

**SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH PADA PABRIK PT  
SOCFINDO ACEH SINGKIL MENURUT AKAD *IJÁRAH*  
'*ALA AL-'AMÁL***

**SKRIPSI**



Diajukan Oleh:

**MIFTHAHUL JANNAH**  
**NIM. 220102051**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
TAHUN 2026 M / 1447 H**

**SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH PADA PABRIK PT  
SOCFINDO ACEH SINGKIL MENURUT AKAD *IJÁRAH 'ALA AL-  
'AMÁL***

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Penulisan Skripsi  
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Diajukan Oleh:

**MIFTHAHUL JANNAH**

**NIM. 220102051**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

Disetujui untuk diuji/di *munaqasyah* kan oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



**Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag.**  
NIP. 197204261997031002



**Yuhasnibar, M.Ag.**  
NIP. 1979080520100032002

**SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH PADA PABRIK PT  
SOCFINDO ACEH SINGKIL MENURUT AKAD IJÁRAH  
'ALA AL-'AMÁL**

**SKRIPSI**

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)  
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 13 Mei 2025 M  
26 Dzulqaidah 1447 H  
di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

Ketua,

**Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag.**  
NIP. 197204261997031002

Sekretaris,

**Yuhasnibar, M.Ag**  
NIP. 19790805201003200

Penguji I

**Prof. Dr. Husni Mubarrak, Lc., M.A**  
NIP. 198204062006041003

Penguji II

**Hajarul Akbar, M.Ag**  
NIDN: 2027098802



Mengetahui,  
Dean Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

**Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.**  
NIP. 197809172009121006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922  
Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Mifthahul Jannah  
NIM : 220102051  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Fakultas Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 24 Febuari 2026

Yang Menyatakan



  
**Mifthahul Jannah**  
220102051

## ABSTRAK

Nama : Mifthahul Jannah  
NIM : 220102051  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Sistem kerja dan Penetapan Upah Pada Pabrik PT  
Socfindo Aceh Singkil Menurut akad *Ijārah 'Ala Al-'Amāl*  
Tanggal Sidang : 13 Mei 2026  
Tebal Skripsi : 96 halaman  
Pembimbing I : Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag.  
Pembimbing II : Yuhasnibar. M.Ag  
Kata Kunci : Sistem Kerja, Upah, *Ijārah 'Ala Al-'Amāl*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penerapan sistem kerja dan penetapan upah yang adil dalam hubungan ketenagakerjaan, khususnya pada perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, mengingat dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara beban kerja, target harian, jam kerja, serta sistem pembayaran upah yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kerja yang diterapkan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil, sistem penetapan upah yang relevan dengan beban kerja pekerja, serta tinjauan akad *ijārah 'ala al-'amāl* terhadap praktik tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan normatif empiris dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif-analisis melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja di PT Socfindo Aceh Singkil telah tersusun secara terstruktur melalui pembagian tugas, jam kerja, target harian, dan jenjang jabatan, namun dalam pelaksanaannya penyelesaian pekerjaan sering kali bergantung pada pencapaian target sehingga waktu kerja dapat melebihi jam kerja normal. Dari aspek penetapan upah, pembayaran upah belum sepenuhnya selaras dengan kesepakatan awal karena lebih berorientasi pada target kerja yang dicapai. Berdasarkan tinjauan akad *ijārah 'ala al-'amāl*, sistem kerja dan penetapan upah tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip kejelasan akad, keadilan upah, serta kesesuaian antara beban kerja dan imbalan, sehingga masih diperlukan evaluasi agar lebih sesuai dengan prinsip syariah dan hukum ketenagakerjaan.

## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji beserta syukur kepada Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang sederhana ini berjudul **Sistem kerja dan Penetapan Upah Pada Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil Menurut akad Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, teladan umat manusia yang telah membawa cahaya kebenaran dan petunjuk menuju kehidupan yang penuh berkah.

Skripsi ini terwujud dari perjalanan panjang, penuh dengan pelajaran berharga, tantangan serta momen kebahagiaan yang tak terlupakan. Dalam setiap langkahnya, penulis merasakan begitu banyak cinta, dukungan dan doa dari orang-orang yang tidak pernah lelah menyemangati ketika penulis hampir menyerah. Pada kesempatan ini, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.A., selaku pembimbing I, atas bimbingan yang penuh kesabaran dan keikhlasan yang tak ternilai sepanjang proses penulisan skripsi ini. Mulai dari tahap penyusunan proposal hingga menjadi karya yang utuh, arahan dan masukan berharga dari beliau telah memberikan fondasi yang kokoh bagi penyelesaian tugas akhir ini. Kepada ibu Yuhasnibar, M.Ag selaku pembimbing II, atas bimbingan, perhatian dan kontribusinya yang sangat berarti dalam memberikan arahan dan masukan yang konstruktif selama penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan dedikasi yang telah beliau berdua berikan senantiasa mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt.

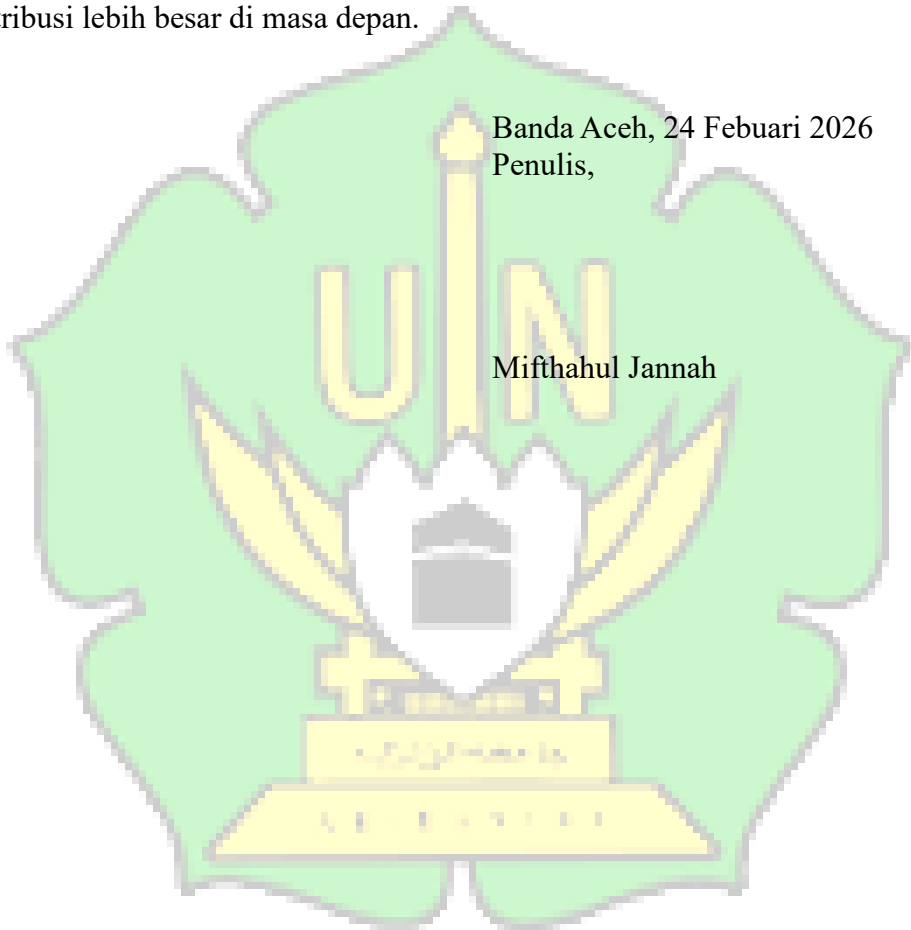
2. Kedua orang tua penulis yaitu ayahanda Muhammad Thahir dan ibunda Rosmiana. Terima kasih sudah melangitkan ribuan doa dalam setiap sujudnya, terima kasih sudah meyakinkan penulis untuk bisa melewati tahap demi tahap dari skripsi ini. Setiap doa, cinta dan kasih sayang yang diberikan menjadi alasan penulis untuk terus melangkah maju, meskipun jalan sering kali terasa berat.
3. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Bapak Dr. Hasnul Arifin Melayu, S.Ag., M.A., Wakil Dekan I, Ibu Prof. Dr. Soraya Devy, M.A., Wakil Dekan II dan Bapak Prof. Dr. Ali Abu Bakar, M.A., Wakil Dekan III yang telah membimbing kami mahasiswa/i di Fakultas Syari'ah dan Hukum.
4. Bapak Dr. Iur. Chairul Fahmi, MA, selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah dan Ibu Azka Amalia Jihad, S.H.I., M.E.I selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah, serta seluruh staf yang ada di Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah yang telah banyak membantu dan membimbing kami mahasiswa/i Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah.
5. Bapak Prof. Dr. Mursyid, S.Ag., M.H.I. selaku dosen penasehat akademik penulis, atas perhatian dan dukungan yang telah diberikan selama masa studi penulis. Arahan yang beliau berikan tidak hanya membantu penulis dalam menentukan langkah-langkah akademik, tetapi juga menjadi motivasi untuk terus berusaha mencapai hasil terbaik. Semoga segala kebaikan beliau senantiasa mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt.
6. Saudara-saudara penulis, abang Rahmad Hidayat Munandar, kakak Rini Irma Suryani, abang Mukhlisa Rahmad, kakak Gustiani, dan kakak Meilisa Wahyuni, serta Tazkiya Geubrina keumala, Ulwa Wafiatul Humaira, Harraz Meurah Bentara sebagai keponakan yang senantiasa menyemangati penulis dan menjadi tempat berbagi canda tawa saat penulis jenuh dalam menyusun skripsi ini. Setiap dukungan yang diberikan menjadi penguat dalam setiap langkah yang penulis tempuh.

7. Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terkhusus kepada member "Malam Tahun Baru" (MTB) terimakasih yang senantiasa menemani penulis dalam suka maupun duka. Dukungan kalian, baik dalam bentuk tawa, obrolan ringan, maupun semangat di saat sulit adalah sesuatu yang akan selalu penulis kenang dengan penuh rasa syukur. Semoga kalian semua selalu dikelilingi dengan hal-hal yang baik dan momen-momen yang membahagiakan.
8. Kepada sahabat terbaik, Ulvatunnur penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan, dan waktu yang telah diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini. Sejak tahap awal pencarian dan penentuan judul, penyusunan proposal, hingga penyelesaian skripsi, saudara senantiasa hadir dengan penuh perhatian, keterlibatan, dan kesediaan untuk membantu dalam setiap proses yang dilalui. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda.
9. Terakhir, untuk Mifthahul Jannah. Terima kasih sudah bertahan hingga sampai pada tahap ini, Penulis juga ingin menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang tulus kepada diri sendiri atas segala perjuangan, keteguhan, dan kesabaran dalam melewati seluruh rangkaian proses penyusunan tugas akhir ini. Perjalanan ini bukanlah hal yang mudah. Berbagai rintangan, tantangan, serta rasa lelah kerap kali hadir silih berganti. Tidak jarang air mata menjadi saksi atas setiap proses yang dijalani, setiap kegagalan dijadikan pelajaran, setiap kesulitan dijadikan penguat, dan setiap rasa lelah dijadikan pengingat bahwa perjuangan ini memiliki tujuan yang besar. Keberanian untuk tetap mencoba, meskipun dalam keadaan ragu dan lelah, menjadi bukti bahwa diri ini mampu bertumbuh dan berkembang. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir ini tidak terlepas dari doa, dukungan, dan semangat yang senantiasa diberikan oleh kedua orang tua, keluarga, serta teman-teman terdekat.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi dunia akademik maupun masyarakat luas. Semoga apa viii ix yang telah penulis capai hari ini menjadi langkah awal untuk memberikan kontribusi lebih besar di masa depan.

Banda Aceh, 24 Febuari 2026  
Penulis,

Mifthahul Jannah



# TRANSLITERASI ARAB LATIN

## Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia

No: 128 Tahun 1987-Nomor: 0543b/U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Hurub Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan Ha
د	Dāl	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)

ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### 1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	<i>fathah</i>	A	A
إِ	<i>Kasrah</i>	I	I
أُ	<i>ḍammah</i>	U	U

### 2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
أَي	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	A dan I
أَوْ	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	A dan U

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : حَوْلَ

## 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
-------------------	------	-----------------	------

...ا...ى	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
...ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
...و	<i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ -qāla

رَمَى -ramā

قِيلَ -qīla

يَقُولُ -yaqūlu

#### 4. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

##### 1. Tā' marbūṭah hidup

*Tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah 't'.

##### 2. Tā' marbūṭah mati

*Tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3. Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ -*raud' ah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ -*al-Madīnah al-Munawwarah*

طَلْحَةُ -*ṭalḥah*

#### 5. Syaddah (Tasydīd)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا	-rabbanā	نَزَّلَ	-nazzala
الْبِرِّ	-al-birr	الْحَجِّ	-al-ḥajj
نُعَمَّ	-nu‘ ‘ima		

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ال), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

### 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyahi* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلِ	-ar-rajulu	السَّيِّدَةِ	-as-sayyidatu
الشَّمْسِ	-asy-syamsu	الْقَلَمِ	-al-qalamu
الْبَدِيْعِ	-al-badī‘u	الْجَلَالِ	-al-jalālu

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuzūna	النَّوْعِ	-an-nau‘
-------------	--------------	-----------	----------

آيَةٌ	-syai'un	إِنَّ	-inna
أَمْرٌ	-umirtu	أَكَلٌ	-akala

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	-Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	-Fa auf al-kaila wa al-mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ	-Ibrāhīm al-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	-Bismillāhi majrahā wa mursāh
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	-Wa lillāhi 'ala an-nāsi hijju al-baiti
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	-Man istaṭā'a ilahi sabīlā

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	-Wa mā Muhammadun illā rasul
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ	-Inna awwala baitin wuḍ i'a linnāsi
لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا	-lallażi bibakkata mubārakkan
□ هُرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	-Syahru Ramaḍān al-lażi unzila fīh al Qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأَفُقِ الْمُبِينِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

-Syahru Ramaḍ ānal-laẓi unẓila fīhil  
qur'ānu

-Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn

-Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīni

-Alhamdu lillāhi rabbi al-'ālamīn

-Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

-Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

-Lillāhi al-amru jamī'an

-Wallāha bikulli syai'in 'alīm

## 10. Tajwid

Bagi yang menginginkan kefasihan dalam bacaan pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid, karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

- 1) Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ṣamad Ibn Sulaimān.
- 2) Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## DAFTAR TABEL

**Tabel 3. 1:** Struktur Organisasi Pabrik PT Socfind ..... 44

**Tabel 3. 2:** Jenis Pekerjaan di pabrik PT Socfindo Aceh Singkil ..... 45

**Tabel 3. 3:** Rate Gaji Pekerjaan di Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil.....47



## DAFTAR LAMPIRAN

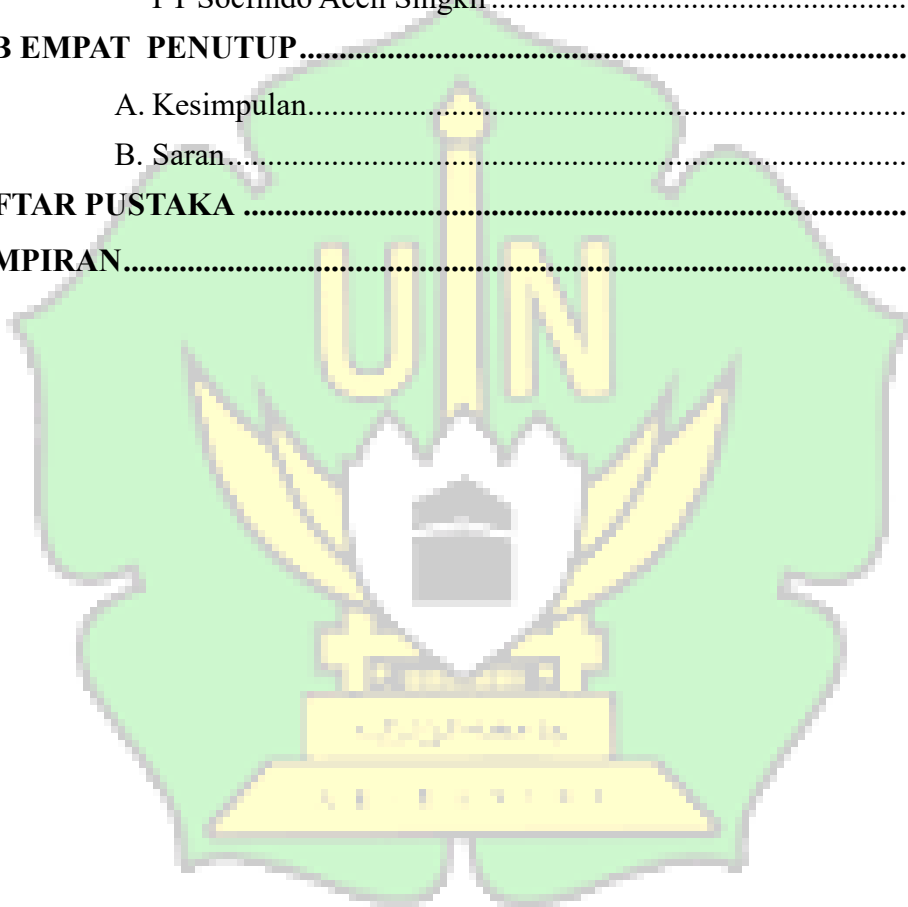
<b>Lampiran 1:</b> SK Penetapan Pembimbing Skripsi.....	72
<b>Lampiran 2:</b> Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	73
<b>Lampiran 3:</b> Protokol Wawancara.....	74
<b>Lampiran 4:</b> Dokumentasi.....	76



## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	..ii
PENGESAHAN SIDANG.....	..iii
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
DAFTAR ISI.....	xix
<b>BAB SATU PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Penjelasan Istilah.....	10
E. Kajian Pustaka.....	13
F. Metodologi Penelitian.....	18
G. Sistematika Penulisan.....	23
<b>BAB DUA SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH MENURUT AKAD IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL.....</b>	<b>24</b>
A. Pengertian <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> dan dasar Hukumnya.....	24
B. Rukun dan Syarat <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	28
C. Pendapat Para Ulama tentang <i>Ijārah ‘ala al-‘amāl</i> dan Upah sebagai Imbalan atas Pekerjaan.....	33
D. Prinsip-prinsip pada Penetapan Upah sebagai Objek dari Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	37
E. Keadilan Nilai Upah dan Relevansinya dengan Beban Kerja..	41
<b>BAB TIGA SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH PADA PABRIK PT SOCFINDO ACEH SINGKIL.....</b>	<b>43</b>

A. Gambaran Umum PT Socfindo Aceh Singkil dan para Pkerjanya .....	43
B. Kontrak Kerja Buruh dan Sistem Kerja pada PT Socfindo Aceh Singkil .....	48
C. Penetapan Upah Pekerja pada PT Socfindo Aceh Singkil dan Relevansinya dengan Beban Kerja Karyawan .....	54
D. Tinjauan <i>Akad Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> terhadap Sistem Kerja Karyawannya dan Keadilan Nilai Upah dengan Beban Kerja di PT Socfindo Aceh Singkil .....	58
<b>BAB EMPAT PENUTUP</b> .....	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>72</b>



# BAB SATU

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari keseluruhan kegiatan produksi dalam operasional usaha, baik pada skala usaha besar, menengah maupun mikro. Perburuhan dalam manajemen modern harus dikelola secara profesional sebagai dinamika usaha untuk meningkatkan profitabilitas usaha. Setiap *stake holders* perusahaan harus mampu mengelola usahanya termasuk tenaga kerjanya untuk tetap produktif dengan iklim dan dinamika kerja positif, dengan memperhatikan secara terstruktur potensi pekerja, tingkat kesejahteraan pekerja termasuk tingkat upah yang diterima baik sebagai komponen gaji, insentif maupun berbagai bentuk *fee* lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja harus dijelaskan hak dan kewajibannya, sehingga pihak pekerja akan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan tanpa mengabaikan substansi penting yang harus dipenuhi pekerja seperti gaji atau upah yang harus diberikan kepada pihak karyawan. Persoalan pemberian upah kepada pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya dijelaskan dalam *ijārah 'ala al-'amāl*.

*Ijārah 'ala al-'amāl* merupakan akad pemberian upah kepada pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Para ulama mazhab telah berpendapat tentang hukum *ijārah 'ala al-'amāl*. Ulama Hanafiah berpendapat bahwa akad *ijārah 'ala al-'amāl* merupakan perjanjian kerja atau jasa seseorang untuk mengerjakan sesuatu, seperti karyawan, maupun pekerja tertentu yang mengandung manfaat bagi pihak yang mempekerjakannya, dan pihak pengguna jasa tersebut harus membayar dengan upah sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Abdul Azis Dahlan (Ed.), *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 4, (Jakarta, Ichtiar Baru van Hoeve, 1996), hlm. 660.

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan *ijarah* yang objek sewanya itu memiliki jangka waktu dan disertai dengan imbalan sesuai dengan kesepakatan, maka *musta’jir* dan penyewa harus memiliki kesepakatan di awal mengenai jangka waktu yang jelas dan berapa upah yang diterima oleh *musta’jir*.<sup>2</sup>

Ulama Syafi’i dan Hanabilah berpendapat bahwa akad ini sangat menekankan kejelasan dalam setiap komponen akad *ijārah*, terutama dalam hal pekerjaan dan upah. Jika ada ketidakjelasan akad tersebut bisa dianggap tidak sah. Oleh karena itu, sebelum melakukan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, sangat penting bagi kedua belah pihak untuk memastikan semua aspek pekerjaan dan upah telah disepakati secara rinci dan jelas.<sup>3</sup>

Dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* harus jelas para pihak menyepakati bentuk jasa yang akan dilakukan, termasuk penjelasan pekerjaan bila dibutuhkan seperti menjelaskan masa perjanjian kerja itu berlangsung karena tanpa adanya waktu tertentu maka objek pekerjaan menjadi tidak jelas, dengan demikian waktu pelaksanaan dan batas waktu pekerjaan tersebut juga menjadi salah satu persyaratan yang harus disepakati dalam *ijārah ‘ala al-‘amāl*. Para ulama juga menjelaskan apabila tidak ada kejelasan pada objek kerja dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* maka tentu saja salah satu rukunnya berupa *ma’qud ‘alaih* tidak terpenuhi sehingga memungkinkan timbulnya potensi perselisihan dan mengakibatkan rusaknya akad.

Dalam *ijārah ‘ala al-‘amāl* pihak yang memberi pekerjaan dan pihak pekerja ditempatkan dalam kedudukan yang setara, keduanya saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Hubungan hukum yang terjalin di antara keduanya adalah kemitraan dalam bekerja, majikan merupakan orang yang memiliki dana dan membutuhkan kerja manusia, sementara pekerja adalah

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 3.

<sup>3</sup> Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed.), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019), hlm. 126.

pemilik tenaga yang memerlukan dana. Keduanya saling membutuhkan, karenanya harus diatur agar masing-masing dari keduanya menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan bagiannya secara benar, dengan menggunakan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* sistem kerja yang ditetapkan tersusun dengan semestinya.<sup>4</sup>

*Ijārah ‘ala al-‘amāl* juga disebut sebagai suatu akad atas manfaat yang sudah jelas dengan tujuan bisa diserahkan dan diperbolehkan kepada orang lain yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan upah yang jelas. Hal ini didasari karena upah sangatlah penting dan diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam kehidupan seseorang tidak mampu mengerjakan segala sesuatu dan semua keinginannya kecuali dengan memperkerjakan orang lain untuk membantunya dan memberikan upah kepadanya sebagai imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan.

Ketentuan upah yang tertuang dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam pasal-pasal yang mengatur tentang kebijakan pengupahan mulai dari Pasal 88 sampai Pasal 98. Menurut Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha atau perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota (sering disebut Upah Minimum Regional/ UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2026 telah ditetapkan sebesar Rp3.932.552,00. Angka ini mengalami kenaikan sebesar 6,7 persen dibandingkan tahun sebelumnya yang berada di angka Rp3.685.616. Dengan besaran tersebut, UMP Aceh kini termasuk sebagai salah satu yang tertinggi di wilayah Sumatera. Penetapan ini mengacu pada Keputusan Gubernur Aceh

---

<sup>4</sup> Ahmad Hasan, *Nazhariyat Al-Ujr Fi Al-Fiqh Al-Islmiy*, (Suriyah, Dar Al-Iqra, 2002), Cet. ke-1, hlm. 34 – 35.

Nomor 500.15.14.1/1488/2025 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2026. Sementara itu, besaran upah minimum di tingkat kabupaten/kota ditetapkan secara berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan kebijakan masing-masing daerah.

Penetapan upah minimum ini menjadi acuan penting bagi perusahaan dalam menentukan besaran upah yang layak bagi pekerja. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait implementasi upah minimum tersebut, terutama di sektor perkebunan yang melibatkan sistem kerja dengan target produksi harian. Persoalan ini menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan beban kerja yang harus dipikul oleh pekerja, jam kerja yang panjang, serta sistem pembayaran upah yang tidak selalu transparan.

Dalam praktiknya, upah harus dikerjakan secara konsekuen dan memberikan manfaat bagi yang bersangkutan. Agar kegiatan upah mengupah menjadi sempurna maka harus ada bentuk perjanjian yang disepakati sebagai akad dalam kegiatan tersebut. Hal itu diwujudkan dalam bentuk akad *ijārah* dimana di antara dua belah pihak harus sesuai dengan ketentuan yang harus disepakati oleh kedua pihak dan adanya kejelasan pada saat berakad baik dalam perjanjian kerja, waktu pembayaran upah, dan juga besar rincian upah dan adapun keadilan dalam pemberian upah sesuai pada porsinya.<sup>5</sup>

Dalam dinamika ketenagakerjaan modern, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja merupakan hal yang sangat kompleks dan memerlukan pengaturan yang adil serta proporsional. Hal ini bertujuan agar kedua belah pihak memperoleh hak dan kewajiban yang seimbang, sehingga tercipta iklim kerja yang harmonis, produktif, dan berkeadilan. Di Indonesia, hubungan kerja diatur dalam peraturan perundang-undangan, terutama dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Cipta Kerja No. 11

---

<sup>5</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 Ayat 1.

Tahun 2020, yang memuat berbagai ketentuan mengenai sistem kerja, hak-hak pekerja, serta pengupahan.

PT Socfindo sebagai salah satu perusahaan perkebunan besar yang beroperasi di Aceh Singkil tentu memiliki sistem kerja dan pengupahan tersendiri yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan dan regulasi yang berlaku. Namun, penting untuk mengkaji bagaimana sistem tersebut diterapkan dalam praktik, terutama dalam hal keadilan upah, perlindungan terhadap tenaga kerja, dan sistem kontrak kerja. Pada ketentuan upah yang di lakukan di suatu pabrik sawit yang ada di Aceh Singkil, dengan memberikan upah terhadap karyawan juga harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Pada Pasal 90 ayat (1) dijelaskan bahwa perusahaan dilarang memberikan upah lebih rendah dari upah minimumnya, Hal ini didasari karena upah sangatlah penting dan diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Upah yang diberikan tidak boleh kurang dari kadar kecukupan dalam kehidupan. Menentukan tingkat upah yang setara yaitu melalui bernegosiasi antara tenaga kerja dengan kontributor kerja. Dapat dilihat bahwa konsep upah yang setara dan kebenaran upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memiliki tujuan sama terhadap tenaga kerja yakni untuk melindungi haknya dalam mendapatkan upah yang layak. Jumlah dari tingkat upah juga ditentukan dengan tawar menawar dan perjanjian yang disetujui oleh pemberi kerja dan pekerja, untuk melindungi hak pekerja.

Konsep upah yang setara menetapkan upah yang akan menjadi standar bagi pekerja yang mana jumlah dari upah tersebut adalah layak bagi pekerja. Dalam Pasal 88 dan 89 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditetapkan upah minimum bagi buruh sehingga pemberi kerja tidak diperkenankan memberikan upah di bawah dari upah yang paling kecil sudah ditentukan, serta upah-upah lain yang dicantumkan pada Pasal 88 ayat 3.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Camelia Sofwan Al-Rasyid dkk, (Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah yang Setara dan Relevansinya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law*, Vol. 1, No. 2, 2021, hlm. 36-37.

Untuk Kabupaten Aceh Singkil, upah minimum regional yang telah ditetapkan adalah sebesar Rp3.932.552,00. Penetapan ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai penetapan upah minimum bagi pekerja. Kebijakan tersebut juga selaras dengan sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di PT Socfindo Aceh Singkil, PT Socfindo merupakan sebuah perusahaan pengolahan kelapa sawit yang membutuhkan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dalam praktiknya, manajemen PT Socfindo menjalin perjanjian kerja dengan para pekerja, baik secara lisan maupun tertulis, untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu. Perjanjian tersebut memuat ketentuan mengenai syarat kerja, hak, serta kewajiban masing-masing pihak. Di dalam perjanjian kerja juga dijelaskan bahwa pekerja berhak memperoleh kebijakan perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Setiap perjanjian kerja pada dasarnya menimbulkan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang mengikatkan diri di dalamnya. Perjanjian tersebut merupakan rangkaian pernyataan yang memuat janji atau kesanggupan, baik secara lisan maupun tertulis. Hal ini pula yang diterapkan di PT Socfindo, di mana para pekerja menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja tanpa mengubah maupun membedakan peraturan yang berlaku.<sup>7</sup>

Dari sudut pandang hukum positif, Indonesia sebagai negara hukum telah menetapkan sejumlah norma untuk mengatur sistem ketenagakerjaan, seperti ketentuan mengenai upah minimum, jam kerja, lembur, serta jaminan sosial tenaga kerja. Namun, seringkali masih ditemukan permasalahan di lapangan seperti ketidakjelasan kontrak kerja, upah di bawah standar, atau kurangnya

---

<sup>7</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 2002), hlm. 4.

perlindungan terhadap pekerja harian lepas, yang menimbulkan ketimpangan sosial dan ketidakpuasan kerja.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Paimin salah satu pekerja di PT Socfindo Aceh Singkil, bahwa sistem kerja di pabrik tersebut mengikuti peraturan internal perusahaan, dengan jam operasional mulai pukul 06.30 hingga 14.00. Para pekerja diwajibkan mengabdikan minimal selama 25 tahun sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Bagi pekerja yang telah lama bekerja, tekanan kerja menjadi hal yang tidak terhindarkan. Salah satu bentuk tekanan tersebut adalah kewajiban untuk memenuhi target harian sebanyak 40 tandan sawit apabila target tersebut tidak tercapai, maka pekerja belum diizinkan pulang.

Terkait sistem pengupahan, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara karyawan dan pegawai, dengan selisih gaji bisa mencapai 100 hingga 500 ribu rupiah per orang, tergantung pada golongan masing-masing. Selain itu, latar belakang pendidikan juga menjadi faktor penentu besarnya upah, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin besar pula upah yang diterima.<sup>9</sup>

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Sajem Pratiwi yang juga merupakan salah satu pekerja di PT Socfindo Aceh Singkil, diketahui bahwa sistem kerja di perusahaan tersebut memiliki jenjang jabatan yang terstruktur, serupa dengan perusahaan swasta pada umumnya. Keterangan ini menunjukkan bahwa terdapat sistem pengelolaan tenaga kerja yang formal dan terorganisir di dalam perusahaan. Terkait dengan sistem pengupahan, dijelaskan bahwa upah diberikan berdasarkan capaian target kerja setiap bulannya oleh masing-masing individu. Sistem penghargaan atau kompensasi tidak dilakukan secara kolektif, melainkan ditentukan secara personal sesuai dengan hasil kerja tiap karyawan.

---

<sup>8</sup> M. Amin Abdullah, *Studi Agama Normativitas atau Historisitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hlm. 102.

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan Paimin, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 10 Mei 2025, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.

Mengenai tekanan dalam bekerja, secara normatif perusahaan tidak memberlakukan tekanan kepada pekerja untuk mencapai target tertentu sebagaimana tercantum dalam Standar Operasional Prosedur (SOP). Namun demikian, berdasarkan pengalaman di lapangan, tekanan tetap dirasakan oleh pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini disebabkan adanya tuntutan untuk memenuhi target secara konsisten, yang pada praktiknya menimbulkan beban tersendiri bagi masing-masing individu.<sup>10</sup>

Dari beberapa hasil wawancara yang penulis lakukan, ditemukan adanya kesenjangan antara jam kerja dengan target harian yang harus dicapai oleh karyawan, di mana dalam praktiknya target tersebut sering kali tidak sebanding dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat perbedaan upah yang cukup signifikan antar karyawan, meskipun beban kerja yang dijalani relatif sama. Terkait hal ini, sebagaimana disampaikan oleh Paimin, terdapat tekanan kerja berupa aturan tidak tertulis bahwa karyawan yang belum mencapai target tidak diperbolehkan pulang, meskipun jam kerja sebenarnya telah berakhir. Kondisi ini menimbulkan kebingungan mengenai dasar pemberian upah, apakah ditentukan berdasarkan jam kerja atau berdasarkan target harian yang dicapai. Ketidajelasan tersebut membuat sebagian karyawan merasa tidak nyaman dan menilai bahwa sistem kerja serta pengupahan yang diterapkan belum memiliki kepastian dan keadilan yang jelas dalam mengukur kinerja mereka.

Sistem kerja yang diimplementasikan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas hasil kerja karyawan, dengan penerapan manajemen kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Mengenai penetapan upah yang diterapkan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil menunjukkan bahwa upah yang diberikan harus layak dan adil dikarenakan tingkat upah yang diberikan manajemen kepada

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Sajjem, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil pada Tanggal 12 Mei 2025, di Rimo, Kec. Gunung Meriah, Aceh Singkil.

pekerja haruslah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan anggota keluarganya.

Melihat kenyataan sebagaimana telah penulis paparkan di atas, maka penerapan sistem kerja dan pemberian upah di PT Socfindo Aceh Singkil perlu dikaji lebih lanjut untuk menilai kesesuaiannya dengan prinsip keadilan dalam akad kerja berdasarkan ketentuan akad dalam fiqih muamalah yang secara spesifik dalam bentuk *ijārah ‘ala al-‘amāl*. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk menganalisis secara langsung praktik kerja dan pengupahan yang berlaku di perusahaan tersebut dalam kaitannya dengan konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl*. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul **Sistem Kerja dan Penetapan Upah pada Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil Menurut Akad *Ijārah ‘Ala al-‘Amāl***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kerja yang diimplementasikan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil untuk meningkatkan efektivitas hasil kerja karyawan?
2. Bagaimana sistem penetapan upah yang diterapkan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil yang relevan dengan sistem kerja yang ditanggung oleh perusahaan?
3. Bagaimana tinjauan menurut akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* terhadap sistem penerapan kerja dan penetapan upah yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Socfindo Aceh Singkil?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sesuai dengan permasalahan yang telah penulis tetapkan yaitu:

1. Untuk mengetahui sistem kerja yang diimplementasikan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil dalam meningkatkan efektivitas hasil kerja karyawan;
2. Untuk mengetahui sistem penetapan upah yang di terapkan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil secara relavan dengan sistem kerja yang ditanggung oleh perusahaan;
3. Untuk menganalisa perspektif *ijārah ‘ala al-‘amāl* terhadap sistem penerapan kerja dan penetapan upah pada PT Socfindo Aceh Singkil.

#### **D. Penjelasan Istilah**

Untuk memudahkan memahami variabel penelitian ini, penulis jelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam skripsi ini, sehingga pembahasan ini akan lebih fokus pada substansi permasalahan yang menjadi objek kajian dan di bahas secara tuntas. Adapun istilah yang penulis jelaskan adalah sebagai berikut:

##### **1. Sistem kerja**

Sistem merupakan dua frasa gabungan antara sitem dan kerja, sistem merupakan suatu kumpulan unsur atau komponen yang saling berinteraksi dan berhubungan satu sama lain secara terpadu, membentuk suatu kesatuan yang terorganisir.<sup>11</sup>

Kerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang secara sadar dan sengaja dilakukan oleh individu sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik bagi dirinya sendiri, keluarga, maupun masyarakat secara lebih luas. Aktivitas ini tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pribadi, tetapi juga mencerminkan peran sosial dalam mendukung kelangsungan hidup bersama dan kesejahteraan kolektif, pekerjaan juga dapat dipahami

---

<sup>11</sup><https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=system> diakses pada Tanggal 21 Mei 2025.

sebagai kontribusi nyata dari manusia yang bersama dengan faktor-faktor produksi lainnya seperti, modal, alam, dan kewirausahaan.<sup>12</sup>

Sistem kerja yang penulis maksudkan dalam riset ini adalah pola atau tata cara pelaksanaan pekerjaan yang diterapkan oleh manajemen PT Socfindo kepada para karyawannya, yang mencakup pembagian tugas, waktu kerja, target kerja, jenjang jabatan, serta tata tertib kerja yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Sistem ini menjadi dasar dalam penilaian efektivitas kerja dan menjadi salah satu faktor utama dalam penetapan upah.

## 2. Penetapan upah

Penetapan upah dua frasa yang terdiri dari dua kata yaitu penetapan dan upah. Penetapan merupakan proses, cara, atau perbuatan dalam menetapkan sesuatu. Penetapan juga bisa berarti penentuan, pengangkatan, atau pelaksana sesuatu, seperti pelaksanaan janji atau kewajiban.<sup>13</sup>

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>14</sup>

Penetapan upah yang dimaksudkan dalam istilah ekonomi juga dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, bahwa kebijakan terhadap pengupahan harus memenuhi pencapaian penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh.

---

<sup>12</sup>file:///C:/Users/Windows/Downloads/idmwikipediaorgwikiPekerjaan(aktivitasmanusia).html, diakses pada Tanggal 21 mei 2025.

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-4, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).

<sup>14</sup> Pandu, *Peraturan Perundang-Undangan Upah dan Pesangon*, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006), hlm. 1.

Dalam hal ini dapat penulis simpulkan bahwa maksud dari penetapan upah adalah proses penentuan imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa atau tenaga yang mereka berikan kepada pemberi kerja, dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti jenis pekerjaan, tanggung jawab, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penetapan ini bertujuan untuk menciptakan keadilan, serta menjaga stabilitas hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja. Dalam dunia kerja modern, penetapan upah juga menjadi wujud komitmen organisasi terhadap prinsip keadilan, dan kesejahteraan. Penetapan upah tidak hanya menjaga stabilitas tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas.

### 3. *Ijārah ‘ala al-‘amāl*

*Ijārah ‘ala al-‘amāl* adalah akad yang bersifat pekerjaan, artinya *ijārah alâ al-‘amal* ini berusaha mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Mu'jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain. Kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu yang telah disepakati di antara keduanya. *Mu'jir* mendapatkan upah (*ujrah*) atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'jir*.<sup>15</sup>

Menurut pendapat penulis *ijārah ‘ala al-‘amāl* dapat dipahami sebagai suatu bentuk akad kerja sama yang menjadikan tenaga, keahlian, atau jasa seseorang sebagai objek sewa, di mana pihak yang memiliki kemampuan atau keterampilan tertentu (*mu'jir*) menawarkan jasanya kepada pihak lain (*musta'jir*) untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Akad ini didasarkan pada prinsip saling membutuhkan dan saling menguntungkan, di mana *musta'jir* memperoleh manfaat dari jasa atau keterampilan *mu'jir*; sedangkan *mu'jir* memperoleh kompensasi berupa upah (*ujrah*) atas tenaga

---

<sup>15</sup> Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: PT Logung Printika, 2009), hlm. 188.

dan waktu yang dicurahkan. Akad ini mencerminkan etika kerja yang adil dalam Islam, karena berlangsung atas dasar kesepakatan, kejelasan hak dan kewajiban, serta saling ridha antara kedua belah pihak.

#### **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka diperlukan untuk mengetahui kajian yang memiliki teori, konsep, atau variabel yang sama dengan penelitian ini, sehingga dengan adanya ulasan ini dapat diketahui posisi penelitian yang penulis lakukan dalam riset yang hampir serupa sehingga tidak terjadi duplikasi dan plagiasi. Berikut ini penulis paparkan riset-riset sebelumnya baik artikel, jurnal, tesis maupun skripsi yang memiliki relasi dengan riset yang berjudul *Sistem Kerja dan Penetapan Upah Pada PT Socfindo Aceh Singkil Menurut Akad Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl*.

*Pertama*, skripsi yang ditulis oleh Fahrul Ramadhani, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum di UIN Ar-Raniry Banda Aceh Pada tahun 2021 dengan judul *Sistem Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Ekspedisi dalam Perspektif Akad Ijārah ‘Ala Al-Manāfi’*.<sup>16</sup> Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ketentuan gaji yang diperoleh oleh pihak kernet dibagi rata dengan pihak sopir, jumlah tersebut tidak sesuai dengan tingkat risiko pekerjaan yang dilakukan oleh kernet karena lebih diberatkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT Ingin Jaya Mandiri belum sesuai dengan sistem *syara*’ sebagaimana yang telah diatur dalam akad *ijārah ‘ala al-manāfi*.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian penulis yaitu penelitian Fahrul Ramadhani berfokus pada Sistem Kerja dan Pengupahan di Perusahaan Ekspedisi PT Ingin Jaya Mandiri dengan berfokus pada sopir dan kernet menggunakan perspektif *ijārah ‘ala al-manāfi*’ yakni akad atas pemanfaatan suatu objek atau jasa. Serta mengangkat isu eksploitasi kernet dan

---

<sup>16</sup> Fahrul Ramadhani, “Sistem Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Ekspedisi dalam Perspektif Akad *Ijārah ‘Ala Al-Manāfi’*” *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021).

ketimpangan risiko kerja dalam hubungan kerja yang tidak seimbang. Sedangkan riset ini berfokus pada sistem kerja dan penetapan upah di PT Socfindo sebuah pabrik pengolahan sawit di Aceh Singkil dengan menggunakan perspektif akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu akad sewa atas jasa tenaga kerja.

Skripsi ini terdapat persamaan dengan skripsi yang penulis teliti, yaitu sama-sama membahas mengenai sistem kerja dan pengupahan dalam praktik ketenagakerjaan di sebuah perusahaan, dan juga sama-sama menggunakan konsep akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*.

*Kedua*, skripsi yang ditulis oleh Muhammad Rian Fadilla, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh Pada tahun 2023 dengan judul *Implementasi Akad Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl Pada Sewa Jasa Operator Eskavator Tambang Galian Batu*.<sup>17</sup> Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa perjanjian yang di buat pada perusahaan tambang galian batu tersebut dilakukan secara lisan sehingga tidak ada jaminan yang kuat untuk mereka memprotes. Pada lapangan kerja sering terjadi penambahan beban kerja baik dari jumlah pekerjaan, tanggung jawab, bahkan waktu kerja yang dinilai tidak sesuai, sehingga banyak operator harus meluangkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian penulis yaitu penelitian Muhammad Rian Fadilla berfokus mengangkat kasus operator eskavator pada tambang galian batu di Peukan Biluy, penelitian ini juga lebih menekankan pada pertanggungjawaban risiko kerja dan hak-hak pekerja yang rentan diabaikan karena tingginya risiko kecelakaan serta minimnya perlindungan hukum dalam hubungan kerja berbasis lisan yang lebih menyoroti praktik kerja informal yang dilakukan tanpa kontrak tertulis. Sedangkan riset ini berfokus pada

---

<sup>17</sup> Muhammad Rian Fadilla “Implementasi Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl* pada Sewa Jasa Operator Eskavator Tambang Galian Batu” *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2023).

sistem kerja dan penetapan upah di PT Socfindo sebuah pabrik pengolahan sawit di Aceh Singkil dengan menggunakan perspektif akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu akad sewa atas jasa tenaga kerja.

*Ketiga*, skripsi yang ditulis oleh Rosita Dewi Rasmawati, mahasiswi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta pada tahun 2023 dengan judul *Tinjauan Akad Ijārah Terhadap Pembayaran Upah Tenaga Kerja di Bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) (Studi Kasus Pada Yudi Jaya Sablon di Dusun Jatisobo Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo)*.<sup>18</sup> Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan Yudi Jaya Sablon jauh dibawah UMK Kabupaten Sukoharjo sedangkan para pekerja sudah menggunakan tenaga ekstra dalam melakukan pekerjaan secara maksimal namun pengusaha belum melaksanakan kebijakan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan membayar upah layak kepada karyawan menurut tinjauan akad *ijārah* dan mengedepankan aspek keadilan yang saling menguntungkan antara karyawan dan tempat industri sablon.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian penulis yaitu penelitian Rosita Dewi Rosmawati berfokus pada praktik pengupahan di Yudi Jaya Sablon yang tidak menerapkan kontrak kerja tertulis dan membayar upah di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), sehingga dinilai belum sesuai dengan prinsip-prinsip akad *ijarah* dan keadilan menurut hukum Islam. Sedangkan riset ini berfokus pada sistem kerja dan penetapan upah di PT Socfindo sebuah pabrik pengolahan sawit di Aceh Singkil dengan menggunakan perspektif akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu akad sewa atas jasa tenaga kerja.

---

<sup>18</sup> Rosita Dewi Rasmawati Fadilla “Tinjauan akad *ijārah* terhadap Pembayaran Upah Tenaga Kerja di Bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) (studi kasus pada Yudi jaya Sablon di Dusun Jatisobo Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo)” *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Islam Negeri Raden Mas Said, 2023).

*Keempat*, jurnal yang dipublikasikan pada Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi yang ditulis oleh Siti Nurul Zamilatun dkk pada tahun 2025 mahasiswa Universitas Samudra, tentang *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Socfindo*, dalam jurnal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Pelatihan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena melalui pelatihan, karyawan memperoleh peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Secara simultan, kombinasi antara kompensasi dan pelatihan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya secara statistik hanya sebesar 10,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi dan pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, namun bukan satu-satunya penentu kinerja karyawan.<sup>19</sup>

Adapun letak perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokus kajian substansinya. Jurnal Siti Nurul Zamilatun dkk membahas mengenai pengaruh kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penekanan pada bagaimana kebijakan pemberian imbalan dan peningkatan kemampuan kerja berkontribusi terhadap peningkatan performa individu dalam suatu perusahaan. Penelitian tersebut memandang kinerja karyawan sebagai

---

<sup>19</sup> Siti Nurul Zamilatun Dkk "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Socfindo" *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 2, 2025.

output yang dipengaruhi oleh faktor-faktor manajerial internal yang bersifat praktis dan operasional. Sementara itu, penelitian penulis membahas aspek yang berbeda, yaitu berfokus pada analisis terhadap objek dan permasalahan yang dikaji melalui pendekatan konseptual yang lebih spesifik sesuai dengan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian penulis. Fokus penelitian penulis tidak hanya melihat hasil atau kinerja sebagai akibat dari faktor tertentu, tetapi juga menelaah bagaimana suatu sistem, kebijakan, atau konsep diterapkan dan dinilai berdasarkan landasan teoritis yang relevan.

*Kelima*, , jurnal yang dipublis pada Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi) yang ditulis oleh Widya Fransiska Sihombing dkk pada tahun 2021 mahasiswa , Universitas Labuhanbatu, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, loyalitas, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi loyalitas terhadap perusahaan, semakin kondusif lingkungan kerja, serta semakin jelas dan adil pengembangan karir yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Loyalitas karyawan menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja, yang menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan berperan penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal.<sup>20</sup>

Adapun letak perbedaan antara kedua penelitian ini, Jurnal Widya Fransiska Sihombing dkk Jurnal ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dengan melihat pada faktor-faktor internal perusahaan seperti disiplin kerja, loyalitas, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dalam memengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan swasta, sehingga tujuan utamanya adalah mengukur hubungan sebab-akibat antarvariabel kinerja organisasi.

---

<sup>20</sup> Widya Fransiska Dkk "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfindo Aek Pamiyenke Kabupaten Labuhanbatu Utara" *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, Vol. 1. No. 3, 2021.

Sementara itu, penelitian penulis tidak berfokus pada kinerja karyawan atau relasi variabel manajerial, melainkan mengkaji suatu fenomena kelembagaan atau kebijakan tertentu dengan menggunakan kerangka konseptual dan normatif, sehingga penekanannya bukan pada peningkatan performa individu, melainkan pada kesesuaian praktik atau sistem yang berjalan dengan konsep dan prinsip tertentu.

## **F. Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan sebuah ilmu pengetahuan yang mempelajari sistematika pengumpulan data, baik secara teoritis maupun data empiris dan dapat dipertanggungjawabkan kebenaran data tersebut maka diperlukan metode tertentu sehingga hasil penelitiannya dapat teruji karena telah menggunakan metodologi penelitian ilmiah.<sup>21</sup>

Dalam menentukan metode penelitian yang akan digunakan, penulis harus membuat langkah-langkah penelitian dengan memahami konsep atas permasalahan yang telah penulis rumuskan, sehingga menghasilkan jawaban dengan data-data yang relevan. Adapun langkah-langkah penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian merupakan sebuah rancangan yang akan dilakukan dalam penelitian, rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Dalam penelitian ini penulis menerapkan pendekatan normatif empiris yang merupakan suatu pendekatan didasarkan pada aspek hukum, norma, undang-undang dan peraturan yang berlaku, serta pandangan hukum fiqh muamalah terlepas dari kehidupan sosial masyarakat.

Dalam penelitian ini, penulis menggabungkan aspek normatif dan aspek empiris, aspek normatif adalah norma hukum dan norma fiqh

---

<sup>21</sup> Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 27.

muamalah dalam bentuk konsep *ijārah* , hukumnya terhadap norma-norma tertulis pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta berbagai dokumen resmi yang relevan. Aspek empiris adalah pendekatan dalam memperoleh pengetahuan yang didasarkan pada pengamatan langsung, dengan data empiris diimplementasikan perjanjian kerja pada PT Socfindo antara pihak manajemen dengan pihak pekerja yang didasarkan pada berbagai sektor pekerjaan, baik pada operasional mesin, operasional bahan baku, pengolahan bahan baku menjadi *Crude Palm Oil* (CPO), dan sektor ketenagakerjaan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah dan menjelaskan secara detail tentang sistem kerja dan penetapan upah yang diterapkan pada PT Socfindo dengan konsep *ijarah*, penulis tidak hanya menelaah aspek empiris atau aturan hukum yang berlaku, tetapi juga melalui interaksi langsung dengan para pekerja dan pihak manajemen perusahaan. Selain itu, penulis juga melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi kontrak kerja, interaksi antara pekerja dan atasan, serta proses penetapan dan pembayaran upah, guna memperoleh pemahaman yang lebih tuntas tentang bagaimana konsep *ijarah* diimplementasikan secara praktis, tetapi juga memahami bagaimana pelaksanaan hukum tersebut berjalan dalam praktik sehari-hari di lingkungan perusahaan PT Socfindo, serta mengetahui pandangan, pengalaman, dan kendala yang dihadapi oleh para pekerja.

## 2. Jenis Penelitian

Pada penelitian skripsi ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif analisis dimana riset yang dilakukan peneliti memberikan gambaran dan narasi secara faktual terhadap seluruh peristiwa yang terjadi sehingga peneliti dapat menyampaikan informasi secara komprehensif. Unsur analisis dalam penelitian ini dimaksud untuk dapat mengolah data yang diperoleh oleh penulis secara detail dengan cara menghubungkan fakta lapangan dan mengaitkannya dengan konsep yang

digunakan, serta penulis menganalisis hubungan antara tiap variabel penelitian.<sup>22</sup>

Dalam penelitian ini, penulis mengurai sistem kerja dan penetapan upah yang diterapkan oleh PT Socfindo terhadap karyawannya, baik dari sisi bentuk, prosedur, maupun penerapannya terhadap karyawan. Sistem ini dikaji melalui pendekatan Konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditetapkan upah minimum buruh. Dalam konteks ini, diperlukan proses pengamatan langsung dilapangan berdasarkan data empiris yang diperoleh secara langsung dari pihak pabrik PT Socfindo Aceh Singkil.

### 3. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data yang diteliti seperti informan, responden, catatan benda, dan dokumen.<sup>23</sup> Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumbernya yaitu:

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang mengetahui permasalahan yang sedang dikaji dalam penelitian ilmiah. Informasi dari data primer ini diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi.<sup>24</sup> Pada penelitian ini, penulis mewawancarai pihak keuangan pabrik PT Socfindo untuk mendapatkan data yang valid, kemudian penulis juga mewawancarai salah satu karyawan Pabrik PT Socfindo untuk mendapatkan data yang relevan,

---

<sup>22</sup> Lexy. J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 6.

<sup>23</sup> Muhammad Sidiq, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry, 2019), hlm. 17-18.

<sup>24</sup> Sandu Siyoto, M. Kes & Ali Sodik, Ayup, *Dasar Metodologi Penelitian*, Cet. 1, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 67.

selain itu penulis juga mengambil dokumentasi pada pabrik tersebut yang berhubungan dengan penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber yang telah dianalisis oleh peneliti lain. Adapun sumber sekunder terdiri dari berbagai literatur bacaan yang memiliki relevansi dengan kajian ini seperti buku, dokumen-dokumen resmi, hasil penelitian, jurnal, skripsi, dan lain sebagainya yang merupakan informasi yang telah dipublikasi berkaitan dengan sistem kerja pada PT Socfindo menurut konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada riset ini, penulis harus menentukan metode pengumpulan data yang diperoleh pada lokasi penelitian. Adapun tata cara penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung bertatap muka dengan sumber data dari pihak responden.<sup>25</sup> Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai dua orang pekerja yang bekerja pada pabrik PT Socfindo yang ada di Aceh Singkil.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sumber data berupa dokumen-dokumen yang belum dipublikasikan sama sekali, digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, dan karya-karya monumental.<sup>26</sup> Dalam penelitian ini, dokumentasi bertujuan agar penulis mengetahui

---

<sup>25</sup> Didin Fatihudin, *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015), hlm. 122.

<sup>26</sup> Muh Fitrah, dkk, *Metodologi Penelitian*, (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus), (Jawa Barat: CV Jejak, 2017), hlm. 74.

laporan pendataan kinerja karyawan pada PT Socfindo, seperti gaji, sistem kerja, dan waktu kerja karyawan.

#### 5. Langkah-Langkah Analisis Data

Langkah analisis data merupakan proses kegiatan mengelola data dari tahapan proses penelitian. Proses ini bertujuan untuk memperoleh jawaban yang tepat terkait dengan permasalahan yang telah diformulasikan dalam rumusan masalah, berdasarkan data yang valid dan objektif. Dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah yang sistematis, diantaranya yaitu:

- a. Pemilihan data yang sesuai dengan permasalahan penelitian, sehingga dengan pemilahan ini akan terverifikasi data primer dan sekunder yang memang sumbernya berbeda. Hal ini juga berhubungan langsung dengan sistem kerja, penetapan upah, dan kesesuaian aspek terhadap prinsip akad *ijārah 'ala al-'amāl*.
- b. Menelaah data dari proses identifikasi dan validasi dengan menganalisis sistem kerja dan penetapan upah pada pabrik PT Socfindo menurut akad *ijārah 'ala al-'amāl*, serta dilanjutkan dengan menelaah penetapan upah yang diberikan kepada karyawan.
- c. Menganalisis sistem kerja dan penetapan upah yang diterapkan terhadap karyawan yang bekerja pada pabrik PT Socfindo, dengan menggunakan konsep akad *ijārah 'ala al-'amāl*.
- d. Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif sebagai bagian dari laporan penelitian yang mengikuti format skripsi, dengan menggambarkan data yang sistematis.

#### 6. Pedoman Penulisan

Pedoman penulisan yang digunakan dalam karya ilmiah ini antara lain menggunakan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh edisi revisi Tahun 2019, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan Al-Quran serta terjemahan yang diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. Selain itu penulis juga menggunakan pedoman

lain yang berkaitan, seperti undang-undang, fiqh muamalah, dan berbagai penelitian terdahulu. Penulis berupaya menyajikan penelitian yang sistematis, ilmiah, dan mudah dipahami oleh pembaca.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini penting untuk dijelaskan agar memudahkan penulisan dan pemahaman. Sistematika yang terdapat pada skripsi ini terbagi menjadi empat bab dan masing-masing bab tersebut terdapat subbab di dalamnya yang saling berkaitan, adapun sistematika yang terdapat dalam skripsi ini adalah:

Bab satu, merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua, merupakan landasan yang berisi kajian teoritis mengenai tinjauan umum landasan teori, yang berisikan konsep *ijārah ‘ala al-‘amāl* dan dasar hukumnya yang memuat pengertian *ijārah ‘ala al-‘amāl*, rukun dan syarat *ijārah ‘ala al-‘amāl*, pendapat ulama tentang akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* dan upah sebagai imbalan atas pekerjaan, prinsip-prinsip pada penetapan upah sebagai objek dari akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, keadilan nilai upah dan relevansinya dengan beban kerja.

Bab tiga, merupakan pembahasan yang meliputi hasil penelitian yang penulis teliti yaitu gambaran umum PT Socfindo Aceh Singkil dan para pekerjanya, kontrak kerja buruh dan sistem kerja pada PT Socfindo Aceh Singkil, penetapan upah pekerja pada PT Socfindo dan relevansinya dengan beban kerja karyawan, dan tinjauan *ijārah ‘ala al-‘amāl* terhadap sistem kerja karyawan dan keadilan nilai upah dengan beban kerja di PT Socfindo Aceh Singkil.

Bab empat, merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dijelaskan serta saran yang menyangkut dengan penelitian, penulisan dan penyusunan skripsi ini.

## BAB DUA

### SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH MENURUT AKAD *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL*

#### A. Pengertian *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl* dan dasar Hukumnya

Secara etimologis, istilah *ijārah* bersumber dari khazanah bahasa Arab klasik, yang berasal dari kata kerja *ajjara-yuajjiru-ijāratan*. Kata tersebut secara leksikal memiliki korelasi makna yang berarti *al-iwad*, yang dalam konteks bahasa Indonesia dapat diartikan dengan konsep imbalan, kompensasi, atau upah atas suatu jasa maupun manfaat yang diberikan.<sup>27</sup>

Dari perspektif terminologi fikih muamalah, *ijārah* merupakan suatu akad timbal balik yang objeknya berupa pemanfaatan atas barang, tenaga, kemampuan dan *skill* yang memiliki status hukum mubah atau diperbolehkan secara syariat yang telah ditentukan secara terstruktur dengan jelas, pihak penyewa atau pengguna jasa akan memberikan imbalan berupa upah kepada pihak yang menyewakan atau penyedia jasa. *Ijārah* memiliki peranan penting dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.<sup>28</sup>

Dalam fiqih muamalah istilah yang digunakan untuk pekerja atau orang yang menyewakan jasa disebut dengan *mu’ajir*, sedangkan yang menjadi penyewa disebut dengan *musta’jir*; adapun benda yang disewa disebut dengan *ma’jur* dan jasa yang diberikan sebagai kompensasi atas pengguna manfaat disebut dengan *ujrah* (upah/imbalan). Pada saat akad *ijārah* berlangsung *musta’jir* berhak mendapatkan manfaat dan *mu’ajir* juga berhak memungut ganti rugi atas kompensasi, karena akad ini merupakan pengganti.<sup>29</sup>

Adapun di kalangan para ulama memiliki perspektif yang berbeda dalam mendefinisikan *ijārah* di antaranya:

---

<sup>27</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 114.

<sup>28</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, ( Jakarta, Gaya Media Pratama: 2000), hlm. 228.

<sup>29</sup>*Ibid.*, hlm. 228.

- a. Ulama Hanafiah menjelaskan *ijārah* ialah suatu akad atas manfaat dengan imbalan dalam jumlah yang telah disepakati dari suatu benda.
- b. Ulama Malikiyah menyebutkan bahwa akad *ijārah* ialah kepemilikan manfaat dari atas sesuatu yang dibolehkan dengan waktu tertentu dengan adanya suatu imbalan.
- c. Ulama Syafi'iyah mendefinisikan *ijārah* ialah akad terhadap suatu manfaat tertentu yang bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberikan imbalan.
- d. Ulama Hanabilah mendefinisikan *ijārah* ialah akad suatu kepemilikan manfaat menurut syara' dibolehkan dan diketahui dalam waktu tertentu dengan disertai imbalan.<sup>30</sup>

*Ijārah* terbagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

- a. *Ijārah* atas manfaat, dalam bentuk sewa-menyewa disebut juga *ijārah 'ala al-manāfi'*. Dalam *ijārah* bagian pertama ini, objek akadnya ialah manfaat dari suatu benda. *Ijārah* yang bersifat manfaat ialah sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.
- b. *Ijārah* atas pekerjaan, dalam bentuk upah mengupah disebut juga *ijārah 'ala al-'amāl*. Dalam *ijārah* bagian kedua ini, objek akadnya ialah, amal atau pekerjaan seseorang. *Ijārah* bersifat pekerjaan ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijārah* seperti ini, hukumnya boleh jika jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, tukang salon, dan tukang sepatu. *Ijārah* terhadap pekerjaan ini berdasarkan pendapat ulama fiqih hukumnya boleh.

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 229.

Menurut Fatwa DSN-MUI, *ijārah* adalah akad perpindahan hak guna manfaat atas suatu barang dan jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah dan sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>31</sup> Jadi akad *ijārah* tidak mengalihkan hak kepemilikan benda atau jasa, melainkan hanya hak guna atau pakai yang dapat dialihkan, yang dikompensasikan dengan materi yang diperjanjikan.

*Ijārah 'ala al-'amāl* adalah suatu akad *ijārah* terhadap suatu pekerjaan tertentu dengan memberikan imbalan/ upah, seperti mengupah seseorang untuk menjahit pakaian, mengupah seseorang untuk bekerja dengan sebuah perusahaan.<sup>32</sup> *Ijārah 'ala al-'amāl* juga memberikan kepastian bagi kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban masing-masing, sehingga mengurangi potensi perselisihan dalam hubungan kerja. Dalam praktiknya, transparansi dalam kesepakatan terkait upah, durasi kerja, dan jenis pekerjaan yang dilakukan menjadi kunci utama dalam memastikan akad *ijārah* berjalan sesuai dengan prinsip syariah. Dengan demikian, baik pekerja maupun pemberi kerja dapat menjalin kerja sama yang harmonis, berlandaskan dengan kejujuran dan keadilan, serta mendapatkan manfaat yang optimal sesuai dengan ketentuan Islam.<sup>33</sup>

Dasar hukum *ijārah 'ala al-'amāl* terdapat beberapa dalam al-quran diantaranya:

Al-Qur'an surah al-Qhasas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “salah seorang 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”.

<sup>31</sup> Dewan Syariah Nasional MUI, *Fatwa Dewan Syariah Nasional, No:09/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Pembiayaan Ijarah*, hlm. 1.

<sup>32</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Damaskus: Dar al-Fajr al-Mua'sshim, 2005), hlm. 83.

<sup>33</sup> Nurul Huda, "Implementasi Akad *Ijārah* dalam Hubungan Kerja: Perspektif Fiqih Muamalah", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 10, No. 1, 2022, hlm. 45-60.

Ayat di atas dapat dijadikan dalil bolehnya pengupahan atau memperkerjakan orang karena dalam ayat tersebut menceritakan bahwa nabi musa dijadikan sebagai orang pekerja mengurus ternak dan mendapatkan upah. Kebolehan pengupahan bukan hanya pada zaman nabi muhammad saja tapi telah dipraktekan juga oleh nabi musa pada masanya. Dalam ayat tersebut juga dapat dipahami bahwa orang yang dijadikan sebagai pekerja atau orang yang kita sewa jasanya itu sebaiknya adalah orang yang mahir dalam bidangnya juga orang yang punya akhlak mulia juga bisa dipercaya.<sup>34</sup>

Berdasarkan hadist yang terkait dengan upah, diantaranya sebagai berikut:

Hadist riwayat Ibnu Majah yang berbunyi:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْحَمِيدِ بْنُ بَيَانَ الْوَاسِطِيُّ حَدَّثَنَا خَالِدُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ عَنْ يُونُسَ عَنِ ابْنِ سِيرِينَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَحْتَجِمَ وَأَعْطَى الْحَجَّامَ أَجْرَهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Abdul Hamid bin Bayan Al Wasithi berkata, telah menceritakan kepada kami Khalid bin Abdullah dari Yunus dari Ibnu Sirin dari Anas bin Malik berkata, “Nabi Shallallahu ‘alaihi wasallam melakukan bekam dan memberikan upah kepada tukang bekamnya.”

Hadis di atas memberikan perspektif yang tegas mengenai kewajiban pembayaran upah dalam fiqh muamalah. Isi hadis tersebut menegaskan bahwa imbalan atau upah kerja wajib diserahkan kepada pekerja secara langsung setelah penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diperjanjikan, tanpa adanya penangguhan atau penundaan waktu pembayaran. Prinsip kesegeraan pembayaran upah ini didasarkan pada pertimbangan etis dan psikologis yang fundamental. Setiap pekerja memiliki hak untuk segera menikmati dan memanfaatkan hasil jerih payah serta tenaga yang telah mereka curahkan dalam menjalankan kewajiban pekerjaannya. Penundaan pembayaran upah tidak hanya bertentangan dengan

---

<sup>34</sup> Quraish Shihab, *Tafsir Al-misbah: pesan-pesan dan Kekeragaman Al-Qur'an*, (Jakarta: lentera hati, 2002), hlm. 330-334.

ajaran Islam, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan ekonomi pekerja dan dapat dikategorikan sebagai bentuk kezaliman atau ketidakadilan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, hadis ini menjadi fondasi penting dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang adil.

## B. Rukun dan Syarat *Ijārah* ‘Ala Al-‘Amāl

Pada dasarnya pelaksanaan *ijārah* haruslah diperhatikan ketentuannya, adapun hal yang harus dipenuhi akad disebut dengan rukun dan syarat, yang apabila rukun dan syarat tersebut tidak lengkap maka akad tersebut menjadi tidak sah atau batal. Secara prinsip, akad *ijārah* wajib memenuhi rukun dan syarat. Rukun dan syarat memiliki peranan yang sangat penting, apabila salah satu di antaranya tidak terpenuhi, tidak lengkap, atau terdapat cacat, maka perjanjian tersebut dianggap tidak sah atau batal.

### 1. Rukun *Ijārah*

Akad *ijārah* dinyatakan sah apabila memenuhi rukun-rukun yang telah ditetapkan oleh Jumhur Ulama. Adapun rukun *ijārah* dari empat, yaitu:

#### a. *Al-‘āqid* (orang yang berakad)

*Al-‘āqid* adalah orang yang melaksanakan atau melakukan akad. Adapun keberadaan *al-‘āqid* sangat penting dalam akad, karena sesuatu perjanjian tidak akan terjadi dan mempunyai kekuatan hukum jika tidak ada *al-‘āqid* sama seperti tidak akan terjadi akad apabila tidak adanya *ṣigat* (*ijab-qabul*).<sup>35</sup>

Dalam akad *ijārah*, terdapat dua pihak yang berakad, yaitu *mu’jir* dan *musta’jir*. *Mu’jir* adalah pemilik jasa atau manfaat, sedangkan *musta’jir* adalah penyewa atau pengguna jasa atau manfaat tersebut. Kedua belah pihak yang melakukan akad *ijārah* harus memenuhi syarat, yaitu baligh, berakal, mampu mengelola harta (*taṣarruf*), saling meridhai,

---

<sup>35</sup> Djohar Arifin, “Subtansi Akad dalam Transaksi Syari’ah”, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syari’ah*, Vol. 6, No. 1 (2024), hlm, 171.

serta memiliki pengetahuan yang jelas dan lengkap tentang manfaat barang yang diakadkan, hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya perselisihan.<sup>36</sup>

b. *Şigat* (*ijāb* dan *qabūl*)

*Şigat* merupakan pernyataan yang disampaikan oleh kedua pihak yang berakad, berupa ucapan dari penyewa mengenai penerimaan jasa atau manfaat barang sewaan, serta ucapan dari pihak yang menyewakan sebagai tanda persetujuan atas penyewaan tersebut. Pernyataan ini mencerminkan kesepakatan dari kedua belah pihak terkait pelaksanaan akad. Dalam akad, *şigat* harus memenuhi syarat kejelasan, mencakup penjelasan tentang objek akad, serta penjelasan mengenai harga.<sup>37</sup>

*Şigat* terdiri dari dua unsur, yaitu *ijāb* dan *qabūl*. Dalam akad *ijārah*, *şigat* harus disampaikan dengan kalimat yang jelas. Dalam Hukum Perikatan Islam, *ijāb* merujuk pada penawaran atau janji yang diajukan oleh pihak pertama, baik untuk melakukan sesuatu maupun untuk tidak melakukannya.<sup>38</sup> Sementara itu, *qabūl* adalah pernyataan yang disampaikan oleh pihak kedua sebagai bentuk persetujuan atas penawaran pihak pertama setelah *ijāb* disampaikan.<sup>39</sup>

c. *Ujrah* (uang sewa atau upah)

*Ujrah* merupakan imbalan atau sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya. Upah atau imbalan yang diberikan haruslah berupa sesuatu yang bernilai maupun jasa yang tidak bertentangan dengan ketentuan hukum. Pada bentuk ini, kompensasi *ijārah* umumnya berupa barang berwujud, uang,

---

<sup>36</sup> Hendri Suhendi, *Fikih Muamalah*, Cet ke 10, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2019), hlm, 117.

<sup>37</sup> Oni Sahroni, M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 31.

<sup>38</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm. 63.

<sup>39</sup> Hendri Suhendi, *Fikih Muamalah*, Cet ke 10, hlm. 117.

upah, atau layanan pemeliharaan dan perawatan, asal diberikan dengan dasar kerelaan dan kejujuran.<sup>40</sup>

d. *Ma'qūd 'alaih* (barang atau jasa yang menjadi objek)

*Ma'qūd 'alaih* adalah objek atau manfaat dari suatu barang yang disewakan atau dari jasa orang yang bekerja. Dalam pekerjaan tersebut para pekerja harus mengetahui objek pekerjaan sehingga tidak menimbulkan perselisihan dan konflik. Adapun jasa yang diberikan harus halal dan diridhai Allah.<sup>41</sup>

## 2. Syarat *ijārah*

Selain rukun, akad *ijārah* juga harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar akad tersebut sah dan mengikat. Adapun syarat akad *ijārah 'ala al-'amāl* adalah sebagai berikut:

a. Syarat terjadinya akad (*al-'āqid*)

Syarat ini berhubungan dengan orang yang melakukan akad. Syarat utama bagi pihak yang melakukan *ijārah 'ala al-'amāl* adalah berakal sehat dan pihak yang melakukan *ijārah 'ala al-'amāl* itu haruslah orang yang memiliki kecakapan bertindak yang sempurna mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan perbuatan yang buruk. Oleh karena itu, orang yang tidak yang tidak sehat atau gila dan orang yang belum yang *mumayyiz* tidak sah melakukan *ijārah 'ala al-'amāl*. Begitu pula dengan orang yang mabuk dan orang ingatannya yang tiba-tiba hilang, tidak sah melakukan *ijārah 'ala al-'amāl* ketika orang tersebut dalam keadaan sakit. Oleh karena itu sangat penting kecakapan bertindak dalam melakukan suatu akad, golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa para pihak yang melakukan akad itu haruslah

<sup>40</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Al-Ma'arif, 2002), hlm. 36.

<sup>41</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah: Jilid 3*, (terj. Hasanuddin, dkk)..., hlm. 203.

orang yang sudah dewasa dan tidak cakap hanya sekedar sudah *mumayyiz* saja.<sup>42</sup>

b. Syarat keberlangsungan akad (*nafaz*)

Akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* dapat terlaksana bila ada kepemilikan dan penguasaan, karena tidak sah akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* jika si pelaku tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan (*wilāyah*). Tanpa adanya kepemilikan atau penguasaan, maka *ijārah ‘ala al-‘amāl* tidak sah.

c. Syarat sah (*shihah*), keabsahan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* sangat berkaitan dengan *‘āqid* (orang yang berakad), *ma’qūd ‘alaih* (objek akad), *ujrah* (upah), dan akad itu sendiri, yaitu:

- 1) Adanya keridhaan dari kedua belah pihak yang akad. Dalam hal ini tidak dibolehkan melakukan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* jika adanya salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak ridha atau dalam keadaan terpaksa, baik keterpaksaan itu timbulnya dari pihak-pihak yang melakukan akad maupun dari pihak lain mengambil sesuatu kemanfaatan darinya tanpa *iwadh* atau imbalan, itu sama saja memperbudaknya sebagaimana dikatakan oleh fuqaha islam yang disimpulkan dari sebuah hadis yang dianggap orang yang “memakan” tenaga dan jerih payah seorang pekerja sama saja seperti seseorang menjual orang yang berstatus merdeka dan memakan harga hasil penjualan itu.<sup>43</sup>
- 2) Adanya kejelasan pada *ma’qūd ‘alaih* (objek) yang diakadkan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi ketidak jelasan yang mengakibatkan ketidakadilan oleh salah satu pihak dan akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* menjadi tidak sah. Diantara cara untuk mengetahui *ma’qūd ‘alaih*

<sup>42</sup> Syafei Rachmat, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001), hlm. 34-35.

<sup>43</sup> Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 84.

(objek jasa) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan.

- 3) Objek akad harus jelas dan sah menurut *syara'*. Dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl* yang menjadi objek akad haruslah yang sesuai dengan realita, bukan sesuatu yang tidak terwujud. Artinya objek akad bukan dalam hal yang tidak mungkin bisa dilakukan oleh pihak penyewa tenaga. Dengan sifat seperti ini, objek yang menjadi sasaran transaksi dapat diserahkan terimakan segala manfaatnya, atau manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jalan mengadakan tenggat waktu atau jenis pekerjaan yang harus dilakukan.
  - 4) Tidak boleh menyewa pekerjaan yang merupakan kewajiban dan harus dilakukan oleh setiap muslim. Dalam *ijārah 'ala al-'amāl* pekerjaan yang dilakukan bukan merupakan suatu kewajiban bagi orang yang menyewakan jasa atau tenaga tersebut. Berdasarkan syarat ini, maka tidak sah apabila memberikan *ujrah* atau menyewa jasa seseorang untuk shalat fardhu, puasa, dan lain-lain karena itu suatu kewajiban seorang mukmin, dan juga dilarang menyewa istri sendiri untuk melayaninya sebab hal itu merupakan kewajiban seorang istri. Ulama kontemporer berfatwa bagi para pengajar al-Qur'an diperbolehkan mengambil upah atau uang jasa, Imam Malik dan Syafi'i berpendapat bahwa diperbolehkan sewa jasa pengajar Al-Qur'an. Syarat yang berkaitan dengan *ujrah* atau uang dalam akad *ijārah* harus jelas, tertentu dan bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama sepakat menyatakan bahwa khamar dan babi tidak boleh menjadi upah dalam akad *ijārah* karena kedua benda itu tidak bernilai harta dalam Islam.
- d. Syarat keadilan akad (*luzum*), Disyaratkan dua hal dalam akad *ijārah* agar akad ini menjadi lazim (mengikat) yaitu:

- 1) Terbebasnya barang disewakan dari cacat yang merusak pemanfaatannya. Hal ini berimplikasi bahwa jika terjadi cacat yang merusak pemanfaatannya, maka penyewa memilih khiyar (hak pilih) antara meneruskan *ijārah* dan membayar seluruh uang sewa atau membatalkannya, seperti jika hewan yang disewa sakit atau pincang.
- 2) Tidak terjadi alasan yang membolehkan membatalkan *ijārah*. Jika rukun dan syarat telah terpenuhi, maka pemberian upah (*ujrah*) dalam transaksi yang menggunakan akad *ijārah* menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh penyewa kepada pihak yang berhak. Contohnya, suatu perusahaan yang memperkerjakan karyawannya berdasarkan kontrak untuk bekerja pada perusahaannya. Dalam hal ini, manajemen tersebut wajib membayar upah (*ujrah*) kepada pekerja/karyawan tersebut sebagai imbalan atas hasil kerjanya.

### **C. Pendapat Para Ulama tentang *Ijārah‘ala al-‘amāl* dan Upah sebagai Imbalan atas Pekerjaan**

Upah merupakan kewajiban pemberi kerja yang diberikan pekerja sesuai kesepakatan, pemberi kerja berkewajiban untuk segera memberi upah kepada pekerja setelah pekerjaan selesai dilaksanakan oleh pekerja. Syariat Islam menetapkan tentang urgensi pembayaran upah pekerja tepat waktu dan mempertimbangkan kelayakan upah secara adil dengan menggunakan standar tertentu seperti durasi kerja, kompleksitas pekerjaan dan juga *multy skill* yang harus digunakan untuk menuntaskan pekerjaan atau jasa sesuai orderan. Bahasa simpel yang ditetapkan melalui nash-nash syar’i untuk melakukan pembayaran upah setelah sesaat selesai pekerjaan dilakukan pekerja, dalam hal ini pembayaran biaya atau upah pekerja atau orang yang dipekerjakan tepat waktu.

Mengenai upah ini para ulama memiliki pandangan yang beragam yang didasarkan pada *view* atas nash yang menjadi sumber rujukan. Berikut ini penulis paparkan secara detil tentang pendapat fuqaha atas nilai upah dan pengupahannya,

yaitu di kalangan Ulama Hanafiyah upah tidak serta merta menjadi hak hanya dengan adanya akad. Namun demikian, dibolehkan mensyaratkan agar upah dibayarkan di awal atau di akhir, serta dibolehkan pula mendahulukan sebagian upah dan mengakhirkan sebagian lainnya sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Apabila tidak ada kesepakatan untuk mendahulukan atau mengakhirkan pembayaran upah, tetapi telah ditentukan waktu tertentu, maka upah wajib dibayarkan sesuai dengan waktu yang telah disepakati tersebut. Namun apabila tidak terdapat kesepakatan untuk mendahulukan atau mengakhirkan pembayaran upah, tetapi telah ditentukan waktu tertentu, maka upah wajib diberikan sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Adapun dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl*, upah wajib dibayarkan setelah pekerjaan tersebut selesai dilaksanakan.<sup>44</sup>

Para Ulama Mazhab telah mensepakati mengenai kebolehan akad *ijārah 'ala al-'amāl* sebagai bentuk transaksi muamalah yang sah dalam Islam. Kesepakatan ini didasarkan pada berbagai dalil dari Al-Qur'an dan hadis yang menunjukkan legitimasi pengupahan dalam pekerjaan. Namun, terdapat perbedaan pendapat di kalangan ulama terkait beberapa aspek teknis dalam pelaksanaannya.

Menurut pendapat Ulama Hanafiah, *ijārah 'ala al-'amāl* sebagai akad yang sah dan diperbolehkan. Akad ini merupakan transaksi atas manfaat tenaga atau jasa seseorang dengan imbalan tertentu. Ulama Hanafiah membagi pekerja (*ajir*) menjadi dua kategori, yaitu *ajir khash* (pekerja khusus) dan *ajir musytarak* (pekerja umum). *Ajir khash* adalah pekerja yang bekerja untuk satu pihak tertentu dalam waktu yang ditentukan, seperti karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Sedangkan *ajir musytarak* adalah pekerja yang menawarkan jasanya kepada umum, seperti tukang jahit atau tukang bangunan.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* Jilid 5, Tahkik & Takhrij: Muhammad Nasiruddin Al Albani, (Cakrawala Publishing, 2008), hlm. 152.

<sup>45</sup> Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Juz 5, (Damaskus: Dar al-Fikr, 2008), hlm. 3825-3826.

Dalam hal pembayaran upah, Ulama Hanafiah berpendapat bahwa upah harus dibayarkan setelah pekerjaan selesai dilakukan, kecuali jika ada kesepakatan lain di awal akad. Mereka juga menekankan bahwa besaran upah harus jelas dan disepakati oleh kedua belah pihak sebelum pekerjaan dimulai untuk menghindari perselisihan.<sup>46</sup>

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *ijārah 'ala al-'amāl* adalah akad yang diperbolehkan dengan syarat harus ada kejelasan mengenai jenis pekerjaan, waktu pelaksanaan, dan besaran upah. Mereka sangat menekankan pentingnya penentuan waktu dalam akad *ijārah*, karena tanpa adanya batasan waktu yang jelas, akad tersebut menjadi tidak sah. Menurut Ulama Malikiyah, pekerjaan yang dilakukan harus dapat diketahui dengan jelas, baik dari segi jenisnya maupun hasil yang diharapkan.<sup>47</sup>

Ulama Malikiyah juga berpendapat bahwa pekerja berhak menolak pekerjaan tambahan yang tidak disepakati dalam akad awal, kecuali jika ada kesepakatan baru dengan kompensasi yang sesuai. Mereka juga membolehkan pembayaran upah secara berkala, seperti bulanan atau mingguan.<sup>48</sup>

Ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa upah harus disebutkan secara eksplisit dalam akad, tidak boleh bersifat samar atau tidak jelas nominalnya. Menurut ulama Syafi'iyah, pekerja berhak mendapatkan upah penuh jika pekerjaan telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Namun, jika pekerjaan tidak selesai karena kelalaian pekerja, maka upah dapat dikurangi sesuai dengan porsi pekerjaan yang telah diselesaikan. Mereka juga menekankan bahwa pemberi kerja tidak boleh menunda pembayaran upah tanpa alasan yang sah.<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Ibn Abidin, *Radd al-Muhtar 'ala al-Durr al-Mukhtar*, Juz 6, (Beirut: Dar al-Fikr, 2000), hlm. 58-60.

<sup>47</sup> Ibn Rusyd, *Bidayah al-Mujtahid wa Nihayah al-Muqtashid*, Juz 2, (Kairo: Dar al-Hadits, 2004), hlm. 178-180.

<sup>48</sup> Muhammad ibn Ahmad al-Dasuqi, *Hasyiyah al-Dasuqi 'ala al-Syarh al-Kabir*, Juz 3, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2010), hlm. 508-510.

<sup>49</sup> Al-Nawawi, *Al-Majmu' Syarh al-Muhadhdhab*, Juz 15, (Jeddah: Maktabah al-Irsyad, 2008), hlm. 123-125.

Ulama Hanabilah berpendapat sejalan dengan ulama Syafi'iyah mengenai pentingnya kejelasan dalam akad *ijārah'ala al-'amāl*. Akad tersebut harus memuat kesepakatan yang jelas dan terperinci mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Ulama Hanabilah juga menekankan bahwa upah harus adil dan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh pekerja. Dalam konteks pembayaran upah, Ulama Hanabilah membolehkan pembayaran upah di muka, di tengah, atau di akhir pekerjaan, tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Mereka juga berpendapat bahwa pekerja berhak mendapatkan kompensasi tambahan jika diminta melakukan pekerjaan di luar kesepakatan awal.<sup>50</sup>

Para ulama sepakat bahwa prinsip keadilan harus menjadi landasan utama dalam penetapan upah. Upah yang diberikan harus mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan keahlian, beban kerja, waktu, dan risiko yang ditanggung oleh pekerja. Islam sangat melarang eksploitasi tenaga kerja dan menekankan perlunya perlakuan yang adil terhadap pekerja.

Rasulullah SAW bersabda dalam hadis riwayat Ibnu Majah:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ، عَنْ مَالِكٍ، عَنْ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ، عَنْ أَبِيهِ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya: Dari Abdullāh bin Maslamah, dari Imam Mālik, dari Zaid bin Aslam, dari ayahnya (Aslam Maula Umar bin Khattāb), dari Rasulullah. "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya". (Hadis Ibnu Mājah).

Hadis ini menunjukkan pentingnya pembayaran upah tepat waktu dan tidak boleh menunda-nunda pembayaran yang menjadi hak pekerja. Para ulama juga menekankan bahwa upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan.

---

<sup>50</sup> Mansur ibn Yunus al-Buhuti, *Kasysyaf al-Qina' 'an Matn al-Iqna'*, Juz 4, (Beirut: Dar al-Kutub l-Ilmiyah, 2003), hlm. 26-28.

Para ulama sepakat bahwa Islam melarang segala bentuk eksploitasi terhadap pekerja. Pemberi kerja tidak dibenarkan membebani pekerjaan secara berlebihan tanpa kompensasi yang sepadan, menunda pembayaran upah, maupun memperlakukan pekerja secara tidak pantas. Pekerja berhak memperoleh perlakuan yang layak, upah yang adil, serta kondisi kerja yang sesuai dengan kesepakatan.<sup>51</sup>

Dalam konteks modern, para ulama kontemporer juga menekankan pentingnya kontrak kerja tertulis yang jelas dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Kontrak tersebut harus memuat informasi mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, besaran upah, hak cuti, jaminan sosial, dan ketentuan lain yang melindungi hak pekerja.

#### **D. Prinsip-prinsip pada Penetapan Upah sebagai Objek dari Akad *Ijārah 'Ala Al-'Amāl***

Penetapan upah dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl* tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan harus mengikuti prinsip-prinsip yang telah ditetapkan dalam syariat Islam. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk menjamin keadilan bagi kedua belah pihak yang berakad, baik pemberi kerja maupun pekerja. Dalam konteks fiqh muamalah, upah (*ujrah*) merupakan hak yang wajib ditunaikan sebagai kompensasi atas jasa atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja.

Ada beberapa prinsip yang ada pada penetapan upah dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl* di antaranya:

##### 1. Prinsip kejelasan dan kepastian

Prinsip pertama yang harus dipenuhi dalam penetapan upah adalah adanya kejelasan dan kepastian mengenai jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja. Hal ini sejalan dengan kaidah fiqh yang menyatakan bahwa setiap akad harus terhindar dari unsur *gharar* (ketidakjelasan) yang dapat

---

<sup>51</sup> Abdul Aziz bin Abdullah bin Baz, *Majmu' Fatawa*, Juz 15, (Riyadh: Dar al-Qasim, 1999), hlm. 267-269

menimbulkan perselisihan di kemudian hari. Kejelasan ini mencakup besaran nominal upah, cara pembayaran, dan waktu pembayaran yang harus disepakati sejak awal sebelum pekerjaan dimulai. Ulama Syafi'iyah sangat menekankan aspek kejelasan ini, bahwa upah harus disebutkan secara eksplisit dalam akad, tidak boleh bersifat samar atau tidak jelas nominalnya. Ketidakjelasan dalam penetapan upah dapat menyebabkan batalnya akad karena tidak memenuhi rukun dan syarat yang telah ditetapkan.<sup>52</sup>

## 2. Prinsip keadilan dan kelayakan

Islam sangat menjunjung tinggi prinsip keadilan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam penetapan upah pekerja. Upah yang diberikan harus mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan dan mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja beserta keluarganya. Keadilan dalam penetapan upah tidak hanya berarti membayar sesuai dengan perjanjian, tetapi juga mempertimbangkan berbagai faktor seperti tingkat kesulitan pekerjaan, risiko yang dihadapi, keahlian yang dibutuhkan, serta kondisi ekonomi yang berlaku. Ulama kontemporer menekankan bahwa upah yang adil adalah upah yang memungkinkan pekerja untuk hidup secara layak dan bermartabat.<sup>53</sup>

## 3. Prinsip kesesuaian dan standar pasar

Dalam menentukan besaran upah, Islam mengenal konsep *ujrat al-mitsl* atau upah yang setara dengan standar pasar. Konsep ini mengacu pada upah yang umum berlaku di masyarakat untuk jenis pekerjaan yang sama dengan mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi pekerja. Prinsip ini penting untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja

---

<sup>52</sup> Muhammad Rawas Qal'ahji, *Mausu'ah Fiqh 'Umar ibn Al-Khattab*, (Beirut: Dar al-Nafa'is, 2012), hlm. 445.

<sup>53</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2020), hlm. 168.

maupun pembebanan yang berlebihan kepada pemberi kerja. Para ulama berpendapat bahwa jika terjadi perselisihan mengenai besaran upah atau jika upah tidak disebutkan secara jelas dalam akad, maka yang menjadi rujukan adalah *ujrat al-mitsl* yang berlaku di tempat dan waktu terjadinya akad. Hal ini menunjukkan bahwa Islam sangat memperhatikan aspek keadilan distributif dalam penetapan upah.<sup>54</sup>

#### 4. Prinsip kesesuaian upah dengan beban kerja

Upah yang diberikan harus proporsional dengan beban kerja yang ditanggung oleh pekerja. Semakin berat beban kerja, semakin besar pula upah yang seharusnya diterima. Prinsip ini mencerminkan keadilan dalam hubungan kerja, di mana pekerja tidak boleh dibebani pekerjaan yang melebihi kemampuannya tanpa kompensasi yang memadai. Dalam konteks ini, Islam melarang eksploitasi tenaga kerja dan mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan upah yang sepadan dengan usaha dan waktu yang telah dicurahkan oleh pekerja. Rasulullah SAW bersabda dalam hadis riwayat Ibnu Majah: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." Sebagaimana telah penulis sebutkan pada sub-bab diatas, hadis ini menunjukkan pentingnya penghargaan terhadap jerih payah pekerja dan kewajiban untuk membayar upah secara tepat waktu.<sup>55</sup>

#### 5. Prinsip ketetapan waktu pembayaran

Islam mengatur dengan tegas mengenai waktu pembayaran upah kepada pekerja. Pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan awal, tanpa penundaan yang tidak beralasan. Penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang sah dianggap sebagai

---

<sup>54</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, (Yogyakarta: UII Press, 2019), hlm. 112.

<sup>55</sup> Mustafa Ahmad al-Zarqa, *Al-Madkhal al-Fiqhi al-'Am*, Juz 1 (Damaskus: Dar al-Qalam, 2017), hlm. 567.

bentuk kezaliman terhadap pekerja. Para ulama sepakat bahwa upah harus dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai dilakukan, kecuali jika ada kesepakatan lain yang telah disepakati di awal akad. Imam Ahmad bin Hanbal menegaskan bahwa menunda pembayaran upah tanpa alasan yang jelas merupakan perbuatan yang tercela dan dapat menimbulkan dosa. Dalam konteks modern, prinsip ini sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah secara tepat waktu.<sup>56</sup>

#### 6. Prinsip transparansi dan keterbukaan

Dalam penetapan upah, harus diwujudkan transparansi mengenai komponen yang menjadi indikator upah pekerja, biasanya mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan berbagai fasilitas lainnya termasuk adanya potongan-potongan tertentu. Keterbukaan informasi ini penting untuk menghindari kesalahpahaman dan menjaga kepercayaan antara pemberi kerja dan pekerja. Prinsip transparansi juga mengharuskan pemberi kerja untuk menjelaskan tentang rincian upah yang diterapkan, termasuk mekanisme kenaikan upah, bonus, dan sanksi yang mungkin mempengaruhi jumlah upah yang diterima. Dengan demikian, pekerja dapat memahami dengan jelas hak-haknya dan menghindari potensi perselisihan di kemudian hari.<sup>57</sup>

#### 7. Prinsip tidak ada diskriminasi

Islam melarang segala bentuk diskriminasi dalam penetapan upah. Upah harus diberikan berdasarkan kualitas pekerjaan, kompetensi, dan kontribusi pekerja, bukan berdasarkan latar belakang suku, ras, agama, atau jenis kelamin. Setiap pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama dengan kualitas yang sama berhak menerima upah yang setara. Penerapan

---

<sup>56</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93.

<sup>57</sup> Oni Sahroni dan M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), hlm. 145.

prinsip-prinsip di atas dalam penetapan upah akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, berkeadilan, dan sesuai dengan nilai-nilai syariah. Pemberi kerja yang mengamalkan prinsip-prinsip ini tidak hanya memenuhi kewajiban duniawi terhadap pekerjanya, tetapi juga menunaikan tanggung jawab moral dan spiritual di hadapan Allah SWT.<sup>58</sup>

### **E. Keadilan Nilai Upah dan Relevansinya dengan Beban Kerja**

Keadilan dalam penetapan upah merupakan prinsip fundamental dalam Islam yang tidak dapat dipisahkan dari konsep *ijārah 'ala al-'amāl*. Keadilan ini penting untuk pemenuhan kewajiban formal seperti pembayaran upah, yang relevan antara beban kerja yang ditanggung oleh pekerja dengan nilai upah yang diterima. Relevansi antara upah dan beban kerja menjadi indikator utama terwujudnya keadilan dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Konsep keadilan upah dalam perspektif Islam dibangun atas prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak yang berakad. Keadilan dalam konteks pengupahan tidak hanya bermakna memberikan upah sesuai kesepakatan, tetapi juga memastikan bahwa upah tersebut sepadan dengan usaha, waktu, keahlian, dan risiko yang ditanggung oleh pekerja.<sup>59</sup>

Para ulama fiqih menegaskan bahwa keadilan upah mencakup tiga dimensi utama yang saling berkaitan. Dimensi pertama adalah keadilan distributif yang mengharuskan upah diberikan secara proporsional sesuai kontribusi masing-masing pekerja. Dimensi kedua adalah keadilan komutatif yang mensyaratkan kesetaraan antara nilai pekerjaan dengan kompensasi yang diterima. Dimensi ketiga adalah keadilan prosedural yang menuntut transparansi dalam mekanisme

---

<sup>58</sup> Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Juz 4 (Damaskus: Dar al-Fikr, 2011), hlm. 2856.

<sup>59</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2020), hlm. 172-173

penetapan upah. Ketiga dimensi ini harus terpenuhi secara bersamaan agar tercipta sistem pengupahan yang benar-benar adil menurut syariat Islam.<sup>60</sup>

Relevansi antara upah dan beban kerja merupakan perwujudan konkret dari prinsip keadilan dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl*. Beban kerja mencakup berbagai dimensi yang harus dipertimbangkan dalam penetapan upah. Intensitas dan durasi kerja menjadi faktor pertama yang perlu diperhatikan, dimana semakin tinggi intensitas dan semakin lama durasi kerja yang dituntut dari seorang pekerja, maka semakin besar pula upah yang seharusnya diterima. Prinsip ini sejalan dengan hadis Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah yang artinya: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia memberitahukan upahnya." Hadis ini menegaskan pentingnya kejelasan upah yang disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan, termasuk mempertimbangkan intensitas dan durasi kerja.<sup>61</sup>

Tingkat kesulitan dan risiko pekerjaan juga menjadi pertimbangan penting dalam menentukan keadilan upah. Pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi atau mengandung risiko bahaya bagi pekerja harus dikompensasi dengan upah yang lebih besar. Imam Al-Kasani dari mazhab Hanafi menyatakan bahwa perbedaan tingkat kesulitan pekerjaan menjadi pertimbangan dalam menentukan besaran upah yang adil. Selain itu, keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan juga menentukan besaran upah yang layak. Pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus atau tingkat pendidikan tertentu layak mendapatkan upah yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan yang tidak memerlukan kualifikasi khusus. Prinsip ini didasarkan pada kaidah fiqh yang artinya: "Upah ditentukan berdasarkan kadar pekerjaan dan tingkat kesulitannya."

---

<sup>60</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat: Hukum Perdata Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2019), hlm. 115-116.

<sup>61</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2, (Beirut: Dar al-Fikr, 2010), hlm. 817.

## **BAB TIGA**

### **SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH PADA PABRIK PT SOCFINDO ACEH SINGKIL**

#### **A. Gambaran Umum PT Socfindo Aceh Singkil dan para Pkerjanya**

PT Socfindo merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit tertua di Indonesia yang telah beroperasi sejak tahun 1909. PT Socfindo memiliki beberapa kebun dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang tersebar di wilayah Sumatera Utara dan Aceh. Salah satu unit operasional perusahaan berada di Kabupaten Aceh Singkil, tepatnya di Kecamatan Gunung Meriah. Lokasi strategis perusahaan di wilayah ini dipilih karena kondisi geografis dan iklim yang sangat mendukung untuk pengembangan perkebunan kelapa sawit. Lahan perkebunan yang dimiliki PT Socfindo di Aceh Singkil mencapai ribuan hektar dengan kapasitas produksi yang cukup besar. Pabrik pengolahan kelapa sawit PT Socfindo di Aceh Singkil berfungsi sebagai unit pengolahan tandan buah segar menjadi minyak kelapa sawit mentah atau *Crude Palm Oil* (CPO) dan produk turunannya.<sup>62</sup>

Struktur organisasi PT Socfindo Aceh Singkil disusun secara berjenjang dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas pada setiap tingkatan. Struktur organisasi terdapat *General Manager* yang bertanggung jawab atas seluruh operasional perusahaan di wilayah Aceh Singkil. Di bawahnya terdapat beberapa manajer divisi yang membawahi bidang-bidang tertentu seperti divisi perkebunan, divisi pabrik, divisi keuangan, divisi sumber daya manusia, dan divisi umum. Setiap divisi dipimpin oleh seorang manajer yang dibantu oleh beberapa *supervisor* atau mandor yang mengawasi pelaksanaan pekerjaan di tingkat operasional.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Sejarah Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia, *Jurnal Agribisnis Indonesia*, Vol. 8, No. 2 (2020), hlm. 156-170.

<sup>63</sup> Struktur organisasi PT Socfindo Aceh Singkil diperoleh dari dokumen internal perusahaan dan wawancara, pada 20 Januari 2026.



PT Socfindo Aceh Singkil mempekerjakan ratusan karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan. Berdasarkan status kepegawaian, karyawan dibagi menjadi dua kategori utama yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah mereka yang telah menjalani masa percobaan dan dinyatakan lulus sehingga diangkat menjadi pegawai tetap perusahaan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Karyawan dalam kategori ini mendapatkan hak dan fasilitas penuh dari perusahaan termasuk tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan hak cuti tahunan. Sementara karyawan kontrak bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dengan durasi kontrak yang telah ditentukan, umumnya selama satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta evaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan.<sup>64</sup>

**Tabel 3.2**  
**Jenis Pekerjaan di pabrik PT Socfindo Aceh Singkil**

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah pekerja
1	Divisi Perkebunan	850 pekerja
2	Divisi Pabrik	200 Pekerja
3	Divisi Administrasi	37 Pekerja
4	Divisi Umum	210 Pekerja
5	Divisi Sumber Daya Manusia	74 Pekerja

Sumber: Hasil wawancara dengan kepala tata usaha pabrik PT Socfindo Aceh Singkil, tanggal 20 Januari 2026, di kecamatan Gunung Meriah.

Dari segi jenis pekerjaan dan pembagian tugas, tenaga kerja PT Socfindo terbagi dalam beberapa divisi utama yang saling berkaitan dalam menunjang operasional perusahaan. Divisi perkebunan mencakup pekerja lapangan yang bertugas dalam kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit, pemanenan tandan

---

<sup>64</sup> Peraturan Perusahaan PT Socfindo yang mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56-59.

buah segar, dan transportasi hasil panen dari kebun menuju pabrik pengolahan. Pekerjaan di divisi ini memerlukan tenaga fisik yang kuat karena sebagian besar aktivitas dilakukan secara manual di area perkebunan yang luas. Divisi pabrik meliputi operator mesin pengolahan yang mengoperasikan berbagai peralatan dalam proses produksi CPO, teknisi pemeliharaan peralatan yang bertanggung jawab terhadap perawatan dan perbaikan mesin, serta petugas yang memastikan kualitas produk sesuai dengan standar yang ditetapkan. Divisi administrasi dan manajemen terdiri dari staf keuangan yang mengelola aspek finansial perusahaan, staf personalia yang mengurus kepegawaian, staf logistik yang mengatur pengadaan dan distribusi barang, serta manajemen tingkat atas yang mengkoordinasikan seluruh kegiatan operasional perusahaan.

**Tabel 3.3**  
**Rate Gaji Pekerjaan di pabrik PT Socfindo Aceh Singkil**

No	Jenis Karyawan	Jumlah karyawan	Rate Gaji	Upah Bulanan	Upah Harian
1.	Karyawan Tetap	880	3.932.552	3.932.552	164.000
2.	Karyawan Kontrak	120	3.200.000	3.200.000	133.000
3.	Buruh Tetap	300	3.000.000	3.000.000	125.000
4.	Buruh Kontrak	200	2.800.000	2.800.000	117.000

Sumber: Hasil wawancara dengan kepala tata usaha pabrik PT Socfindo Aceh Singkil, tanggal 20 Januari 2026, di kecamatan Gunung Meriah.

Setiap pekerjaan di PT Socfindo memiliki kualifikasi dan persyaratan yang berbeda sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan keahlian yang dibutuhkan. Untuk pekerja lapangan di divisi perkebunan, persyaratan umumnya meliputi pendidikan minimal sekolah dasar, kondisi fisik yang sehat dan kuat untuk melakukan pekerjaan manual, serta pengalaman kerja di bidang perkebunan menjadi nilai tambah meskipun bukan merupakan syarat mutlak. Pekerja di divisi pabrik, khususnya untuk posisi operator mesin, memerlukan kualifikasi pendidikan minimal sekolah menengah atas dengan kemampuan teknis dasar dan

kesediaan untuk mengikuti pelatihan operasional mesin yang disediakan oleh perusahaan. Untuk posisi teknisi dan pemeriksaan kualitas diperlukan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, minimal diploma atau sarjana di bidang teknik atau teknologi pertanian dengan pemahaman yang baik terhadap proses produksi kelapa sawit.

Berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja, setiap pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara seimbang. Hak-hak yang dimiliki oleh pekerja meliputi hak untuk menerima upah sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan melalui program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, memperoleh hak cuti tahunan dan cuti sakit sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja selama melaksanakan tugasnya. Perusahaan juga menyediakan fasilitas tempat tinggal berupa perumahan karyawan bagi sebagian pekerja, terutama mereka yang bertugas di area perkebunan yang jauh dari pemukiman penduduk. Selain itu, terdapat pula tunjangan hari raya yang diberikan menjelang hari raya keagamaan dan bonus kinerja yang pembagiannya disesuaikan dengan pencapaian target produksi dan kebijakan perusahaan.<sup>65</sup>

Adapun kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap pekerja mencakup kewajiban untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan, mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku, menjaga kerahasiaan informasi dan data perusahaan yang bersifat internal, serta menggunakan dan merawat aset perusahaan dengan baik dan bertanggung jawab. Pekerja juga diwajibkan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing, melaporkan setiap masalah atau kendala yang terjadi dalam

---

<sup>65</sup> Hasil wawancara dengan Buchari, kepala tata usaha PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.

pelaksanaan pekerjaan kepada atasan langsung untuk dapat segera ditindaklanjuti, serta bersedia untuk bekerja lembur apabila diperlukan terutama pada masa panen raya dimana pekerjaan meningkat signifikan.

## **B. Kontrak Kerja Buruh dan Sistem Kerja pada PT Socfindo Aceh Singkil**

Hubungan hukum dalam perjanjian kerja yang mengikat PT Socfindo Aceh Singkil dengan para pekerjanya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, perjanjian kerja merupakan instrumen penting yang memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak dan mencegah terjadinya perselisihan di kemudian hari. Perjanjian kerja yang dibuat oleh PT Socfindo mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur berbagai aspek dalam hubungan industri.<sup>66</sup>

Kontrak kerja di PT Socfindo Aceh Singkil diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) bagi karyawan tetap dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bagi karyawan kontrak. Karyawan tetap merupakan pekerja yang telah menyelesaikan masa percobaan serta dinyatakan lulus evaluasi, sehingga secara resmi diangkat sebagai pegawai tetap perusahaan. Sementara itu, karyawan kontrak dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu yang telah disepakati, yang pada umumnya berdurasi satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta hasil evaluasi kinerja yang bersangkutan. Dalam perjanjian kerja di PT Socfindo juga terdapat ketentuan yang mengharuskan karyawan tetap untuk mengabdikan dalam jangka waktu minimal dua puluh lima tahun sebagai wujud komitmen jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Ketentuan ini mencerminkan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada

---

<sup>66</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50-66.

pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara, tetapi juga mengedepankan keberlanjutan kontribusi tenaga kerja dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.<sup>67</sup>

Sistem kerja yang diterapkan di PT Socfindo Aceh Singkil dirancang untuk mendukung operasional perusahaan yang berjalan tanpa henti, terutama pada masa panen raya dimana tandan buah segar harus segera diolah untuk menjaga kualitas produk. Jam kerja normal yang ditetapkan untuk karyawan di divisi pabrik adalah delapan jam per hari dengan waktu mulai kerja pukul 06.30 WIB dan berakhir pukul 14.30 WIB, dengan waktu istirahat satu jam yang diberikan pada pukul 12.00 WIB hingga 13.00 WIB. Namun dalam praktiknya, terdapat sistem shift kerja yang diberlakukan terutama untuk operator mesin dan petugas produksi agar pabrik dapat terus beroperasi mengolah tandan buah segar yang terus berdatangan dari kebun. Sistem *shift* ini terbagi menjadi tiga periode yaitu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam yang masing-masing berlangsung selama delapan jam dengan pergantian pekerja secara bergiliran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Paimin salah seorang pekerja PT Socfindo mengakui bahwa sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan ini berbeda dengan di perusahaan lainnya, karena sistem kerja yang dilakukan cenderung temporer yang sangat relatif dengan ketersediaan Tandan Buah Segar (TBS) yang siap panen dan juga cuaca di saat musim hujan karena curah hujan sangat mempengaruhi aktifitas pengangkutan Tandan Buah Segar (TBS) dari kebun ke pabrik.<sup>68</sup>

Pemeliharaan di PT Socfindo Aceh Singkil mencakup dua aspek utama, yaitu pemeliharaan tanaman kelapa sawit di area perkebunan dan pemeliharaan mesin serta peralatan produksi di dalam pabrik. Pada sektor perkebunan, pekerja

---

<sup>67</sup> Pane, A., Atika, M., & Nadila, R. (2024). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. *As-Syar I: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Keluarga*, vol, 6, hlm. 674-684.

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Paimin, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.

pemeliharaan bertugas melakukan perawatan rutin tanaman, yang meliputi pemupukan secara berkala sesuai dosis dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pengendalian atau pembersihan lahan dari tanaman pengganggu yang dapat menghambat pertumbuhan kelapa sawit, serta pengendalian hama dan penyakit tanaman melalui penyemprotan pestisida dan fungisida secara terjadwal. Pekerja pemeliharaan kebun bekerja dalam kelompok yang dipimpin oleh seorang mandor dan diberikan area tanggung jawab yang telah ditentukan.

Pada sektor pabrik, teknisi pemeliharaan bertanggung jawab terhadap perawatan dan perbaikan seluruh peralatan produksi, mulai dari alat sterilisasi, mesin pengupas, mesin pengepress, hingga instalasi pengolahan limbah. Teknisi ini bekerja dalam sistem *shift* agar pemantauan kondisi mesin dapat dilakukan secara terus-menerus selama pabrik beroperasi. Apabila terjadi kerusakan mesin, teknisi diwajibkan memberikan tanggapan cepat untuk meminimalkan produksi. Dalam situasi darurat, teknisi dapat dipanggil sewaktu-waktu di luar jam kerja normalnya untuk menangani kerusakan mendadak yang berpotensi menghentikan proses produksi. Beban kerja yang tidak terprediksi ini menjadikan divisi pemeliharaan sebagai salah satu divisi dengan tingkat tekanan kerja yang cukup tinggi di PT Socfindo.<sup>69</sup>

Pada pengangkutan di PT Socfindo Aceh Singkil mencakup proses pemindahan Tandan Buah Segar (TBS) dari Tempat Pengumpulan Hasil (TPH) di areal kebun menuju pabrik pengolahan. Proses ini memegang peranan yang sangat penting karena Tandan Buah Segar (TBS) yang telah dipanen memiliki batas waktu pengolahan yang sangat ketat idealnya Tandan Buah Segar (TBS) harus diolah dalam kurun waktu tidak lebih dari dua puluh empat jam setelah panen agar kandungan minyak dan kualitasnya tetap terjaga dengan baik.

---

<sup>69</sup> Ritonga, N. (2023). Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq.*) di Divisi II Kebun Seunagan PT. Socfindo. *Jurnal Agrotek Lestari*.

Pekerja yang bertugas dalam pengangkutan mengoperasikan berbagai kendaraan angkut, mulai dari gerobak tangan dan lori untuk pemindahan di dalam areal kebun, hingga truk pengangkut Tandan Buah Segar (TBS) untuk mengangkut hasil panen dari kebun ke pabrik. Jadwal pengangkutan disesuaikan dengan waktu panen harian sehingga tidak terjadi penumpukan Tandan Buah Segar (TBS) yang berlebihan di Tempat Pengumpulan Hasil (TPH). Pada musim hujan, kegiatan pengangkutan sering kali mengalami hambatan akibat kondisi jalan kebun yang berlumpur dan licin, sehingga armada angkut tidak dapat beroperasi secara optimal. Kondisi ini menjadi salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap ketercapaian target produksi harian dan pada akhirnya juga berdampak pada besaran upah yang diterima oleh para pekerja, mengingat sistem upah yang berlaku sangat bergantung pada pencapaian target.<sup>70</sup>

Divisi pengolahan merupakan inti dari seluruh proses produksi di PT Socfindo Aceh Singkil, di mana Tandan Buah Segar (TBS) yang diterima dari kebun diolah menjadi produk utama berupa *Crude Palm Oil* (CPO) beserta hasil sampingan seperti inti sawit (*palm kernel*). Proses pengolahan berlangsung secara berkesinambungan dan terbagi ke dalam beberapa tahap yang saling berurutan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Tahap pertama adalah penerimaan dan penimbangan Tandan Buah Segar (TBS), di mana seluruh Tandan Buah Segar (TBS) yang datang dari kebun ditimbang dan dicatat untuk keperluan administrasi produksi. Tahap kedua adalah sterilisasi, yaitu proses perebusan Tandan Buah Segar (TBS) di dalam bejana bertekanan tinggi (*sterilizer*) untuk melunakkan buah dan mematikan enzim yang dapat meningkatkan kadar asam lemak bebas dalam minyak. Pekerja pada tahap ini bertanggung jawab mengoperasikan dan memantau tekanan serta suhu

---

<sup>70</sup> Anugrah, P. T., & Wachjar, A. (2018). Pengelolaan Pemanenan dan Transportasi Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Bangun Bandar Estate, Sumatera Utara. *Buletin Agrohorti*, 6(2), 204–211.

*sterilizer* sesuai standar yang ditetapkan. Tahap ketiga adalah proses *threshing* atau pemipilan, yaitu pemisahan buah dari janjangan menggunakan mesin perontok. Buah yang telah dipisahkan kemudian masuk ke dalam proses pelumatan dan pengepressan untuk mengekstrak minyak mentah dari daging buah sawit.

Minyak kasar yang diperoleh dari proses pengepressan kemudian dimurnikan melalui serangkaian proses klarifikasi untuk memisahkan minyak dari kotoran, air, dan serat halus. Hasil akhirnya adalah *Crude Palm Oil* (CPO) yang siap disimpan di dalam tangki penyimpanan sebelum didistribusikan. Seluruh operator mesin dalam divisi pengolahan bekerja dalam sistem *shift* tiga periode agar pabrik dapat beroperasi selama dua puluh empat jam pada saat musim panen raya. Petugas di divisi ini bertugas memeriksa mutu *Crude Palm Oil* (CPO) secara berkala melalui serangkaian uji laboratorium untuk memastikan produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang dipersyaratkan oleh pembeli.

Sistem pengawasan kerja yang dilakukan di PT Socfindo secara berjenjang, mulai dari mandor yang mengawasi langsung pekerja harian di lapangan, kepala regu yang mengkoordinir beberapa mandor, asisten yang bertanggung jawab atas satu area atau divisi tertentu, hingga manajer yang memantau keseluruhan operasional dalam divisinya. Setiap tingkat pengawasan memiliki tugas untuk memastikan bahwa target produksi tercapai, standar kualitas terpenuhi, dan tidak terjadi pelanggaran terhadap peraturan keselamatan kerja. Laporan harian dibuat oleh mandor dan disampaikan kepada kepala regu untuk kemudian dikompilasi menjadi laporan mingguan dan bulanan yang diserahkan kepada manajemen perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ramli, salah seorang mandor di bidang perkebunan, diperoleh keterangan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan operasional para pekerja dibagi ke dalam beberapa tim atau kelompok kerja, di mana setiap tim dipimpin dan diawasi oleh seorang mandor yang bertanggung

jawab atas pembagian tugas, pengawasan pelaksanaan pekerjaan, serta memastikan target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Sistem pembagian tim ini diterapkan guna meningkatkan efektivitas kerja, memperjelas koordinasi, serta memperkuat pengawasan di lapangan. Apabila suatu tim telah menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang ditentukan, mandor yang bersangkutan berkewajiban menyampaikan laporan kepada kepala regu, yang selanjutnya akan meneruskan laporan tersebut kepada asisten yang bertanggung jawab atas divisi perkebunan terkait, sehingga tercipta mekanisme pelaporan dan pengawasan yang terstruktur, berjenjang, dan sesuai dengan tata kelola organisasi yang berlaku.<sup>71</sup>

Dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja, PT Socfindo telah menyediakan berbagai perlengkapan keselamatan kerja seperti helm, sepatu boot, sarung tangan, dan masker bagi pekerja yang membutuhkan. Perusahaan juga mengadakan pelatihan keselamatan kerja secara berkala untuk meningkatkan kesadaran pekerja akan pentingnya penggunaan alat pelindung diri dan prosedur kerja yang aman. Namun demikian, pengawasan terhadap penggunaan alat pelindung diri di lapangan masih belum optimal, sehingga tidak semua pekerja konsisten menggunakan perlengkapan keselamatan yang telah disediakan, terutama pada saat cuaca panas yang membuat mereka merasa tidak nyaman menggunakan alat pelindung lengkap.

Terkait dengan sistem cuti dan izin, setiap karyawan berhak mendapatkan cuti tahunan selama dua belas hari kerja dalam satu tahun setelah bekerja minimal dua belas bulan secara terus menerus. Selain cuti tahunan, karyawan juga berhak mendapatkan cuti sakit dengan menunjukkan surat keterangan dokter, cuti melahirkan bagi karyawan perempuan selama tiga bulan, serta izin untuk keperluan mendesak seperti pernikahan atau kematian anggota keluarga.

---

<sup>71</sup> Hasil wawancara dengan Ramli, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.

### C. Penetapan Upah Pekerja pada PT Socfindo Aceh Singkil dan Relevansinya dengan Beban Kerja Karyawan

Penetapan upah merupakan salah satu aspek terpenting dalam hubungan industrial antara perusahaan dengan pekerja. Penetapan upah lazimnya sebagai bentuk kebijakan internal perusahaan dalam memberikan imbalan, kompensasi dan apresiasi atas kinerja yang akan atau telah dilakukan karyawannya, sehingga kontribusi dari karyawan tersebut memberi *feedback* bagi perusahaan atas kinerja yang dicapai. Setiap perusahaan pasti ingin memberikan gaji yang sepadan ataupun melebihi atas pencapaian dari kinerja, namun hal tersebut juga dipengaruhi oleh kinerja, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan karyawan. Pihak manajemen PT Socfindo telah mengintegrasikan kemampuan perusahaan dan juga komponen lainnya dalam menetapkan tingkat gaji yang berhak diterima karyawannya dengan berbagai level di lingkungan perusahaan agoindustri ini.

Pada PT Socfindo Aceh Singkil, sistem penetapan upah dirancang dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan, dan beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Zulkipli salah seorang karyawan administrasi, sistem pengupahan di PT Socfindo mengacu pada ketentuan Upah Minimum Kabupaten Aceh Singkil yang telah ditetapkan sebesar Rp3.932.552,00 per bulan. Penetapan upah minimum ini merupakan standar terendah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, PT Socfindo menerapkan sistem pengupahan yang bervariasi tergantung pada beberapa kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Komponen upah yang diterima oleh karyawan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, dan insentif kinerja yang besarnya disesuaikan dengan pencapaian target produksi masing-masing individu atau kelompok kerja.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Hasil wawancara dengan Zulkipli, karyawan PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.

Upah pokok merupakan komponen terbesar dalam struktur pengupahan di PT Socfindo yang besarnya ditentukan berdasarkan golongan kepegawaian. Sistem penggolongan ini mempertimbangkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan posisi jabatan yang dipegang oleh karyawan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana dan menduduki posisi manajerial tentu memiliki golongan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja lapangan yang hanya memiliki pendidikan dasar. Perbedaan golongan ini mengakibatkan disparitas upah yang cukup signifikan antar karyawan, dimana selisih upah pokok antara golongan terendah dan tertinggi dapat mencapai ratusan ribu bahkan jutaan rupiah per bulan.

Untuk pekerja perkebunan sistem upah yang diberikan sesuai dengan pencapaian target yang telah di capai setiap harinya, apabila target tidak tercapai maka upah yang telah disepakati akan berkurang atau terpotong sesuai dengan kesepakatan diawal, oleh karna itu sistem penetapan upah yang diberikan kepada pekerja perkebunan sesuai dengan target hariannya bukan jam kerjanya. Apabila jam kerja sudah habis tetapi target yang akan dicapai belum terpenuhi maka pekerja tidak dikenankan untuk pulang dan harus melanjutkan pekerjaannya, untuk penetapan upahnya tidak ada penambahan upah walaupun jam kerjanya bertambah karena yang digaji mealui target bukan jam kerja. Namun, berdasarkan kontrak kerja di PT Socfindo, upah pekerja seharusnya diberikan berdasarkan jam kerja. Akan tetapi, kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa upah diberikan berdasarkan target harian yang berhasil dicapai.<sup>73</sup>

Faktor pendidikan juga menjadi penentu yang sangat dominan dalam penetapan besaran upah di PT Socfindo. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi secara otomatis ditempatkan pada golongan yang lebih tinggi sehingga menerima upah yang lebih besar. Meskipun kebijakan ini

---

<sup>73</sup> Hasil wawancara dengan Paimin, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.

dapat dibenarkan dari perspektif investasi pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, namun dalam konteks pekerjaan lapangan yang lebih mengandalkan kekuatan fisik dan keterampilan praktis, perbedaan upah yang terlalu besar berdasarkan latar belakang pendidikan perlu dipertanyakan keadilannya terutama jika beban kerja yang ditanggung tidak berbeda secara signifikan.

Tunjangan tetap yang diberikan kepada karyawan meliputi tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi, dan tunjangan makan. Tunjangan jabatan diberikan kepada karyawan yang menduduki posisi tertentu dalam struktur organisasi perusahaan seperti mandor, kepala regu, asisten, dan manajer. Besaran tunjangan jabatan bervariasi sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan wewenang yang melekat pada posisi tersebut. Tunjangan keluarga diberikan berdasarkan jumlah tanggungan yang dimiliki oleh karyawan dengan ketentuan maksimal tiga orang tanggungan. Tunjangan transportasi diberikan dalam bentuk uang transport harian atau kendaraan dinas bagi karyawan tertentu. Sementara tunjangan makan dapat diberikan dalam bentuk uang makan atau penyediaan kantin karyawan dengan harga subsidi.

Tunjangan tidak tetap merupakan komponen upah yang bersifat kondisional dan tidak selalu diterima oleh karyawan setiap bulannya. Tunjangan ini mencakup uang lembur, tunjangan hari raya, bonus produksi, dan insentif khusus lainnya. Uang lembur diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan ketenagakerjaan. Perhitungan upah lembur mengikuti formula yang telah ditetapkan yaitu satu setengah kali upah sejam untuk lembur di hari kerja biasa dan dua kali upah sejam untuk lembur di hari libur atau hari besar keagamaan. Namun dalam kenyataannya, tidak semua waktu kerja yang melebihi jam normal diperhitungkan sebagai lembur, terutama bagi

pekerja di divisi perkebunan yang masih harus menyelesaikan target harian meskipun waktu kerja normal telah berakhir.<sup>74</sup>

Tunjangan hari raya diberikan kepada seluruh karyawan menjelang hari raya keagamaan dengan besaran satu kali upah sebulan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Bonus produksi diberikan apabila perusahaan mencapai atau melampaui target produksi yang telah ditetapkan dalam periode tertentu, dengan pembagian yang diporsionalkan berdasarkan kontribusi masing-masing divisi dan individu. Insentif khusus dapat diberikan untuk pencapaian prestasi tertentu seperti kehadiran sempurna, inovasi dalam pekerjaan, atau kontribusi luar biasa terhadap perusahaan.

Relevansi antara upah yang diterima dengan beban kerja yang ditanggung menjadi isu krusial yang perlu dianalisis secara mendalam. Beban kerja dalam konteks ini mencakup berbagai dimensi seperti intensitas kerja, durasi waktu kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, risiko yang dihadapi, serta target yang harus dicapai. Untuk pekerja di divisi perkebunan, beban kerja yang mereka tanggung tergolong sangat berat mengingat pekerjaan harus dilakukan di bawah terik matahari, dan target harian yang harus dipenuhi. Target empat puluh tandan buah segar per hari merupakan beban yang tidak ringan terutama jika lokasi pohon sawit tersebar jauh dari titik pengumpulan dan kondisi akses jalan yang sulit.

Untuk pekerja di divisi pabrik, beban kerja yang mereka tanggung juga tidak kalah berat meskipun dengan karakteristik yang berbeda. Operator mesin harus bekerja dalam sistem *shift* yang bergantian termasuk *shift* malam yang secara fisiologis lebih melelahkan. Mereka juga harus selalu waspada dan konsentrasi penuh dalam mengoperasikan mesin karena kesalahan kecil dapat berakibat fatal baik terhadap keselamatan diri maupun terhadap kualitas produksi.

---

<sup>74</sup> Riduwan, M. A., Purwandari, I. R., & Ambarsari, A. (2024). Analisis Perbandingan Pendapatan dan Kesejahteraan Keluarga Karyawan Panen dengan Karyawan Panen dengan Karyawan Perawatan di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Kebun Aek-Loba, Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *Agrifitita*. hlm. 241

Teknisi pemeliharaan seringkali harus bekerja dalam kondisi darurat ketika terjadi kerusakan mesin yang memerlukan penanganan segera agar proses produksi tidak terhenti. Petugas *quality control* harus teliti dan konsisten dalam melakukan pengujian untuk memastikan setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.

Untuk menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil dan proporsional, PT Socfindo perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem penetapan upah yang ada saat ini. Evaluasi ini harus mempertimbangkan secara objektif beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing kategori pekerja, tingkat risiko yang dihadapi, kondisi lingkungan kerja, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, perlu ada transparansi yang lebih baik mengenai formula penetapan upah dan komponen-komponen yang mempengaruhinya agar setiap karyawan dapat memahami dengan jelas bagaimana upah mereka dihitung dan apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan penghasilan mereka.<sup>75</sup>

#### **D. Tinjauan Akad Ijārah 'Ala Al-'Amāl terhadap Sistem Kerja Karyawannya dan Keadilan Nilai Upah dengan Beban Kerja di PT Socfindo Aceh Singkil**

Analisis terhadap sistem kerja dan penetapan upah di PT Socfindo Aceh Singkil dari perspektif akad *ijārah 'ala al-'amāl* memerlukan pemahaman mendalam tentang kesesuaian antara praktik yang berjalan dengan prinsip-prinsip syariah. Akad *ijārah 'ala al-'amāl* sebagai akad sewa jasa mensyaratkan adanya kejelasan, keadilan, dan kesesuaian antara hak dan kewajiban kedua belah pihak yang berakad. Dalam konteks hubungan industrial modern, penerapan prinsip-prinsip syariah dalam sistem ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk memastikan terwujudnya keadilan bagi seluruh pihak yang terlibat. Dari segi

---

<sup>75</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat: Hukum Perdata Islam*, (Yogyakarta: UII Press, 2019), hlm. 118.

pemenuhan rukun akad *ijārah 'ala al-'amāl*, sistem kerja di PT Socfindo secara formal telah memenuhi rukun-rukun dasar yang dipersyaratkan. Rukun pertama yaitu *al-'āqid* atau pihak yang berakad terpenuhi dengan adanya perusahaan sebagai *musta'jir* atau penyewa jasa dan karyawan sebagai *mu'jir* atau penyedia jasa. Kedua belah pihak memiliki kecakapan hukum untuk melakukan akad sebagaimana dipersyaratkan dalam fiqh muamalah, dimana perusahaan diwakili oleh manajemen yang berwenang dan karyawan adalah individu yang cakap hukum baik dari segi usia maupun akal sehat.<sup>76</sup>

Rukun kedua berupa *shighat* dalam bentuk *ijāb* dan *qabūl* terwujud melalui penandatanganan kontrak kerja tertulis yang menunjukkan kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis ini sebenarnya merupakan praktik yang baik karena memberikan kepastian hukum dan menghindari perselisihan di kemudian hari. Imam Al-Kasani menegaskan bahwa akad yang dibuat secara tertulis lebih kuat kedudukannya dalam pembuktian dibandingkan akad lisan, sehingga dapat melindungi hak-hak kedua belah pihak dengan lebih baik.<sup>77</sup>

Rukun ketiga yaitu *ma'qūd 'alaih* atau objek akad berupa jasa tenaga kerja telah dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan masing-masing posisi. Setiap karyawan memiliki uraian tugas yang menjelaskan tanggung jawab dan kewajiban mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian, kejelasan objek akad ini perlu dikaji lebih mendalam terutama terkait dengan batasan beban kerja dan waktu kerja yang menjadi kewajiban pekerja. Dalam prinsip *ijārah 'ala al-'amāl*, objek akad harus jelas dan terukur agar tidak menimbulkan ketidakpastian yang dapat merugikan salah satu pihak. Ketidakjelasan dalam hal

---

<sup>76</sup> Hendri Suhendi, *Fikih Muamalah*, Cet ke 10, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 117.

<sup>77</sup> Oni Sahroni, M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 31.

ini dapat menyebabkan perselisihan di kemudian hari dan berpotensi membatalkan akad.<sup>78</sup>

Rukun keempat berupa *ujrah* atau upah telah ditetapkan dengan jelas dalam kontrak kerja dan dibayarkan secara rutin setiap bulan pada tanggal yang telah ditentukan. Pembayaran upah melalui transfer bank menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi kewajibannya dan memberikan kemudahan serta transparansi bagi karyawan. Namun perlu ditelaah lebih lanjut apakah besaran upah yang diberikan telah mencerminkan keadilan dan proporsionalitas dengan beban kerja yang ditanggung.<sup>79</sup>

Ditinjau dari prinsip-prinsip penetapan upah dalam akad *ijarah al-'amal*, sistem pengupahan pada pabrik PT Socfindo pada dasarnya telah memenuhi sebagian besar prinsip yang ditetapkan dalam hukum Islam. Akad *ijarah al-'amal* merupakan perjanjian kerja atau jasa seseorang untuk mengerjakan sesuatu, seperti karyawan, maupun pekerja tertentu yang mengandung manfaat bagi pihak yang mempekerjakannya, dan pihak pengguna jasa tersebut harus membayar dengan upah sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa prinsip utama yang harus diperhatikan agar akad tersebut sah dan sesuai dengan ketentuan syariah.<sup>80</sup>

Pertama, prinsip kejelasan dan kepastian, prinsip ini menegaskan bahwa jumlah upah yang akan diterima oleh pekerja harus jelas dan pasti sejak awal akad, sehingga tidak menimbulkan unsur *gharar* (ketidakjelasan). Kejelasan tersebut mencakup besaran upah, sistem pembayaran, serta mekanisme kerja yang diterapkan. Pada pabrik PT Socfindo, sistem kerja dan mekanisme penetapan upah telah dijelaskan kepada pekerja sejak awal proses penerimaan kerja. Informasi mengenai sistem kerja, pembagian tugas, serta tata cara perhitungan

---

<sup>78</sup> Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah: Jilid 3, (terj. Hasanuddin, dkk)*., hlm. 203.

<sup>79</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Al-Ma'arif, 2002), hlm. 36.

<sup>80</sup> Abdul Azis Dahlan (Ed.), *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 4, (Jakarta, Ichtiar Baru van Hoeve, 1996), hlm. 660.

upah disampaikan secara terbuka. Namun demikian, praktik pelaksanaannya di lapangan tidak sepenuhnya sesuai dengan informasi yang telah disampaikan sebelumnya. Oleh karena itu, prinsip kejelasan dan kepastian dalam akad *ijārah 'alā al-amāl* dapat dinyatakan belum terpenuhi secara optimal.

Kedua, prinsip keadilan dan kelayakan, dalam Islam upah yang diberikan harus mencerminkan nilai pekerjaan yang dilakukan serta mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Keadilan dalam pengupahan juga berarti tidak adanya tindakan yang merugikan salah satu pihak. Pada pabrik PT Socfindo, sistem pengupahan telah disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Upah yang diberikan dinilai cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Dengan demikian, dari aspek keadilan dan kelayakan, sistem pengupahan tersebut telah memenuhi prinsip syariah.

Ketiga, prinsip kesesuaian dengan standar pasar, prinsip ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja maupun pembebanan yang berlebihan kepada pemberi kerja. Upah yang ditetapkan harus selaras dengan standar upah yang berlaku di lingkungan dan jenis pekerjaan yang sama. Pada pabrik PT Socfindo, upah yang diberikan kepada pekerja belum sepenuhnya sesuai dengan jenis serta beban pekerjaan masing-masing. Selain itu, pembayaran upah juga tidak sesuai dengan kesepakatan awal, di mana pada awal perjanjian upah ditetapkan berdasarkan jam kerja, namun dalam praktiknya pembayaran dilakukan berdasarkan target harian yang berhasil dicapai. Sementara itu, tunjangan yang diberikan bersifat merata kepada seluruh pekerja tanpa adanya perlakuan berbeda yang tidak beralasan. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian dalam pemberian tunjangan dengan standar yang berlaku.

Keempat, prinsip proporsionalitas antara upah dan beban kerja, Islam menekankan bahwa upah harus sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan. Semakin berat atau kompleks pekerjaan yang dilakukan, maka semakin besar pula upah yang layak diterima. Pada pabrik PT Socfindo, besaran

upah disesuaikan dengan tingkat beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pekerja. Apabila beban kerja meningkat, maka upah yang diterima juga mengalami peningkatan. Selain itu, upah diberikan berdasarkan pekerjaan yang telah dilaksanakan, baik ditinjau dari jenis pekerjaan maupun dari waktu kerja yang digunakan. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara upah dan beban kerja.

Kelima, prinsip ketepatan waktu pembayaran, dalam Islam pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan, sebagaimana dianjurkan untuk memberikan upah sebelum keringat pekerja mengering. Ketepatan waktu merupakan bentuk penghormatan terhadap hak pekerja. Dalam praktiknya di pabrik PT Socfindo, pembayaran upah pada umumnya dilakukan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Meskipun terdapat beberapa kasus keterlambatan, hal tersebut disertai dengan alasan yang jelas. Namun demikian, dari perspektif prinsip syariah, konsistensi dalam ketepatan waktu tetap menjadi aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Keenam, prinsip transparansi dan keterbukaan, transparansi mencakup kejelasan mengenai komponen pengupahan, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, serta potongan-potongan yang mungkin berlaku. Prinsip ini penting untuk menghindari kesalahpahaman dan menjaga hubungan yang harmonis antara pemberi kerja dan pekerja. Pada pabrik PT Socfindo, sebelum pekerja resmi diterima, telah dijelaskan secara rinci mengenai mekanisme pengupahan, termasuk sistem kenaikan upah dan pemberian tunjangan. Dengan demikian, prinsip transparansi dan keterbukaan telah diterapkan secara baik.

Ketujuh, prinsip non diskriminasi, Islam secara tegas melarang adanya diskriminasi dalam penetapan upah. Pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama dengan kualitas dan kuantitas yang setara berhak memperoleh upah yang sama. Pada pabrik PT Socfindo, penerapan sistem pengupahan dilakukan tanpa membedakan pekerja yang memiliki jenis pekerjaan dan beban kerja yang sama.

Hal ini menunjukkan bahwa prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi telah diupayakan dalam praktiknya.

Secara keseluruhan, berdasarkan analisis terhadap tujuh prinsip dalam akad *ijārah 'alā al-amāl*, sistem pengupahan pada pabrik PT Socfindo pada umumnya belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Masih terdapat beberapa aspek yang belum selaras dengan ketentuan dalam akad *ijārah 'alā al-amāl*, terutama dari segi kejelasan upah dan ketepatan waktu pembayaran, yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan agar penerapannya dapat berlangsung secara lebih optimal dan sejalan dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam.



## **BAB EMPAT PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Sistem kerja yang diimplementasikan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil telah disusun secara terstruktur melalui pembagian tugas, jenjang jabatan, waktu kerja, serta target kerja yang jelas sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Sistem kerja ini pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas hasil kerja karyawan, terutama dalam mendukung kelancaran proses produksi. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan adanya tekanan kerja berupa kewajiban memenuhi target harian yang terkadang melebihi batas jam kerja normal, sehingga efektivitas kerja belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip perlindungan hak pekerja.
2. Sistem penetapan upah yang diterapkan oleh PT Socfindo Aceh Singkil pada dasarnya mempertimbangkan beberapa aspek, seperti jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan, dan capaian target kerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan dan fasilitas tertentu kepada pekerja. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih terdapat ketidaksesuaian antara kesepakatan awal dengan praktik di lapangan, khususnya terkait dasar perhitungan upah yang pada awalnya dijelaskan berdasarkan jam kerja, namun dalam kenyataannya lebih banyak disesuaikan dengan pencapaian target harian. Untuk pekerja di perkantoran gaji yang diberikan sesuai dengan jam kerja, sedangkan pekerja di perkebunan gaji yang diberikan sesuai target yang dicapai setiap harinya. Sedangkan di kontrak kerja semua gaji diberikan sesuai dengan jam kerja tetapi dalam praktiknya ada pekerjaan yang di gaji sesuai target capaian bukan jam kerja. Kondisi ini menimbulkan ketidakjelasan

mengenai relevansi antara beban kerja dengan besaran upah yang diterima pekerja.

3. Berdasarkan tinjauan akad *ijārah 'alā al-amāl*, sistem penerapan kerja dan penetapan upah pada PT Socfindo Aceh Singkil belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Meskipun beberapa unsur akad seperti adanya para pihak, objek pekerjaan, dan kesepakatan kerja telah terpenuhi, masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya selaras, terutama pada prinsip kejelasan upah (*ujrah*), kesesuaian antara upah dengan beban kerja, serta ketepatan waktu pembayaran. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan agar sistem kerja dan pengupahan yang diterapkan dapat lebih mencerminkan nilai keadilan, transparansi, dan kepastian hukum sebagaimana yang ditekankan dalam akad *ijārah 'alā al-amāl* serta nilai-nilai keadilan dalam Islam.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT Socfindo, kami berharap agar seluruh hal yang telah disepakati bersama, baik dalam bentuk kebijakan, perjanjian kerja, maupun kesepakatan lainnya, dapat dilaksanakan secara konsisten dan sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Sangat penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan di lapangan tidak berbeda dengan apa yang telah disetujui sebelumnya, karena perbedaan antara kesepakatan dan realitas pelaksanaan dapat menimbulkan berbagai permasalahan, khususnya bagi para pekerja, terutama buruh perkebunan yang secara langsung merasakan dampaknya. Oleh karena itu, kami memandang perlu adanya komitmen yang kuat dari pihak perusahaan untuk menjaga keselarasan antara kesepakatan dan implementasi di lapangan demi

terciptanya suasana kerja yang adil, kondusif, dan saling menghormati antara perusahaan dan seluruh pekerja.

2. Kepada karyawan atau pekerja pada PT Socfindo Aceh Singkil agar senantiasa memahami secara jelas isi perjanjian kerja, hak dan kewajiban yang telah disepakati sejak awal, khususnya yang berkaitan dengan jam kerja, target pekerjaan, serta sistem penetapan upah. Pekerja juga diharapkan lebih aktif dalam menyampaikan aspirasi, keluhan, maupun masukan kepada pihak manajemen apabila ditemukan ketidaksesuaian antara kesepakatan kerja dengan praktik yang terjadi di lapangan, agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dan permasalahan di kemudian hari. Selain itu, pekerja perlu menjaga kedisiplinan, meningkatkan kualitas kerja, dan tetap menjunjung hubungan kerja yang baik dengan perusahaan demi terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja serta nilai-nilai keadilan dalam akad *ijārah 'alā al-amāl*.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk memperluas wawasan dan pemahaman mengenai sistem kerja dan penetapan upah dalam perspektif hukum ekonomi syariah, khususnya yang berkaitan dengan akad *ijārah 'alā al-amāl*. Penulis juga diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran akademik untuk penelitian selanjutnya, terutama dalam mengkaji lebih mendalam aspek implementasi akad kerja, keadilan upah, serta perlindungan hak-hak pekerja di berbagai sektor usaha lainnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi penulis untuk terus mengembangkan kemampuan analisis ilmiah serta memberikan kontribusi pemikiran yang lebih luas bagi pengembangan kajian hukum ekonomi syariah di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Dahlan (Ed.), *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jilid 4, (Jakarta, Ichtiar Baru van Hoeve, 1996).
- Abdul Aziz bin Abdullah bin Baz, *Majmu' Fatawa*, Juz 15, (Riyadh: Dar al-Qasim, 1999).
- Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2, (Beirut: Dar al-Fikr, 2010).
- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat*, (Yogyakarta: UII Press, 2019).
- Ahmad Hasan, *Nazhariyat Al-Ujr Fi Al-Fiqh Al-Islmiy*, (Suriah, Dar Al-Iqra, 2002), Cet. ke-1.
- Al-Nawawi, *Al-Majmu' Syarh al-Muhadhdhab*, Juz 15, (Jeddah: Maktabah al-Irsyad, 2008).
- Camelia Sofwan Al-Rasyid dkk, (Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah yang Setara dan Relevansinya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law*, Vol. 1, No. 2, 2021.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-4, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- Dewan Syariah Nasional MUI, *Fatwa Dewan Syariah Nasional, No:09/DSN-MUI/IV/ 2000 Tentang Pembiayaan Ijarah*.
- Didin Fatihudin, *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015).
- Djohar Arifin, “Subtansi Akad dalam Transaksi Syari’ah”, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Perbankan Syari’ah*, Vol. 6, No. 1 (2024).
- Fahrul Ramadhani, “Sistem Kerja dan Pengupahan pada Perusahaan Ekspedisi dalam Perspektif Akad *Ijarah ‘Ala Al-Manāfi*” *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021).
- file:///C:/Users/Windows/Downloads/idmwikipediaorgwikiPekerjaan(aktivitasm anusia).html, diakses pada Tanggal 21 mei 2025.
- Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Prenada Media, 2005).
- Hasil wawancara dengan Buchari, kepala tata usaha PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.

- Hasil wawancara dengan Paimin, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 10 Mei 2025, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.
- Hasil wawancara dengan Paimin, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.
- Hasil wawancara dengan Ramli, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.
- Hasil wawancara dengan Saijem, pekerja PT Socfindo Aceh Singkil pada Tanggal 12 Mei 2025, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.
- Hasil wawancara dengan Zulkipli, karyawan PT Socfindo Aceh Singkil, pada Tanggal 20 Januari 2026, di Rimo, Kec. Gunug Meriah, Aceh Singkil.
- Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Al-Ma'arif, 2002).
- Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010).
- Hendri Suhendi, *Fikih Muamalah*, Cet ke 10, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2019).
- Hendri Suhendi, *Fikih Muamalah*, Cet ke 10.
- <https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=system> diakses pada Tanggal 21 Mei 2025.
- Ibn Abidin, *Radd al-Muhtar 'ala al-Durr al-Mukhtar*, Juz 6, (Beirut: Dar al-Fikr, 2000).
- Ibn Rusyd, *Bidayah al-Mujtahid wa Nihayah al-Muqtashid*, Juz 2, (Kairo: Dar al-Hadits, 2004).
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 2002).
- Lexy. J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2016).
- M. Amin Abdullah, *Studi Agama Normativitas atau Historisitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006).
- Mansur ibn Yunus al-Buhuti, *Kasysyaf al-Qina' 'an Matn al-Iqna'*, Juz 4, (Beirut: Dar al-Kutub l-Ilmiyah, 2003).
- Muh Fitrah, dkk, *Metodologi Penelitian*, (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus), (Jawa Barat: CV Jejak, 2017).
- Muhammad ibn Ahmad al-Dasuqi, *Hasyiyah al-Dasuqi 'ala al-Syarh al-Kabir*, Juz 3, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2010).
- Muhammad Rawas Qal'ahji, *Mausu'ah Fiqh 'Umar ibn Al-Khattab*, (Beirut: Dar al-Nafa'is, 2012).

- Muhammad Rian Fadilla “Implementasi Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl* pada Sewa Jasa Operator Eskavator Tambang Galian Batu” *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2023).
- Muhammad Sidiq, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry, 2019).
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2020).
- Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2020).
- Mustafa Ahmad al-Zarqa, *Al-Madkhal al-Fiqhi al-'Am*, Juz 1 (Damaskus: Dar al-Qalam, 2017).
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, ( Jakarta, Gaya Media Pratama: 2000).
- Nurul Huda, "Implementasi Akad *Ijārah* dalam Hubungan Kerja: Perspektif Fiqih Muamalah", *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 10, No. 1, 2022.
- Oni Sahroni dan M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2019).
- Oni Sahroni, M. Hasanuddin, *Fikih Muamalah Dinamika Teori Akad dan Implementasinya dalam Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016).
- Pandu, *Peraturan Perundang-Undangan Upah dan Pesangon*, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006).
- Peraturan Perusahaan PT Socfindo yang mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56-59.
- Quraish Shihab, *Tafsir Al-misbah: pesan-pesan dan Kesorasian Al-Qur'an*, (Jakarta: lentera hati, 2002).
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 Ayat 1.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50-66.
- Riduwan, M. A., Purwandari, I. R., & Ambarsari, A. (2024). Analisis Perbandingan Pendapatan dan Kesejahteraan Keluarga Karyawan Panen dengan Karyawan Panen dengan Karyawan Perawatan di PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Kebun Aek-Loba, Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *Agrifitia*.

- Ritonga, N. (2023). Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (*Elaeis Guineensis Jacq.*) di Divisi II Kebun Seunagan PT. Socfindo. *Jurnal Agrotek Lestari*.
- Rosita Dewi Rasmawati Fadilla “Tinjauan akad ijārah terhadap Pembayaran Upah Tenaga Kerja di Bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) (studi kasus pada Yudi jaya Sablon di Dusun Jatisobo Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo)” *Skripsi*, (Surakarta: Universitas Islam Negeri Raden Mas Said, 2023).
- Sandu Siyoto, M. Kes & Ali Sodik, Ayup, *Dasar Metodologi Penelitian*, Cet. 1, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).
- Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* Jilid 5, Tahkik & Takhrij: Muhammad Nasiruddin Al Albani, (Cakrawala Publishing, 2008).
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah: Jilid 3*, (terj. Hasanuddin, dkk).
- Sejarah Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia, *Jurnal Agribisnis Indonesia*, Vol. 8, No. 2 (2020).
- Siti Nurul Zamilatun Dkk "Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Socfindo" *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 2, 2025.
- Struktur organisasi PT Socfindo Aceh Singkil diperoleh dari dokumen internal perusahaan dan wawancara, pada 20 Januari 2026.
- Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UUI Press, 2005).
- Syafei Rachmat, *Fiqh Muamalah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2001). *Syariah*, (Yogyakarta: PT Logung Printika, 2009).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93.
- Wahbah Al-Zuhaili, *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Juz 5, (Damaskus: Dar al-Fikr, 2008).
- Wahbah al-Zuhaili, *Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, Juz 4 (Damaskus: Dar al-Fikr, 2011).
- Wahbah Al-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Damaskus: Dar al-Fajr al-Mua'sshim, 2005).
- Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta: Gema Insani, 2011).
- Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed.), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019).
- Widya Fransiska Dkk "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Socfindo

Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara" *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, Vol. 1. No. 3, 2021.

Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan*



## LAMPIRAN

### Lampiran 1: SK Penetapan Pembimbing Skripsi



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
Nomor: 4561/Un.08/FSH/PP.00.9/09/2025

#### TENTANG

#### PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

- Menimbang :**
- Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Tugas Akhir tersebut;
  - Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Tugas Akhir;
  - Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mengingat :**
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
  - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
  - Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  - Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
  - Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
  - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
  - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
  - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

#### MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN TUGAS AKHIR
- KESATU :** Menunjuk Saudara (j):
- |                                     |                       |
|-------------------------------------|-----------------------|
| a. Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag | Sebagai Pembimbing I  |
| b. Yuhasnibar, M.Ag                 | Sebagai Pembimbing II |
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (j):
- Nama : Mifhahul Jannah  
NIM : 220102051  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah  
Judul : Sistem Kerja dan Penetapan Upah Pada Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil Menurut Akad Ijarah 'Ala al-'Amal
- KEDUA :** Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA :** Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025;
- KEEMPAT :** Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh  
pada tanggal 24 September 2025  
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,

KAMARUZZAMAN

#### Tembusan:

- Rektor UIN Ar-Raniry;
- Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah;
- Mahasiswa yang bersangkutan;
- Arsip.

## Lampiran 2: Surat Permohonan Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax.: 0651-752921

Nomor : 3862/Un.08/FSH.I/PP.00.9/09/2025

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220102051

Nama : MIFTHAHUL JANNAH

Program Studi/Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Alamat : Cut muetia no 38 1 Desa Tunas Harapan

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***SISTEM KERJA DAN PENETAPAN UPAH PADA PABRIK PT SOCFINDO ACEH SINGKIL MENURUT AKAD IJARAH ALA AL-AMAL***

Banda Aceh, 05 Januari 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Hasnul Arifin Melayu, M.A., Ph.D.

NIP. 197111251997031002

Berlaku sampai : 30 Januari 2026

### Lampiran 3: Protokol Wawancara

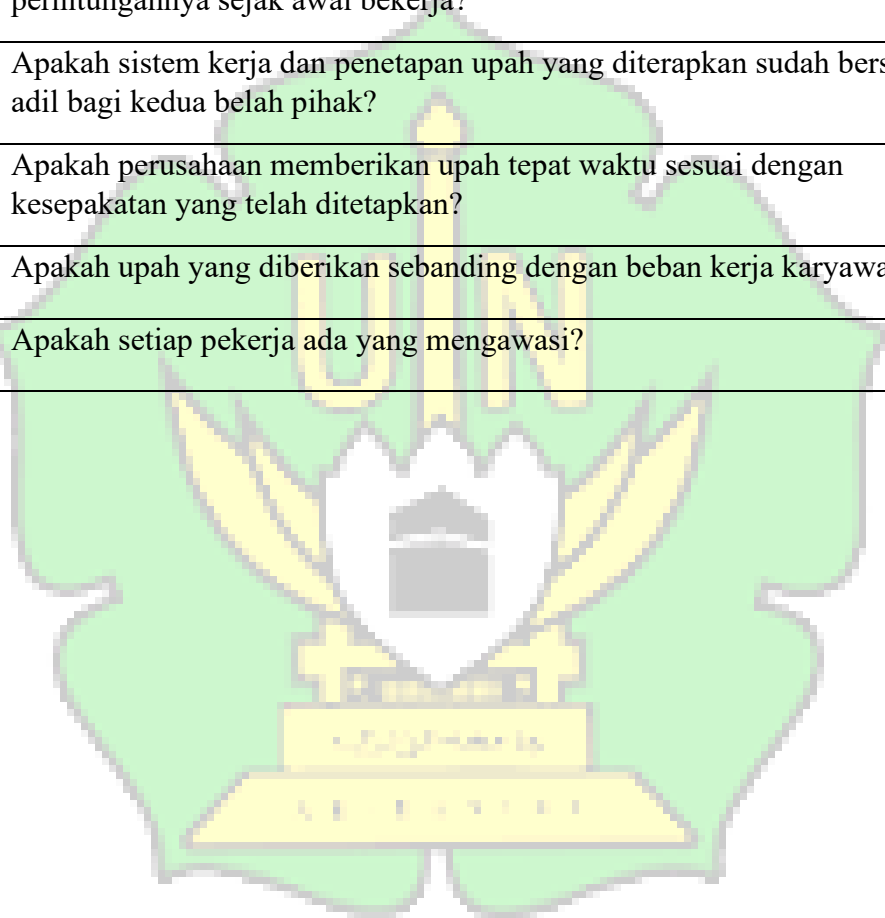
#### PROTOKOL WAWANCARA

Judul Skripsi : Sistem kerja dan Penetapan Upah Pada Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil Menurut akad *Ijārah 'Ala Al-'Amāl*  
 Tempat : Aceh Singkil  
 Narasumber : Karyawan, Buruh, KTU PT Socfindo dan Admin komunitas ojek *online* yang beroperasi pada *whatsapp*

#### DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1.	Bagaimana struktur organisasi dan sistem ketenagakerjaan di PT Socfindo Aceh Singkil?
2.	Apa saja jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja di PT Socfindo Aceh Singkil?
3.	Bagaimana pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan di lingkungan PT Socfindo Aceh Singkil?
4.	Apakah perusahaan menetapkan target kerja bagi karyawan dan bagaimana bentuk dan mekanisme penetapannya?
5.	Bagaimana sistem pengawasan dan evaluasi kerja karyawan yang diterapkan oleh pihak manajemen?
6.	Bagaimana peraturan jam kerja karyawan di perusahaan PT Socfindo?
7.	Bagaimana sistem penetapan upah yang diterapkan oleh manajemen PT Socfindo Aceh Singkil?
8.	Apakah terdapat perbedaan upah berdasarkan jenis pekerjaan dan tingkat beban kerja?
9.	Apakah upah ditetapkan berdasarkan waktu kerja, hasil kerja, atau kombinasi keduanya?
10.	Apakah upah yang diterima karyawan sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku?
11.	Bagaimana mekanisme pembayaran upah (waktu, cara, dan ketepatan pembayaran)?
12.	Apakah pernah terjadi keterlambatan pembayaran upah?

13.	Apakah sebelum bekerja terdapat perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan?
14.	Apakah perjanjian tersebut disampaikan secara tertulis atau lisan?
15.	Apakah jenis pekerjaan, jam kerja, dan upah telah dijelaskan secara jelas kepada karyawan sebelum mulai bekerja?
16.	Apakah karyawan mengetahui secara pasti besaran upah dan cara perhitungannya sejak awal bekerja?
17.	Apakah sistem kerja dan penetapan upah yang diterapkan sudah bersifat adil bagi kedua belah pihak?
18.	Apakah perusahaan memberikan upah tepat waktu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan?
19.	Apakah upah yang diberikan sebanding dengan beban kerja karyawan?
20.	Apakah setiap pekerja ada yang mengawasi?



#### Lampiran 4: Dokumentasi



Sumber: Dokumentasi dengan Kepala Tata Usaha Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil, di Kecamatan Gunung Meriah.



Sumber: Dokumentasi dengan Pekerja Perkebunan Pabrik PT Socfindo Aceh Singkil, di Kecamatan Gunung Meriah.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Mifthahul Jannah  
 Tempat, Tanggal Lahir : Tunas Harapan, 28 Maret 2004  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Agama : Islam  
 Kebangsaan / Suku : Indonesia / Suku  
 Status Perkawinan : Belum Kawin  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Alamat : JL Cut Meutia 13 Tunas Harapan, Kec. Gunung Meriah, Kab. Aceh Singkil

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Muhammad Thahir  
 Ibu : Rosmiana  
 Alamat : JL Cut Meutia 13 Tunas Harapan, Kec. Gunung Meriah, Kab. Aceh Singkil

### **Jenjang Pendidikan**

SD/MIN : SD Muhammadiyah Tulaan  
 SMP/MTs : Mts Al-Munjiya Islamic Boarding School  
 SMA/MA : Madrasah Ulumul Quran Pagar Air

Demikian Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 24 Febuari 2026

Mifthahul Jannah