambang Kramajaya Menurut Perspektif Fiqh Muamalah (studi kasus Desa Serikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir periode 2014/2015)”**.

B. Rumusan masalah

Dari latar belakang diatas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme upah kebun karet di PT BRK Desa Serikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir?
2. Bagaimana mekanisme upah kebun karet di PT BRK Menurut fiqh Muamalah Serikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penguahan terhadap pelaksanaan upah di desa Serikembang.

2. Untuk mengetahui tinjauan fiqh muamalah terhadap sistem pengupahan kebun karet di Desa Serikembang.

Kegunaan penelitian

1. Secara Teoritis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam upah mekanisme upah kebun karet di PT BRK Desa Serikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir
2. Secara praktik untuk memberi informasi kepada masyarakat tentang praktek mekanisme upah kebun karet di PT BRK Desa Serikembang Kec. Muarakuang Kab. Ogan Ilir

D. Kajian Pustaka

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyangkut upah yaitu sebagai berikut:

Siti Aminah⁶ dalam skripsinya membahas tentang “Pelanggaran Upah Kerja Lembur Dalam Pasal 78 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Fiqh Muamalah”.

⁶Siti Aminah, “Pelanggaran Upah Kerja Lembur Dalam Pasal 78 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Fiqh Muamalah” (*Skripsi* Fakultas Syari’ah IAIN Raden Fatah Palembang, 2010).

Yeyin Pisesa⁷ dalam skripsinya membahas tentang “Tinjauan Fikih Muamalah terhadap upah khotaman al-Qur’an bagi masyarakat di desa Talang Balai Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim”.

Muhammad Musoddiq⁸ dalam skripsinya membahas tentang “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Adat Upah Tua Dalam Pernikahan (Studi Kasus Desa Tanjung Seketo Kecamatan Indralaya)”.

Dari penelitian tersebut di atas pada umumnya belum ditemukan hasil penelitian yang membahas secara spesifik tentang mekanisme upah/pengupahan dalam tinjauan fiqh muamalah.

D. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan didesa Serikembang Kec. MuaraKuang Kab.Ogan Ilir.

2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Rambang Kramajaya yang ad di Desa Serikembang Kec. Muarakuang. Untuk mempermudah penelitian ini, maka dari sekian banyak karyawan yang ada di PT Bumi Rambang Kramajaya Kec. Muarakuang. Penulis hanya mengambil 3 dari 50 karyawan yang ada ini sebagai sampel. Teknis yang digunakan (*Simple Random Sampling*) pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu. 3 orang orang ini ialah

7 Yeyin Pisesa, “Tinjauan Fikih Muamalah terhadap upah khotaman al-Qur’an bagi masyarakat di desa Talang Balai Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim”, (*Skripsi* Fakultas Syari’ah IAIN Raden Fatah Palembang, 2012).

8Muhammad Musoddiq, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Adat Upah Tua Dalam Pernikahan (Studi Kasus Desa Tanjung Seketo Kecamatan Indralaya)”

Darwis sebagai pengawas lapangan, bapak Zainal Abidin selaku karyawan bapak yanta sebagai selaku karyawan. Sebagai perwakilan karyawan.⁹

3. Jenis dan Sumber Data

Data dinyatakan dalam bentuk kata-kata, kalimat, narasi, uraian dan berbagai bentuk pemahaman lainnya, secara kongret data yang dikumpulkan terdiri atas rekaman hasil wawancara mendalam dengan para informan, data juga dikumpulkan melalui observasi dan dokumen lain yang dianggap perlu meskipun demikian, penelitian ini juga dibantu dengan data kualitatif, seperti statistis, bagan diagram, dan berbagai bentuk pengukuran lainnya dalam kaitannya antara masyarakat jenis data dalam penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif yaitu mengemukakan seluruh permasalahan yang bersifat penjelasan, yaitu:

- a. Kebiasaan masyarakat desa Serikembang yang memakai sistem upah dalam PT Karet.
- b. Latar belakang dalam sistem upah kebun karet
- c. Sanksi yang berlaku dalam upah kebun karet
- d. Pandangan fiqh muamalah terhadap upah kebun karet.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah data pokok yang bersumber dari objek penelitian di lapangan langsung, dalam hal ini ada masyarakat desa Serikembang yang bekerja di PT BRK. Sedangkan sumber data sekunder adalah data penunjang yang bersumber dari buku yang mengemukakan persoalan yang berkaitan dengan upah seperti al-Qur'an, hadis Nabi ataupun fiqh muamalah dan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian penulis.

4. Teknik Pengumpulan Data

⁹Sugiono, Metode penelitian kombinasi..Alfeta CV(Bandung: 2012.) Hlm122.

Secara umum disuatu penelitian biasa dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat yang memakai sistem upah (data primer) dan dari bahan pustaka (data sekunder) untuk menyusun skripsi ini menyusun menggunakan empat metode dalam pengumpulan data.

a. Observasi (pengamatan)

Dilakukan untuk mendapatkan suatu data primer dapat dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian yaitu melihat langsung sistem pengupah itu proses pelaksanaan pengupahan itu yang ada di desa Serikembang Kecamatan Muara Kuang Ogan Ilir.¹⁰

b. Wawancara (interview)

Untuk mendapatkan suatu data primer dapat dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara serta berkomunikasi langsung dengan pihak responden yang bekerja di PT BRK desa Serikembang.

c. Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari sumber (lapangan) yang telah didokumentasi dilokasi penelitian, terutama tentang jumlah penduduk, tingkat pendidikan, sttus ekonomi masyarakat dan data lian yang berhubungan dengan permasalahan.¹¹

¹⁰ Observasi ini peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang di amati yang di digunakan sebagai sumber data peneliti. sambil melaksanakan penelitian, peneliti ikut yang dilakukan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dan dukanya. observasi ini maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak Susan Stainback menyatakan dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang di kerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka lihat Sugiono, mahades Wawancara adalah seni bersosialisasi, pertemuan dua orang manusia yang berinteraksi dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesetaraan status, terlepas apakah hal tersebut benar-benar kejadian nyata atau tidak. wawancara mempunyai bentuk kegunaan yang sangat beragam tipe paling umum adalah wawancara perorangan ketika berbincang dan bertatap muka (face to face) dengan kelompok baik melalui angket yang dikirim atau diberikan sendiri dan juga dengan survey telepon (Yogyakarta: Pustaka)

¹¹ dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

d. **Kepustakaan**

Studi keperustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mengkaji dan menganalisis buku-buku yang berkaitan dengan tentang upah, maupun buku fiqh muamalah sebagai landasan dalam pengembangan masalah yang diteliti. Data yang telah terkumpul tersebut kemudian diedit.

5. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari beberapa sumber sebagaimana diatas diteliti sebagaimana mestinya, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, yakni mengemukakan dan menguraikan seluruh permasalahan yang ada sejelast-jelasnya. Selanjutnya ditarik kesimpulan secara deduktif, yakni menarik simpulan dari pertanyaan yang umum ditarik kekhusus sehingga hasil penelitian ini dapat dipahami dengan mudah. sebagai multidisiplin metode analisis data dilakukan secara eklektik, baik terhadap teori metode, teknik, instrumen dan data setelah data dikumpulkan maka akan diolah dan dianalisis dengan pendekatan fenomenologis dan interaksionis simbol.

pendekatan fenomenologis berusaha memahami arti peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang dalam situasi tertentu, yaitu pengertian interpretatif terhadap pemahaman manusia. pendekatan interaksionis simbolik bagaimana definisi itu berubah atau berkembang merupakan pokok persoalan yang akan diteliti. interaksi simbolik menjadi paradigma konseptual untuk menilai

menamental dari seseorang, Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012).

hlm 326.

simbol-simbol yang berkembang. menurut Hubermas dan miles antara kegiatan pengumpulan data dan analisis data tidak mungkin dipisahkan satu sama lain. keduanya berlangsung secara simultan. prosesnya berbentuk siklus bukan linier. bahkan dalam hal ini, pengumpulan data itu sendiri ditempatkan sebagai komponen yang merupakan bagian internal dari kegiatan analisis data

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan Skripsi ini Sebagai Studi penelitian ini dibuat dalam beberapa bab, dengan sistematika pembahasan ini disusun dalam lima bab, yaitu:

Bab pertama Pendahuluan, pada bab ini akan dibahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metodologi dan sistematika pembahasan.

Bab kedua menjelaskan tentang landasan Teori. Pada bab ini akan dibahas pengertian Upah, hukum upah, rukun dan syarat upah dan macam-macam upah.

Bab ketiga menjelaskan tentang Profil. Pada bab ini akan dibahas sejarah BRK, visi dan misi BRK, struktur BRK

Bab keempat menjelaskan tentang pembahasan, mekanisme pengupahan kebun karet di PT BRK Desa Srikembang Kec.Muarajuang Kab. Ogan Ilir

Tinjauan Fiqh Muamalah terhadap sistem upah kebun karet PT. BRK Desa Seri kembang Kec,Muara kuang Kab.Ogan Ilir.

Bab kelima Penutup, Simpulan dan Saran.

BAB II

TIORITISASI IJARAH

A. PENGERTIAN IJARAH

Lafal *al ijarah* dalam bahasa digunakan sebagai nama *al-ajru* (juga beari “imbalan terhadap suau pekerjaan” Arab bearti upah, sewa, jasa¹, atau imbalan). *Al-ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak atau menjual jasa perhotelan dalam ekonomi konvensional, jasa sering disebut juga dengan layanan, yaitu aktivitas ekonomi yang melibatkan sejumlah interaksi dengan konsumen atau dengan barang-barang milik, tetapi tidak menghasilkan transfer kepemilikan.

Secara istilah, Philip Kotler mendefinisikan jasa dengan setiap tindakan atau unjuk kerja yang ditawarkan oleh salah satu pihak ke pihak lain yang secara prinsip *intangible* dan tidak menyebabkan permindahan kepemilikan apa pun. Produksinya bisa terkait dan juga bisa juga tidak terkait pada suatu produk fisik. menurut Adrian Payne, jasa adalah aktivitas ekonomi yang mempunyai sejumlah elemen (nilai atau manfaat) *intangible* yang berkaitan dengannya, yang melibatkan sejumlah interaksi dengan konsumen atau dengan barang-barang milik, tetapi tidak menghasilkan transfer kepemilikan. perubahan

¹ Fathul Baari, *Terjemahan Kitab Shahih Al Bukhari* CV Asyfa (Semarang: 1992). hlm. 41-42.

dalam kondisi bisa saja muncul dan produksi suatu jasa bisa memiliki atau bisa juga tidak mempunyai kaitan dengan produk fisik. Christian Gronross menyatakan bahwa jasa adalah proses yang terdiri atas serangkaian aktivitas *intangible* yang biasanya (namun tidak harus selalu) terjadi pada interaksi antara pelanggan dan karyawan jasa dan/atau terjadi pada interaksi antara pelanggan dan karyawan jasa dan/ atau sumber daya fisik atau barang dan /atau sistem penyediaan jasa, yang disediakan sebagai solusi atas masalah pelanggan. interaksi antara penyedia jasa dan pelanggan kerap kali terjadi dalam jasa, sekalipun pihak yang terlibat mungkin tidak menyadarinya. selain itu, ada situasi dimana pelanggan sebagai individu tidak berinteraksi langsung dengan perusahaan jasa.

Menurut Fandy Tjiptono, jasa adalah aktivitas manfaat, atau kepuasan yang ditawarkan untuk dijual. Contohnya bengkel reparasi, salon kecantikan, kursus keterampilan, hotel, rumah sakit, dan sebagainya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelayanan jasa merupakan suatu tindakan seseorang terhadap orang lain melalui perjanjian produk sesuai dengan ukuran berlaku pada produk untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan orang-orang yang dilayani. pada dasarnya, jasa tidak berwujud, tidak menghasilkan kepemilikan, dapat memberikan kepuasan serta

untuk menghasilkan tersebut mungkin perlu atau tidak perlu juga melakukan penggunaan benda nyata.²

Menurut Dewan penelitian Perubahan Nasional: Upah adalah suatu penerima dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu .apa yang telah kamu kerjakan

□□
 □□
 □□
 □□

Tafsir dari "balasan" dalam keterangan di atas adalah

balasan didunia dan akhirat.Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh imbalan dunia dan akhirat.sedangkan, menurut Muhammad Abdul dan Zamakhari seorang amal saleh, dengan syarat perusahaanya tidak

²Idri, *Hadis Ekonomi*. Pranamedia Group(Jakarta: 2015.) hlm 217.

memproduksi, menjual, dan mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan yaitu imbalan didunia dan imbalan diakhirat.³

Bersadarkan ayat di atas, imbalan dalam konsep Islam menekankan dua aspek yaitu dunia dan akhirat. Akan tetapi hal yang paling penting adalah bahwa penekanan kepada akhirat itu lebih penting dari pada penekanan dunia.⁴

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai peningkatan kesejahteraan yang salah satu pilar utamanya adalah upah. Jika pekerja/buruh kan faktor utama dalam proses produksi, selayaknya pekerja/buruh merupakan imbalan upah yang memadai melalui pendekatan kemanusiaan.

Upah sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja yang diberi imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga diri tenaga yang harus dibayar atas jasa yang di produksi. Secara lebih luas upah terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, 3al-Qur'an Surat At-Taubah:105.

4Op,Cit, hlm 43

atau tenaga buruh lepas, seperti upah karyawan kontrak atau pengawai PNS.

Gaji menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap/kontrak dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian barat, (tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayaran (bulan atau tidak) skalah upah struktur upah sangat bermanfaat terhadap kestabilan upah, baik untuk jangka waktu menengah maupun jangka panjang serta memenuhi rasa keadilan. Masalah upah ini sangat penting dan berdampak sangat luas. Di samping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan kekacauan dan menimbulkan aksi terhadap industri berupa pemogokan kerja dan lain-lain.⁵

Secara terminologi, ada beberapa definisi *al-ijarah* yang dikemukakan para ulama fiqh.

1. Menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan member penggantian.
2. Menurut Ulama Syafi'iyah *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara member imbalan tertentu.

⁵Id, hlm 44.

3. Menurut Amir Syarifuddin, *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijarah al'Ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditinggali. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijarah ad-Dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-Ijarah*.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka akad *al-ijarah* tidak boleh dibatasi oleh syarat. Akad *al-ijarah* juga tidak berlaku pada pepohonan untuk diambil buahnya, karena buah itu sendiri adalah materi, sedangkan akad *al-ijarah* hanya ditujukan kepada manfaat. Demikian juga halnya dengan kambing, tidak boleh dijadikan sebagai objek *al-ijarah* untuk diambil susu atau bulunya, karena susu dan bulu kambing termasuk materi. Jumhur ulama *fiqh* juga tidak membolehkan air mani hewan ternak pejantan, seperti unta, sapi, kuda, dan kerbau, karena yang dimaksudkannya dengan hal itu adalah mendapatkan keturunan hewan, dan mani itu sendiri merupakan materi.

Kalau kamu mampu tinggal di tempat yang mewa sekarang penghasilan kamu menurun atau sebaliknya maka tempatkanlah mereka di tempat menurutnya sesuai dengan kemampuan kamu sekarang,' dan janganlah sekali-kali kamu sangat menyusahkan mereka dalam hal tempat tinggal atau selainya dengan tujuan menyempitkan hati keadaan mereka. sehingga mereka terpaksa keluar atau mintak keluar. dan jika mereka istri-istri yang sudah dicerai itu sedang hamil, baik perceraian yang masih memungkinkan rujuk maupun yang ba'in.⁸

Di dalam surat yang sama menjelaskan. Dia (Musa) berkata, "itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. Mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aksn sempurnakan, maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi) Dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan."(QS, Qasas⁹

□□□

□□

"Salah seoarng dari wanita itu berkata, wahai bapakku ambillah ia sebagai pekerja kita, karena orang yang paling baik untuk dijadikan pekerja ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya."(QS. al-Qashas:26)¹⁰

⁸Tafsir Surat Al Misbah hlm. 300.

⁹ al-Qur'an Surat at-Thalaq:6

¹⁰al-Qur'an Surat Al-Qasas:28

Di dalam surat yang sama menjelaskan. Dia (Musa) berkata, "itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. Mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aksn sempurnakan, maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi) Dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan."(QS, Qasas: 28)

Ijma' Ulama

Ulama telah sepakat atas kebolehan akad ijarah, dengan kaidah: "pada dasarnya semua bentuk muamalah boleh dilakukan kecuali ada dalil yang mengharamkannya dan menghindarkan mafsadat (kerusakan/bahaya) harus didahulukan atas mendatangkan kemaslahatan."

Kezaliman dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaiknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kezaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja di luar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena, termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja, seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit, dan sebagainya. Berkaitan dengan pengusaha yang zalim Rasul saw. telah mengingatkan dalam haditsnya. Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu Hurairah r.a. bahwa Nabi saw. bersabda, Allah Swt. berfirman:

اعطوا الاجر احترقبلا ان يحف عرقه (رواة ابن

مجاه)

“berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat.” (hadits riwayat Ibnu Majah).

احتجم واعط الحخم اخره (رواة البخري و

مسلم)

“Berbekamlah kamu, kemudian berikanlah kamu upahnya kepada tukang-tukang itu.”(Hadits riwayat Bukhari Muslim).¹¹

Perlu diketahui bahwa tujuan disyari’atkan al-ijarah itu adalah untuk memberi keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang. Dengan adanya al-ijarah keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat.¹²

C. RUKUN-RUKUN DAN SYARAT-SYARAT AL-IJARAH

¹¹Muhammad Fuad Abdul. Baqi, *terjemah al-lu’lu’wa marjan* (Semarang: 2012) hlm

¹² Abdul Rahman Ghazaly, *fiqh Muamalah* (Jakarta: kencana.2010). hlm 277-278. al-Qur’an surat al-Qashas

menggantikan haji penyewa. Para ulama fiqh sepakat mengatakan bahwa akad sewa menyewa seperti ini tidak sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban penyewa itu sendiri.

7. Objek al-ijarah itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti, rumah, kendaraan, dan alat perkantoran. Oleh sebab itu tidak boleh dilakukan akad sewa menyewa terhadap sebatang pohon yang di manfaatkan penyewa sebagai sarana penjemur pakaian. Karena pada dasarnya akad untuk sebatng pohon bukan dimaksudkan seperti itu.
8. Upah atau sewa dala al-ijarah harus jelas, terrentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.¹⁴

Di bidang urusan ketenagakerjaan misalnya Negara telah melegalkan buruh di atur oleh pasar terbuka. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan¹⁵ dimana pada pasal 64 menyatakan bahwa “ Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja secara tertulis”. Dalam prakteknya ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam undang-undang tersebut akhirnya memunculkan istilah outsourcing dalam hal ini dimaksudkan penggunaan tenaga kerja (buruh) dari pihak di luar perusahaan. Melegalkan praktek outsourcing terlihat bahwa

14 Op,Cit, hlm 10.

15 Undang-undang *Tentang ketenaga kerjaan* No 13 Tahun 2003

peran Negara semakin terpinggirkan dalam upaya perlindungan warganya (buruh). Meskipun dalam pasal 59 UU tersebut jelas mensyaratkan bahwa outsourcing hanya pada waktu kerja tertentu (PKWT) namun dalam praktik sistem kerja yang demikian telah diberlakukan pada setiap jenis pekerjaan di perusahaan perkebunan.¹⁶

Perubahan organisasi produksi di perusahaan. Organisasi produksi di tingkat perusahaan umumnya, khusus di perusahaan perkebunan muncul kecenderungan berlakunya skema perekrutan tenaga kerja (buruh) dengan harga murah. Beberapa pengamat menyatakan hal ini muncul sebagai konsekuensi dari perdagangan bebas, termasuk sektor ketenagakerjaan baik di tingkat regional maupun internasional sebagaimana Argumen yang dikemukakan bahwa strategi ini menguntungkan buruh karena memberi kesempatan kerja yang lebih luas dengan menciptakan sistem paruh kerja, memudahkan negosiasi antara buruh-majikan yang fleksibel, buruh dapat bernegosiasi langsung dengan perusahaan tanpa perantara pihak lain.

Tetapi kenyataannya jauh panggang dari api. Meskipun kesempatan kerja terbuka luas, namun dari segi kualitas justru menyengsarakan buruh. jelas lebih menguntungkan perusahaan

¹⁶Op,Cit, hlm:29

semata. Salah satu akibat pelanggaran hubungan majikan-buruh menempatkan posisi tawar yang sangat rendah seperti mudahnya perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, dan yang paling terpenting adalah mempermudah perusahaan dapat mengakumulasi modalnya tanpa terbebani oleh biaya produksi yang tinggi serta tanggung jawab sosial tenaga kerja (buruh) dengan cara pemindahan perselisihan atau konflik perburuhan keluar dari arena perusahaan.

Dalam prakteknya pasca UU No 13 Tahun 2003 perusahaan¹⁷ perkebunan telah melonggarkan hubungan kerja, sehingga dikenal skema perekrutan tenaga kerja melalui Sistem Kontrak. Buruh terikat kontrak dengan perusahaan selama kurang dari tiga bulan dengan upah pokok yang sama dengan buruh tetap, tetapi tanpa tunjangan dan bonus. Pada akhirnya masa kontrak mereka mendapat kesempatan untuk diperbaharui dengan persyaratan harus dapat memenuhi target produksi di tentukan sepihak oleh perusahaan perkebunan. Dalam situasi krisis atau perusahaan mengalami masalah, mereka paling cepat “dikorbankan”. Dan karena statusnya sebagai buruh bukan SKU, mereka tidak mendapat pesangon dan pemberitahuan sebelumnya oleh perusahaan.¹⁸

¹⁷Ibid, hlm:30

Perlindungan buruh yang diberikan perlindungan yang diberikan dalam lingkungan kerja itu sendiri, dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta social dan ekonomi melalui norma yang berlaku. Undang-undang ketenagakejaan tentang pekerja/buruh dimulai pada tahun 1887 ketika pemerintah Hindia-Belanda pertama seakli mengeluarkan Ordanansi yang mengatur tentang kegiatan-kegiatan mencari calon pekerja tahun 1936 nomor 208pengaturan yang dikeliarkan pemerintah hindia -belanda untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh saja, sedangkan yang mengatur hubungan antara majikan dengan pekerja/buruh masuk kedalam perjanjian (konrak) yang merupakan bagian dari kitab undang-undang hukum perdata (KUH perdata).¹⁹

Dalam UU PPHI diatur jenis-jenis penyelesaian hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antarserikat pekerja. Adapun yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya haknya, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.perselihan

¹⁹ Ibid, hlm:31

kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, dan perselisihan serikat kerja dan serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.²⁰

E. MACAM-MACAM UPAH

- a. Upah normal adalah upah yang diberikan kepada tenaga kerja berdasarkan kemampuan tenaganya yang diberikan dan perusahaan besarnya biaya hidup dan keluarga.

²⁰ Abdul salim *hukum bisnis untuk perusaan*(Jakarta:kencana 2011) hlm 245-250.

- b. Upah besi adalah upah yang diberikan dan perusahaan hanya memberikan dan perusahaan hanya memikirkan laba yang besar.
- c. Upah produktivitas batas kerja adalah tenaga kerja memperoleh upah berdasar kreativitas dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja sehingga upahnya berbeda.
- d. Upah etika adalah upah yang diterima disesuaikan dengan kebutuhan hidupnya dan keluarga yang ditanggungnya.

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu perjanjian kerja yang dia oleh.

“Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

“Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-

undang dan Peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Upah ini dapat diartikan bahwa upah merupakan penghargaan dari tenaga karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau jasa. Gaji sebenarnya juga upah, tetapi sudah pasti banyaknya dan waktunya. Artinya banyaknya upah yang diterima itu sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal waktu yang lazim digunakan di Indonesia adalah bulan.

Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang ditetapkan. Sebenarnya bukan saja waktu yang ditetapkan, tetapi secara relatif banyaknya upah itu pun sudah pasti jumlahnya. Di Indonesia, gaji biasanya untuk pegawai negeri dan perusahaan-perusahaan besar.²¹

Jelasnya di sini bahwa perbedaan pokok antara gaji dan upah yaitu dalam jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya upah. Namun keduanya merupakan balas jasa yang diterima oleh para karyawan atau karyawan.

Sistem Upah Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

²¹Ibid, hlm, 14.

Sistem upah menurut banyaknya produksi.

1. Sistem upah menurut lamanya bekerja
2. Sistem upah menurut lamanya dinas.
3. Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

Upah menurut lamanya dinas²²

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang muda yang didorong untuk

²²Ibid, hlm, 16.

tetap masih bekerja pada perusahaan, hal ini di sebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapat perhatian.

Jadi sistem upah ini akan memberikan perasaan aman kepada buruh atau pegawai yang berusia lanjut. Sebagai negative sistem ini antara lain, Orang yang tinggi intelgensinya dinaikan pangkat hanya karena didasarkan atas lamanya dinas. Sistem gaji semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi pegawai yang masih muda usia dan berbakat.

Upah menurut lamanya kerja²³

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya

²³Ibid, hlm:35

dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka akan mempersembahkan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif bekerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya dinas. sebagai positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan. Perwujudan dari perasaan aman ini karena diwujudkan dalam bentuk sumbangan-sumbangan, pengobatan, ongkos, ganti perawatan, pangan, sandang, dan perumahan.

Dalam pandangan kapitalisme, tenaga kerja adalah faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya, misalnya barang-barang modal. Tingkat upah (*wage rate*) yang merupakan harga diri tenaga kerja akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja, jadi tingkat upah akan ditentukan berdasarkan *market wage*. tenaga kerja pada dasarnya dianggap sama seperti barang-barang modal, maka hukum permintaan dan penawaran barang akan berlaku dalam penentuan upah. jika penawaran kerja

berlimpah sementara permintaan tenaga kerja kecil, maka tingkat upah akan rendah. Sebaliknya, jika penawaran kerja sangat terbatas sementara permintaannya sangat kuat, maka tingkat upah akan tinggi. Kenaikan dan penurunan permintaan dan penawaran tenaga kerja akan sendirinya akan berpengaruh pada tingkat upah.²⁴

Pengertian upah berdasarkan PP No. 8/1981 upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga

24 Muhammad Abdul Manna, *Teori dan praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bakti Wakaf, 1997), hlm. 75.

atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.²⁵

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Upah.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu : 17)

1. Penawaran dan permintaan karyawan.
2. Organisasi buruh.
3. Kemampuan untuk membayar.
4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.

F. PEMBATALAN DAN BERAKHIRNYA AL-IJARAH

Dapatkan akad *ijarah* dibatalkan Para ulama fiqh berbeda pendapat tentang sifat akad *al-ijarah*, apakah bersifat mengikat kedua belah pihak atau tidak. Ulama Hanafiyah berpendirian bahwa bahwa akad *ijarah* itu bersifat mengikat, tetapi boleh dibatalkan secara sepihak apabila terdapat uzur dari salah satu pihak yang berakad seperti, salah satu pihak wakaf, atau kehilangan kecakapan bertindak dalam hukum.²⁶

Adapun Jumhur Ulama dalam hal ini mengatakan bahwa akad *al-ijarah* itu bersifat, mengikat kecuali ada cacat atau barang itu tidak boleh dimanfaatkan. Akibat perbedaan pendapat ini dapat diamati dalam kasus apabila seorang meninggal dunia. Menurut ulama Hanafiyah, apabila salah seorang

²⁵Suwanto, Donni Juni Priansa, *MANAJEMEN SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: ALBETA, cv, 2013), hlm233.

²⁶Ibid, hlm:26

meninggal dunia maka akad al-ijarah batal, karena manfaat tidak boleh diwariskan. karena termasuk harta (al-maal). Oleh sebab itu kematian salah satu pihak yang berakad tidak membatalkan akad al-ijarah.

Selanjutnya sampai kapan akad al-ijarah itu berakhir Menurut al-Kasani dalam kitab al-Badaa'iu, menyatakan bahwa akad al-ijarah berakhir bila ada hal sebagai berikut:

- 1) Objek al-ijarah hilang atau musnah seperti, rumah yang disewakan terbakar atau kendaraan yang disewa hilang.
- 2) Tenggang waktu yang di sepakati dala akad al-ijarah telah berakhir. Apabila yang disewakan itu disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewakan itu jasa seseorang maka orang tersebut berhak menerima upahnya.²⁷
- 3) Wafatnya salah seorang yang berakad.
- 4) Apabila ada uzur dar salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait adanya utang, maka akad al-ijarahnya batal Semarang itu, menurut Sayyid Sabiq, al-ijarah akan menjadi batal dan berakhir bila ada hal-hal sebagai berikut:
 - a) Terjadinya cacat pada barang sewaan ketika di tangan penyewa.
 - b) Rusaknya barang yang di sewakan, seperti ambruknya rumah, dan runtuhnya bangunan gedung.

²⁷Ibid, hlm, 21.

- c) Rusaknya barang yang diupahkan, seperti bahan baju yang diupahkan untuk dijahit.
- d) Telah terpenuhinya manfaat yang diakadkan sesuai dengan masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
- e) Menurut Hanafi salah satu pihak yang berakad boleh membatalkan al-ijarah jika ada kejadian-kejadian yang liar biasa, seperti terbakarnya gedung, tercurinya barang-barang dangangan, dan kebiasaan modal.

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. SEJARAH SINGKAT PT.BUMI RAMBANG KRAMAJAYA

Perusahaan PT BRK di dirikannya PT. BRK(Bumi Rambang kramajaya) adalah perusahaan yang bergerak dibidang eksploitasi perkebunan karet yang berkedudukan di Desa Serikembang. PT. itu punya Bayumi masih lahan Desa Muara kuang dan masih banyak hutan dan belum ada yang menghuni Desa tersebut. dan hutan rimbah lama kelamaan sedikit demi sedikit orang yang tinggal Desa tersebut dan kemudian didirikannya PT BRK(Bumi Rambang kramajaya). PT BRK sangat jauh dari tempat pemukiman penduduk dan sekarang pemukiman penduduk sudah banyak bahkan sudah ada sekolah SD, orang yang sekolah disana kebanyakan anak dari orang yang bekerja disana. ¹

Desa Seri kembang merupakan bagian wilayah kecamatan Muara kuang, Kabupaten Ogan Ilir Sumatra Selatan, Desa ini dahulunya merupakan tempat desa/dusun Pasirah atau depati berada, fanorama desa ini yang indah, dikelilingin oleh pepohonan dan melintas sungai (batang hari) rambang pada pertengahan desa ini, pola kemasyarakat menganut faham patrilinear, mata pencarian

¹Sumber: Data Kecamatan Muarakuang Kabupaten Ogan Ilir,07 Juli 2015.

desa disini adalah petani kebun karet atau para. pohon ini diambil getah dengan cara disadab atau ditacok, perekonomian masyarakat desa ini makmur, hal ini karena kan harga jual getah karet yang cukup mahal. desa tambang rambang merupakan asal usul nenek

moyang istriku tercinta dilahirkan dan dibesarkan.. ini memiliki 6 wilayah desa 2 kelurahan yang terdiri dari 8 desa dan 32 RT. Rata-rata jumlah penduduk perdesa sebesar 2016 orang².

Ini Artinya, keberadaan PT. BUMI RAMBANG KRAMA JAYA menjadi penting dengan perkembangan usaha di kecamatan tersebut. kecamatan ini dikenal dengan sentra perkebunan atau lahan pertanian walaupun masih terdapat hutan yang rimbun. Secara khusus masyarakat di kecamatan tersebut membuka usaha perdagangan. Hasil observasi diketahui usaha yang banyak diketahui adalah perkebunan karet, pertanian padi juga usaha kecil penjualan home industry³.

Aktifitas masyarakat sangat berhubungan dengan orang-orang yang memiliki perusahaan. Awal mulanya masyarakat setempat membuka lahan pertanian untuk di tanam karet beberapa sebagai mata pencarian untuk menyambung kehidupan kemudian ada perubahan bulan kebetulan meningkat bertambah lahan yang akan di buka, dari hasil karet itu sekelompok orang berfikir akan mendirikan perusahaan yang bergerak bidang eksploitasi perkebunan karet setelah berjalan tahun itu kemudian pada tanggal

2 Sumber: data kecamatan Muara kuang Kabupaten Ogan Ilir, 23 sep 2016.

3 Sumber: Hasil wawancara dengan bapak hilen salah satu security juga karyawan disna,

23 Maret 1991 PT. BUMI RAMABNG KRAMAJAYA telah diresmikan Gubernur Kepala daerah tingkat I Sumatera Selatan bapak H. Romli Hasan Basri.

Dasar pendirian perusahaan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi tarap hidup keanggotaan dan masyarakat di wilayah jalan raya lintas Palembang-Baturaja.perusahaan ini memiliki berbagai unit usaha terutama dalam bidang pertanian.

B. Keadaan PT. Bumi Rambang Kramajaya

Diketahui hasil olah data lapangan bahwa PT. Bumi Rambang Kramajaya adalah salah satu cabnag PT. Bumi Rambang Kramajaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang eksploitasi perkebunan karet. dalam menjalankan kegiatan, perusahaan tersebut membentuk srruktur organisasi yang dapat mengatur tugas, tanggung jawab, dan wewenang antara bagian juga mempermudah pelaksanaan operasioanal perusahaan dalam melaksanakan tugas. Adapun kegiatan karyawan/burubh di PT.

Bumi Rambang Kramajaya diantaranya: ada yang diamnahkan untuk sebagai penyadap karet, ada yang bertugas penanaman dan pemeliharaan , pemupukan, menyemprot rumput, mencangkul akar juga meleburkan tanah dan lain sebagainya.

petugas dan karyawan mingguan PT. Bumi Rambang Kramajaya mereka bekerja dengan peraturan yang ditetapkan dari jam 07.30 sampai dengan jam 15.00 Hari senin sampai hari kamis waktu kerja tetap dari jam 07.30 sampai 15.00 sedangkan hari jumat dan hari minggu libur. Sebelum melakukan pekerjaan mereka telah melakukan akad terlebih dahulu⁴

C. Visi dan Misi PT. BUMI RAMABANG KRAMAJAYA

1. Visi

Membantu pemerintah dalam rangka meningkatkan pendapatan daerah dan kesejahteraan masyarakat serta menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat yang membutuhkan.

2. Misi

Menjadikan badan usaha dengan kinerja terbaik dalam bidang agribisnis, yang dikelola secara profesional dan inovatif.

- a) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat melalui pengelolaan kebun karet.

⁴ Wawancara dengan Darwen sudah lama jadi karyawan diperusahaan tersebut,

- b) Meningkatkan profesionalisme, pengelolaan usaha, sehingga menjadi perusahaan yang kokoh dan mandiri.
- c) Mengembangkan kebudayaan profitabilitas menuju pertumbuhan perusahaan yang sehat dan berkembang.⁵

D. Struktur dan Pembagian Kerja PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA

Dalam menjalankan kegiatan, perusahaan tersebut membangun struktur organisasi yang dapat mengatur tugas, tanggung jawab, dan wewenang antar bagian juga mempermudah pelaksanaan operasional perusahaan dalam melaksanakan tugas. Hasil oleh dokumentasi didapatkan pembagian tugas secara umum adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Personil bertanggung jawab penuh pada maju mundurnya perusahaan tersebut.
- b) Personil menandatangani akte kredit surat penting diatas oleh yang menyangkut kelancaran perusahaan.

⁵ Sumber: kantor PT. Bumi Rambang Kramajaya tanggal 11 Juli 2015.

- c) Personil yang memutuskan segala sesuatu yang tidak bisa diatasi oleh yang bersangkutan dalam perusahaan.
- d) Menetapkan kebijakan mutu dan member komitmen terhadap pelaksanaan sistem mutu.
- e) Menyetujui kontrak dari perwalian di luar negari.

2. Kepala kebun

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Menetapkan struktur organisasi, tanggung jawab dan hubungan operasional di perusahaan.
- b) bertanggung jawab atas pembelian bahan penolong dan bahan olah.
- c) Bertanggung jawab atas pengesahan seluruh dokumen sistem pembelian

3. Kepala Bagian Ekspor

Tugas dan tanggung jawab

- a)** Bertanggung jawab terhadap dokumen ekspor.
- b)** Menghubungkan perusahaan peleyanan atau pelabuhan mengenai bahan yang akan di ekspor.
- c)** Mengurus pembayaran atas bahan yang diekspor pada bank devisa.

- d) Mempertanggung jawabkan pelaksanaan ekspor kepada direktur.

4. Kepala Bagian Keuangan

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Mengatur keperluan uang.
- b) Menjalankan dan mengawasi hasil-hasil yang berhubungan dengan bidang keuangan.
- c) Menilai dan melaporkan hasil-hasil yang telah dicapai dalam bidang keuangan.
- d) Mengawasi posisi likuidasi perusahaan, kegiatan sehari-hari.

5. Kepala Bidang Gudang

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Bertanggung jawab atas penanganan dan pelaksanaan penyimpanan dan pengiriman produk.
- b) Menjaga kebersihan, kerapian, dan ketetapan sistem.
- c) Memiliki catatan kemasan, indentifikasi, dan pengiriman sesuai dengan prosedur.

6. Kepala Bagian Pembelian

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Bertanggung jawab atas pembelian atas bahan olah karet sesuai dengan mutu yang disahkan.

- b) Memastikan *supplier* yang ada, termasuk didalam daftar supplier yang disahkan.
- c) Menetapkan intruksi kerja ke bagian pembelian yang jelas dengan syarat mutu yang diinginkan.
- d) Melakukan pengawasan terhadap pemasok yang baru.

7. Kepala Bagian Personalia/Administrasi

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Bertanggung jawab terhadap hasil analisa di laboratorium.
- b) Menandatangani sertifikat produk.
- c) Memastikan apakah peralatan laboratorium dalam keadaan layak pakai atau tidak.

8. Tenaga Administrasi teknis

Tugas dan tanggung jawab:

Mempunyai tugas di bidang administrasi dilaboratorium yang mencakup inventarisasi, pelaporan, dan pengarsipan, data.

9. Teknis

Tugas dan tanggung jawab:

Memperbaiki dan maerawat peralatan yang ada di labor.

10. Petugas Pengambilan Contoh

Tugas dan tanggung jawab:

Bertanggung jawab atas pengambilan contoh sesuai dengan metode pengambilan contoh yang berlaku.

11. Pengawas (Supervisi)

Tugas dan tanggung jawab:

- a) Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan posisi masing-masing.
- b) Mendokumentasikan seluruh kegiatan yang diperlukan dalam pelaksanaan sistem sesuai dengan intruksi kerja pada bagian masing-masing .
- c) Menilai karyawan yang ada di bawah pimpinannya.
- d) Mengisi dan memeriksa *work order* tiap-tiap proses.

12. Analisis

Tugas dan tanggung jawab:

Merupakan personil yang bertanggung jawab atas pengawasan dan kelancaran dari proses produksi dan peralatan.

25 Operator

Tugas dan bertanggung jawab:

Merupakan personil yang bertanggung jawab atas pengawasan dan kelancara dari proses produksi dan peralatan.⁶

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, struktur organisasi kantor PT. Bumi Rambang Kramajaya disimpulkan secara sederhana dapat dilihat pada gambar struktur sebagai berikut:

BAB IV

PENETAPAN UPAH DALAM PANDANGAN HUKUM ISLAM

A. Mekanisme Upah kebun karet di PT Bumi Rambang

Kramajaya

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Bumi Rambang Kramajaya mengenai mekanisme upah di perusahaan tersebut sebagai berikut:

Wawancara dengan bapak H.M.Faisal, seorang direktur perusahaan menjelaskan: Sistem upah karyawan pada PT Bumi Rambang Kramajaya bersadarkan keputusan pemerintah pusat, dan

6 Sumber: kantor PT. Bumi Rambang Kramajaya

pemerintah daerah. Berdasarkan tersebut dapat diambil kebijakan yang dapat ditinjau dari musyawarah antara pihak perusahaan dan serikat pekerja PT. Bumi Rambang Kramajaya demi kelancaran operasional pekerjaan dan rasa komunikasi antara pekerja dan perusahaan.

UMP (Upah Minimum Pekerja) agar tercipta kerjasama yang baik dan menguntungkan antara pihak karyawan dan perusahaan dan pekerja tersebut. Oleh karena itu pada PT. Bumi Rambang Kramajaya menetapkan sistem upah menurut kesepakatan dan juga sistem yang digunakan ada yang bulanan, mingguan, dan harian juga.⁷

Wawancara dengan bapak Bambang sebagai kepala keuangan menyampaikan mengenai sistem upah berdasarkan ketentuan dengan perhitungan sebagai berikut:

Dalam satu tahun ada 52 minggu.

Jadi dalam 1 bulan = $52/12 = 4,333333$ minggu.

Total jam kerja/mingguan = 48 jam.

Sistem penetapan upah karyawan mingguan perhitungan dalam sehari sebesar Rp. 76.000,- yang terdiri dari gaji pokok Rp. 43.000,- + transportasi Rp. 15.000,- yang terdiri dari gaji pokok Rp.43.000,-

⁷wawancara tanggal 24 juli 2016

Jadi perhitungannya adalah 8 jam sehari upanya Rp. 76.000,- dikali 6 hari.

Sistem Penetapan upah karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya lumayan cukup memuaskan , karena penetapan sistem upahnya sudah sesuai dan tidak mengecewakan. Upah yang telah di tetapkan juga masih bisa berubah sesuai standar UMP (Upah Minimum pekerja) oleh karena itu karyawan mingguan tidak merasa dirugikan dan dibohongi dengan upah yang telah diterima.

Karyawan mingguan menerima besar kecilnya upah sesuai pekerjaannya dan rajin tidaknya karyawan mingguannya masuk kerja dengan menghitung upah, perhari yang telah di tetapkan dengan dikalikan dengan beberapa hari karyawan masuk kerja.⁸

Dalam pembayaran upah, upah yang di bayarkan oleh PT. Bumi Rambang Kramajaya kepada karyawan mingguan yaitu sebesar Rp.456.000'- pembayaran upah dibayarkan setiap satu minggu sekali dan tepat waktu.pembayaran upah karyawan mingguan dibayarkan menurut kehadiran dalam bekerja juga sesuai kualitas yang di capai.

Menurut bapak Bambang dengan upah Rp. 456.000'-/perminggu karyawan karyawan lebih bila dia rajin bekerja

⁸ Wawancara tanggal 25 juli 2016

dalam 6 hari kecuali hari minggu dan tidak malas-malasan dalam setia[perminggu bisa memperoleh upah lebih besar Rp. 456.000'- dalam satu minggu. Dengan upah yang didapatnya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.⁹

Wawancara dengan bapak Hayad kepala bagian pengawas, menjelaskan masalah pekerjaan. Karyawan mingguan PT. Bumi Rambang Kramajaya mereka bekerja dari jam 07.30-12.00 atau sampai pekerjaannya selesai karena dalam peraturannya karyawan mingguan pekerja dari jam 07.30 sampai dengan 12.00. harus tepat waktu karena harus mengikuti apel pagi dan akan diabsen oleh mandor masing-masing.

Karyawan mingguan harus mengikuti apel setiap pagi persiapan kerja yang ditunggu oleh setiap mandor-mandor yang akan memberikan pengarahan terhadap pekerjaanya. karena dengan memberikan pengarahan karyawan mingguan akan mudah dan mengerti apa yang harus mereka kerjakan tanpa menimbulkan kesalahan yang berdampak merugikan perusahaan dan diri sendiri. Bimbingan yang diberikan adalah cara menanam, pemupuk, dan menyeprot harus menggunakan masker, sepatu dan sarung tangan.

⁹ Wawancara tanggal 25 juli 2016

Dalam bekerja karyawan mingguan adakalanya melakukan pekerjaan, yang berisiko dan banyak mengandung bahan kimia, Di perkebunan PT. Bumi Rambang Kramajaya banyak pekerjaan yang mengandung bahan kimia yang berbahaya. Oleh karena itu perusahaan memberikan premi kepada karyawan premi yang diberikan oleh PT. Bumi Rambang Kramajaya sangat membantu dalam memberikan semangat bekerja karena pekerjaan yang dikerjakan berbahaya untuk kesehatannya.

Premi karyawan juga di berikan untuk premi kerajinan yang di berikan kepada karyawan apabila pekerjaannya di kebun yang memenuhi syarat yang di tetapkan oleh PT. Bumi Rambang Kramajaya besarnya premi kerajinan sebesar Rp.50.000'-.perminggu. Akan tetapi untuk mendapatkan premi kerajinan karyawan harus bekerja 100% selama satu minggu.

Selain dari premi kerajinan ada juga premi kehadiran yang di berikan oleh PT. Bumi Rambang Kramajaya ini bisa diperoleh setiap karyawan Produksi, karena apabila kehadiran yang diperoleh mencapai 6 hari perminggu. Syarat-syarat pekerjaan yang dapat terpenuhi seperti pemanen lebih dari biasanya dalam beberapa hari dan tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran, apabila syarat

tersebut terpenuhi premi yang di dapatnya yaitu Rp.50.000,- perminggu.

Karyawan mingguan mereka bekerja dengan sistem upahnya di hitumh perhari dan pembayaran di bayarkan dengan satu minggu sekali, dan statusnya yang masih karyawan mingguan, Oleh karena itu mereka diluar pekerjaannya tidak memperoleh fasilitas perobatandari PT. Bumi Rambang Kramajaya.tetapi apabila dalam pekerjaan terjadi kecelakaan kerja mereka mendapatkan fasilitas perobatan kecelakaan kerja.

Dalam bekerja harus barhati-hati karena pekerjaannya beresiko, meskipun dalam bekerja mendapatkan fasilitas perobatan apabila terjadi kecelakaan kerja, mereka harus senantiasa menjaga keselamatannya karena diluar pekerjaannya karyawan tidak mendapat perobatan karena sudah tidak termasuk jam kerja.¹⁰

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa petugas PT. Bumi Rambang Kramajaya menjelaskan sistem upah di perusahaan ini berdasarkan dengan penetapan dan sistem dari pemeirntah juga kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

B. Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Sistem Upah Di PT. Bumi Rambang Kramajaya.

¹⁰Wawancara 26 juli 2016.

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

‘barang siapa beriaman kepada Allah dan hari kiamat, janganlah memperkerjakan seseorang buruh sampai ia tidak mengetahui berapa upanya.’

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

Ada beberapa prinsip pengupahan dalam Islam yaitu:

1. Prinsip Keadilan

Seseorang pengusaha tidak diperkenankan bertindak kejam terhadap buruh dengan menghilangkan sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun, setiap memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja yang sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah kerja minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat sekitar keadilan menurut upah yang seimbang dengan jasa yang diberikan buruh. Adil mempunyai macam-macam makna diantaranya sebagai berikut:

a) Adil bermakna jelas

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar atas dasar kerelaan melakukannya (dari yang berakad). Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Pada PT. Bumi Rambang Kramajaya sebelum melakukan kesepakatan kerja telah melakukan akad terlebih dahulu dan upah yang akan dibayarkan juga telah jelas yaitu: Rp.76.000'- perhari. Tata cara pembayaran upah dibayarkan langsung kepada pekerja secepatnya waktu dalam satu minggu sekali.

b) Adil bermakna profesional

Pekerja seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya yaitu, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama.

PT. Bumi Rambang Kramajaya dalam memberikan upah karyawan disesuaikan berdasarkan dengan golongan karyawan dan hasil yang di dapatkan. Dan dalam pekerjaan yang sama juga upah yang diberikan sama.

2. Prinsip Kelayakan

Kelayakan menuntut agar upah kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum secara layak. Adapun layak mempunyai makna sebagai berikut:

a. Layak cukup pangan, sandang dan papan

Kelayakan upah yang di terima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu: Pangan (Makanan), Sandang (Pakaian), dan Papan (Tempat Tinggal). bahkan bagi pengawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperkejakannya untuk mencarikan jodohnya. Artinya, hubungan majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan.

PT. Bumi Rambang Kramajaya memberikan tempat tinggal di sediakan rumah khusus untuk karyawan bagi karyawan yang belum mempunyai tempat tinggal. Dalam kebutuahan sandang PT. Bumi Rambang Kramajaya tidak memberikan tanpa kecuali perlengkapan kerja seperti: kaos, sarung tangan, masker dan peralatan lainnya sebagai perlindungan bekerja.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

adalah Rp. 900.000,- Tetapi di perusahaan tertentu diberikan upah Rp.500.000,- Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pengawai tersebut sebanyak Rp.400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.

Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya dalam menerima upah sudah sesuai dengan pasaran karena penentuan upah yang ditetapkan yaitu sesuai standar UMP (Upah Minimum Pekerja).Dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya.Akad dalam pemburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan perusahaan. Artinya,

sebelum pekerja dikerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

3. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja dengan adanya hubungan hukum tersebut adalah:

1. Karyawan Mingguan, Harian, Dan Bulanan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya mereka menyelesaikan pekerjaannya sendiri.
2. Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Mereka melakukan pekerjaan dengan tekun dan teliti tanpa ada yang ketinggalan.
4. Mereka merawat dengan benar fasilitas yang dipakai untuk mereka bekerja.
5. Apabila mereka ceroboh menghilangkan barang ataupun pupuk mereka siap mengganti ruginya.

Sedangkan yang hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah:

- a. PT. Bumi Rambang Kramajaya mereka telah memberikan pekerjaan terhadap karyawan mingguan.
- b. PT. Bumi Rambang Kramajaya memberikan upah sesuai dengan perjanjian kerja.
- c. PT. Bumi Rambang Kramajaya sangat tegas dan bail memperlakukan karyawan.

- d. Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya dalam bekerja mendapatkan jaminan keselamatan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian di atas bahwa Mekanisme upah karyawan mingguan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya sudah sejalan dengan fiqh Muamalah. Karyawan Mingguan upah yang telah diberikan sangatlah memuaskan karena PT. Bumi Rambang Kramajaya tidak pernah memperkerjakan karyawan diluar kemampuan dan memberikan upah yang sesuai apa yang telah dikerjakan. Dalam pembayaran upah dibayarkan dengan tepat waktu tanpa mengecewakan karyawan. Dan dalam mempekerjakan karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya juga berbuat adil terhadap karyawannya tanpa membedakan satu sama lainnya.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa olah data di lapangan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya, disimpulkan sudah sesuai menurut Fiqh Muamalah.karena buruh telah mengetahui upahnya sebelum bekerja dan sebelumnya bekerja melakukan akad terlebih dahulu. selain itu upah yang ditetapkan berdasarkan berat pekerjaannya, upah juga diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan prinsip kelayakn juga pembayaran upahnya diberikan tepat waktu apabila telah jatu tempo satu minggu sekali.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari Uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penetapan upah karyawan mingguan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya yaitu berdasarkan UMP (Upah Minimum Pekerja), kemudian berdasarkan kesepakatan antara perwakilan serikat pekerja PT. Bumi Rambang Kramajaya. Dengan upah yang telah disepakati dan telah ditetapkan

maka dari itu dalam pengupahan PT. Bumi Rambang Kramajaya menetapkan upah sebesar Rp. 76.000,- perhari.

2. Sistem penetapan upah karyawan mingguan PT. Bumi Ramabang Kramajaya sudah sesuai dengan tinjauan Perseptif Fiqh Muamalah karena telah mengetahui upahnya sebelum bekerja dan melakukan akad terlebih dahulu. Selain itu upah ditetapkan berdasarkan berat pekerjaannya, upah juga diberikan berdasarkan prinsip keadilan dan prinsip kelayakan juga tepat waktu pada jatuh tempo dalam satu minggu sekali.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis ajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Sistem Mekanisme upah karyawan mingguan pada PT. Bumi Ramabang Kramajaya hendaknya berusaha dapat menetapkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah, karena pemerintah menetapkan upah didasarkan atau kebutuhan minimum masyarakat.

2. Sistem Mekanisme upah yang sesuai dengan Fiqh Muamalah hendaklah tetap dijaga ditingkatkan lagi karena penentuan upah dengan syari'at Islam dapat berdampak pada karyawan untuk hidup layak.

PEDOMAN WAWANCARA

Narasumber: Bapak Darwen, Pimpinan PT. Bumi Rambang Kramajaya Desa Serikembang Kec. Muarakuang.

1. Pertanyaan : Apakah ada sistem pembayaran selain perminggu?
2. Berapakah : upah yang diperoleh oleh karyawan-karyawati?
3. Apakah : setiap karyawan ada pemberian yang berbentuk lain?
4. Apakah : ada jaminan bagi karyawan seperti jaminan kesehatan Asuransi BPJS?
5. Apakah : gaji yang diberikan oleh pihak PT. dapat meningkatkan untuk selanjutnya?
6. Hal-hal : apa saja yang bisa diperhitungkan dengan upah?
7. Bagaimana : upah yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan?
8. Bagaimana : struktur dan skala pengupahan yang professional?
9. Bagaimana : mengenai untuk pembayaran pesangon?
10. Bagaimana : upah untuk kerja lembur?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Komala Sari
Tempat/Tanggal Lahir : Serikembang, 16 Januari 1992
NIM : 12170020
Alamat Rumah : Desa Serikembang, Kec. Muara

Kuang Kab. Ogan Ilir.
No Telp/HP :

B. Nama Orang Tua

1. Ayah : Haldin
2. Ibu : Mahmuba

C. Pekerjaan Orang Tua

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

Status dalam keluarga : Anak ke-4 dari 4 bersaudara

D. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Serikembang (2001-2006)
2. SMP Negeri 1 Muara Kuang (2006-2009)
3. SMK ETHIKA Palembang (2009-2012)
4. UIN Raden Fatah Palembang (2012-2016)

Palembang, 31 Maret
2016

Komala Sari