

SKRIPSI

**ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN BURUH PERAWATAN
KEBUN KELAPA SAWIT PT.UJONG NEUBOK DALAM
KECAMATAN DARUL MAKMUR KABUPATEN NAGAN
RAYA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Disusun Oleh:

**ARYNNAUFAL RIZQULLAH
NIM. 160602133**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023M / 1445H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Arynnaufal Rizqullah

NIM : 160602133

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

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 pemanipulasian 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 dipertanggungjawabkan 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 Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh 18 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Arynnaufal Rizqullah
Arynnaufal Rizqullah

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Analisis Sistem Pengupahan Buruh Pengupahan Buruh Perawatan Kebun Kelapa Sawit
PT.Ujpng Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya Dalam
Perspektif Ekonomi Islam**

Disusun Oleh:

Aryn Naufal Rizqullah
NIM: 160602133

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Dr.Fithriady, Lc.,M.A
NIP.198008122006041

Pembimbing II

Dara Amanatillah,M.Sc.Fin
NIP. 2022028705

Mengetahui
Ketua Prodi

AR-RANIRY

Dr. Milam Sari, M.Ag
NIP. 197103172008012007

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Analisis Sistem Pengupahan Buruh Perawatan Kebun Kelapa Sawit
PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten
Nagan Raya Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Arynnaufal Rizqullah

NIM: 160602133


Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ekonomi
Syariah

Pada Hari/Tanggal:

20 Juli 2023
02 Muharram 1445H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


Dr. Fithriady, Lc., MA
NIP. 198008122006041004

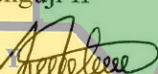
Sekretaris


Dara Amanatillah, M.Sc.Fin
NIP. 2022028705

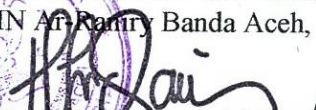
Penguji I


Dr. Anriansyah, M.Ag
NIP. 197404072000031004

Penguji II


Seri Murni, S.E., M.Si., Ak
NIP. 197103301995122001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Arynnaufal Rizqullah
NIM : 160602133
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : arynnaufal@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

Analisis Sistem Pengupahan Buruh Perawatan Kebun Kelapa sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet, atau media lain\Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

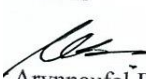
Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh


Pada Tanggal : 18 Agustus 2023

Mengetahui

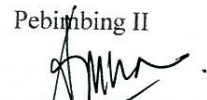
Penulis


Arynnaufal Rizqullah
NIM. 160602133

Pebimbing I


Dr. Fithriady L.c., M.A
NIP. 198008122006041004

Pebimbing II


Dara Amanatillah, M.Sc.Fin
NIP. 2022028705

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Program Pembangunan Rumah Bantuan terhadap Kesejahteraan Kaum Dhuafa dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Terhadap Masyarakat Desa Lampanah Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar)”**. Shalawat beriring salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesilapan dan kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si. selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar- Raniry Banda Aceh.
3. Hafiih Maulana, S.P., S.HI., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Nilam Sari, M.Ag dan Rina Desiana, M.E selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak meluangkan

waktu dan pikiran dalam memberikan masukan-masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak., CA selaku dosen Penasehat akademik yang telah membimbing serta memberikan nasehat dan motivasi terbaik untuk penulis selama menempuh pendidikan di program studi strata satu (S1) Ekonomi Syariah.
6. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
7. Kedua orang tua tercinta. Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dorongan moril maupun materil yang tak terhingga agar penulis memperoleh yang terbaik dan mampu menyelesaikan studi hingga tahap akhir.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2016 yang turut membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan Akhir kata penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu. Semoga bantuan yang diberikan kepada penulis dibalaskan oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 18 Agustus 2023

Penulis

Arynnaufal Rizqullah

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	‘
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

3. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ	:	<i>qāla</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَقُولُ	:	<i>yaqūlu</i>

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al,

serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Rauḍah al-atfāl/ rauḍatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnah al-Munawwarah/
alMadīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

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: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya. R - R A N I R Y
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Aryn Naufal Rizquallah
NIM : 160602133
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Sistem Pengupahan Buruh Perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya Dalam Perspektif Ekonomi Islam
Pebimbing I : Dr. Fithriady, Lc., MA.
Pebimbing II : Dara Amanatillah, M.Sc.Fin.

Sistem pengupahan buruh di PT. Ujong Neubok Dalam, Nagan Raya, didasarkan pada faktor-faktor seperti standar upah minimum, negosiasi antara pekerja dan majikan, serta tambahan seperti lembur dan tunjangan. Dalam penelitian ini, dua masalah diidentifikasi: pertama, bagaimana sistem pengupahan untuk perawatan kebun kelapa sawit di perusahaan ini, dan kedua, apakah sistem ini sesuai dengan perspektif ekonomi Islam. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan data diperoleh melalui wawancara dan angket dari 8 karyawan, termasuk manajer, karyawan pemanen, buruh pengangkut hasil panen, buruh pruning, dan perawatan semprot. Hasilnya menunjukkan variasi gaji antara karyawan tetap dan buruh harian, serta dipengaruhi oleh perbedaan jabatan. Karyawan tetap dan tingkat lebih tinggi merasa gaji mereka memadai, sementara buruh harian merasa upah harian mereka tidak memenuhi kebutuhan. Penting untuk mengevaluasi sistem pengupahan ini dari perspektif ekonomi Islam, yang mungkin menekankan pada keadilan dan pemerataan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana sistem pengupahan beroperasi dalam perusahaan tersebut dan apakah hal ini sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Dengan kata lain, penelitian ini menggali aspek praktis dan etis dari sistem pengupahan di PT. Ujong Neubok Dalam

Kata Kunci: *Upah, Buruh, Ekonomi Isla*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN TRANSLITERASI	viii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Upah	9
2.1.1 Pengertian Upah	9
2.1.2 Bentuk dan Jenis Upah	10
2.1.3 Faktor Perbedaan Upah	12
2.1.4 Syarat-Syarat Upah	15
2.1.5 Sistem Pengupahan	16
2.2 Maqashid Syariah	27
2.2.1 Kebutuhan (Dharuriyat)	29
2.2.2 Kenyamanan (Hajiyat)	37
2.2.3 Kemewahan (Tahsiniyat)	37
2.3 Penelitian Terkait	39
2.4 Kerangka Pemikiran	45

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	47
3.2 Informan Penelitian	47
3.3 Sumber Data	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5 Metode dan Teknik Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum PT.Ujong Neubok Dalam	56
4.1.1 Visi dan Misi	57
4.1.2 Struktur Organisasi	59
4.1.3 Jumlah Pekerja.....	64
4.1.4 Desa Penelitian	66
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Estimasi Pengupahan Buruh.....	69
4.2.2 Sistem pengupahan buruh perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya	74
4.2.3 Analisis Pengupahan buruh Perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujing Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya Dalam Perspektif Ekonomi Islam	81
BAB V PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 4.1 Batas Kabupaten Nagan Raya	66
Tabel 4.2 Batas Kecamatan Darul Makmur	67



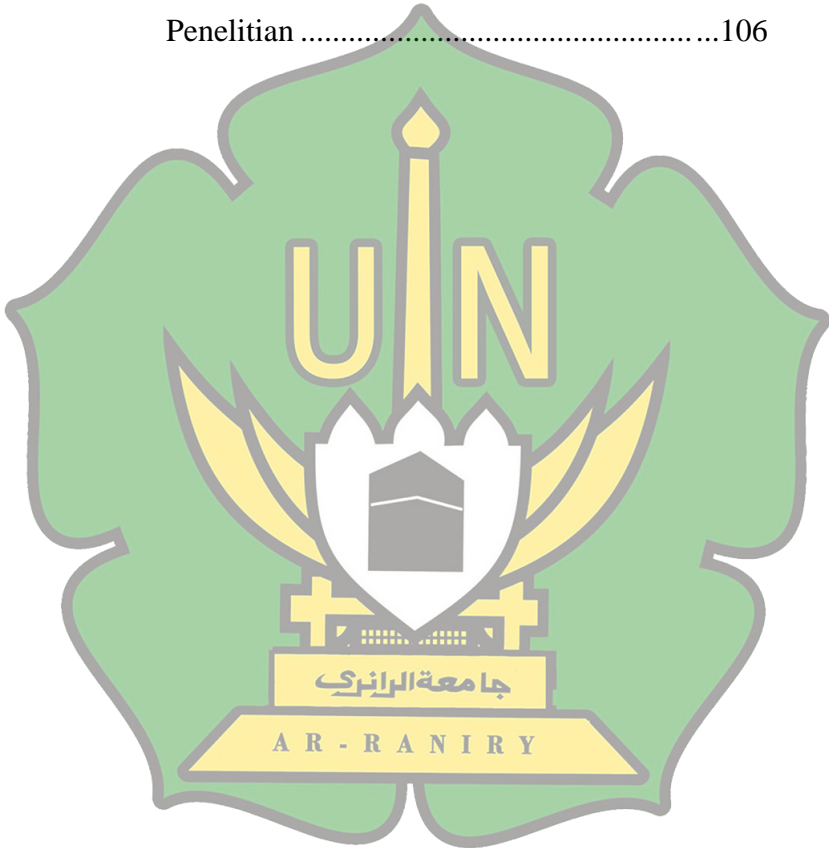
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Jawaban Wawancara.....	93
Lampiran 2 SK Penelitian	105
Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	106



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan, pengusaha dan pekerja umumnya bekerja sama dalam suatu hubungan kerja sama. Pekerja dan buruh terlibat dalam pengolahan modal pengusaha, yang dapat berupa uang tunai atau bahan baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan (Budijanto, 2017). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat disebut sebagai tenaga kerja. (Lestari dkk, 2017).

Karena perannya dalam perekonomian, yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumen, bisnis sangat penting bagi pemerintah. Pemain penting dalam hubungan tenaga kerja termasuk pengusaha, karyawan, pemerintah, dan investor, yang semuanya memainkan peran yang sama dalam situasi tersebut. Buruh yang bertindak sebagai pihak yang bekerja juga berhak atas imbalan dari pemberi kerja atas jasa yang diberikannya kepada mereka. (Kasnelly & Sucitra, 2022). Mengenai sistem pengupahan yang diterapkan oleh pemberi kerja, salah satu pokok bahasan yang

menarik untuk dibahas adalah pola hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. (Budijanto, 2017). Dalam teori ekonomi, upah biasanya diartikan sebagai kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam penciptaan kekayaan, bersama dengan faktor produksi lainnya. (Aravik, 2018).

Sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah, termasuk surat An-Nahl [16]: 97, upah sering disebut dalam Islam sebagai jaza' (pahala atau imbalan). Kata “walanajziyannahum” dalam ayat ini mengandung pengertian bahwa orang yang bekerja akan memperoleh imbalan yang baik dalam bekerja. dunia (materi) dan di akhirat (pahala). Ini menunjukkan bahwa Allah akan membalas perbuatan baik baik di kehidupan ini maupun di akhirat dengan memberi balasan kepada laki-laki dan perempuan. (Aravik, 2018).

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 menyatakan bahwa upah didefinisikan sebagai hak pekerja atau buruh yang diperoleh dan dinyatakan dengan uang oleh pemberi kerja atau pemberi kerja terhadap pekerja atau buruh yang ditentukan dan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja. Tunjangan bagi karyawan atau buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan diberikan dituangkan dalam perjanjian, undang-undang, dan peraturan. UU no. 13 tahun 2003, disebutkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat merupakan komponen penting untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani karyawan baik di tempat kerja

maupun dalam kehidupan pribadi mereka. (Mulyadi, 2017).

Islam yang merupakan agama rahmatan lil alamien sangat memperhatikan para pekerja. Perjalanan sejarah membawa Islam ke masa di mana terjadi kezaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketimpangan ekonomi, dan masyarakat terpecah menjadi kelompok-kelompok kecil menurut etnis dan sukunya. (Aravik, 2018).

Banyak praktik sistem pengupahan atau penggajian yang tidak tepat dan sesuai di lapangan, khususnya di lingkungan kerja saat ini. Masalah yang berbeda timbul dari hal ini, yang terkadang membuat pekerja atau karyawan merasa tidak adil. Nilai-nilai Islam yang mengutamakan jenis pekerjaan, waktu, gaji, dan tenaga, tentu akan bertentangan dengan hal tersebut. Oleh karena itu, perlu untuk secara jelas mendefinisikan baik jenis usaha maupun jangka waktu pembayaran upah. Hal ini untuk menghindari beberapa pihak yang bisa dirugikan kemudian hari. Apalagi karyawan atau buruh merupakan posisi yang paling lemah dan selalu muncul dengan permasalahan terkait hak-hak yang tidak terpenuhi oleh perusahaan.

Mengingat posisi pekerja yang genting ini, Islam sangat menekankan untuk membela hak-hak mereka dari pelanggaran oleh majikan atau atasan. Upah minimum harus ditetapkan oleh atasan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki upah layak yang antara lain dapat menutupi pengeluaran keluarganya untuk makanan, pakaian, dan tempat tinggal. dan tidak akan pernah

mengizinkan gaji di bawah batas minimum yang sah sehingga karyawan dapat menghidupi keluarga mereka. Meski memiliki kekayaan sumber daya alam, Provinsi Aceh memiliki tingkat pengangguran terbuka (TPT) tertinggi di Pulau Sumatera (BPS, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa permintaan (penyerapan) tenaga kerja di sektor ekonomi masih menjadi masalah di Provinsi Aceh.

PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit terbesar di Aceh. Jumlah karyawan yang bekerja diperkebunan tersebut diantaranya di sektor PMKS (Pabrik) terdapat sekitar 114 orang dan Sektor Kebun Sebanyak 267 orang. Salah satu karyawan atau buruh yang layak untuk diteliti terkait sistem pengupahannya adalah Buruh perawatan Kebun Kelapa Sawit. Buruh disini merujuk kepada para pekerja yang mengandalkan tenaga dan bekerja langsung di lapangan seperti pemanen, pembrondol, penyemprot, pruning (pembabatan), dan truk pengangkut hasil panen.

Untuk menghasilkan minyak goreng dan sabun, masyarakat bergantung pada salah satu tanaman perkebunan yaitu kelapa sawit sebagai salah satu kebutuhan pokoknya. Masyarakat membutuhkan banyak produksi kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhannya akan keuntungannya karena kebutuhan pokok sangatlah penting. Perkebunan yang menghasilkan kelapa sawit dianggap mampu menghidupi masyarakat yang

berkecukupan bahkan sejahtera. Karena pertumbuhan harga pasar dunia harus diperhitungkan dalam menghitung pendapatan mereka, kehidupan ekonomi produsen kecil kelapa sawit tidak stabil. Pertanyaan tentang bagaimana petani sawit harus menafkahi keluarganya diperumit oleh fluktuasi harga buah sawit. Di sisi lain, kondisi pasar yang tidak stabil menyebabkan fluktuasi yang berdampak pada pendapatan dan kesejahteraan, terutama bagi pekerja atau karyawan yang bertanggung jawab memelihara kebunnya.. Oleh karena itu, sebagaimana pengamatan pertama peneliti yang menunjukkan bahwa keberadaan perkebunan kelapa sawit ini memang dapat memiliki dampak pada kehidupan ekonomi masyarakat khususnya para buruh perawatan yang bekerja dikebun kelapa sawit, serta bagaimana pandangan berdasarkan Ekonomi Islam dalam melihat Upah Buruh perawatan kebun kelapa sawit untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarganya.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan pada Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya dalam perspektif Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: “Analisis Sistem Pengupahan Buruh Perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah dirumuskan dengan cara yang dijelaskan di bawah ini, dengan mempertimbangkan informasi latar belakang yang diberikan di atas :

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya ?
2. Apakah sistem pengupahan buruh perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya sesuai dengan perspektif ekonomi islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui proses penetapan upah yang dilakukan oleh Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.
2. Untuk mengetahui keselarasan praktik pengupahan buruh dengan aturan ekonomi islam dalam sistem pengupahan pada Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi mahasiswa, diharapkan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga untuk memahami sistem pengupahan yang sesuai dengan syariah Islam.

2. Bagi Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya diharapkan dapat memberikan informasi yang sebenarnya dan sebagai bahan masukan terkait pertimbangan untuk menetapkan upah sesuai kebutuhan ekonomi keluarga.

1.5 Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat pembahasan dengan bagian-bagian yang dalam sistematika penulisannya adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II LANDASAN TEORI

Membahas tentang kajian teori yang meliputi kajian-kajian teori tentang sistem pengupahan, teori sistem ekonomi islam, kebutuhan keluarga Islam, penelitian relevan yang sesuai dengan judul penelitian, dan kerangka pikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas tentang metode penelitian yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas instrumen, definisi operasional, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adalah bagian yang membahas analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis

BAB V PENUTUP

Meliputi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Upah

2.1.1 Pengertian Upah

Upah adalah pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas barang atau jasa yang diberikan, mereka didasarkan pada kesepakatan, persyaratan hukum, dan kesepakatan antara pemberi kerja (majikan) dan pekerja. Ini mencakup tunjangan pribadi dan keluarga karyawan (Kasnelly dan Sucitra, 2022). Ibnu Khaldun membahas upah buruh/pekerja dengan menggunakan istilah shina'ah (bekerja di pabrik) untuk menjelaskannya. Karyawan menerima kompensasi finansial untuk pekerjaan mereka dalam bentuk upah. Selain itu, juga berfungsi untuk memastikan bahwa kehidupan pekerja dan keluarganya layak untuk dijalani (Korida & Muhsin, 2021).

Setiap pekerja akan mendapatkan upah setelah melaksanakan pekerjaannya. Bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara memadai, upah merupakan sumber pendapatan. Hak atas upah merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja dan bersumber dari suatu perjanjian kerja. Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" (Yetniwati, 2017).

Penyewa diharuskan membayar upah sebagai imbalan atas

manfaat yang diterimanya (Muhajir et al., 2021). Menurut teori ekonomi, upah berfungsi sebagai kompensasi atas kerja yang dilakukan karyawan secara fisik dan mental untuk majikan mereka. Oleh karena itu, perbedaan antara membayar karyawan tetap dan membayar pekerja lepas atau tidak tetap tidak relevan dalam konteks teori ekonomi. Menurut Yuningsih (2018), upah dan gaji merupakan hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang wajib diberikan oleh pemberi kerja dan tidak dapat diabaikan.

Kebijakan upah minimum yang telah diadopsi secara luas oleh negara-negara di dunia, khususnya di Indonesia, juga dapat dianggap sebagai salah satu elemen yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Undang-undang upah minimum Indonesia diatur dalam Pasal 88 Ayat 1 Bab 10 tentang Pengupahan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Tujuan penerapan upah minimum ini adalah untuk memberikan upah yang jelas kepada pekerja yang menutupi kebutuhan dan biaya hidup mereka. Perusahaan dapat menggunakan upah minimum sebagai jaminan untuk memastikan produktivitas pekerja tetap terjaga (Bhagaskara dkk, 2020).

2.1.2 Bentuk dan Jenis Upah

Berikut macam-macam upah yang disebutkan dalam literatur hukum perburuhan menurut Kartasapoetra dalam jurnal penelitian Nuraini dkk (2020) :

1) Upah nominal

Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada

pegawai yang berhak menerimanya secara tunai sebagai balas jasa karena memberikan jasa atau mengarahkan jasa sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja.

1) Upah nyata

Upah nyata adalah upah yang harus diterima oleh pekerja yang memenuhi syarat. Daya beli upah, yang sangat tergantung baik pada besarnya uang yang diterima maupun besarnya biaya hidup yang diperlukan, itulah yang menentukan upah ini.

2) Upah hidup

Upah hidup adalah upah yang mengacu pada jumlah uang yang dihasilkan seorang karyawan yang relatif cukup untuk menutupi semua kebutuhan dasar serta kewajiban sosial dan keluarga mereka, termasuk hal-hal seperti rekreasi, asuransi, dan pendidikan.

3) Upah Minimum

Pengusaha dan pelaku industri lainnya menggunakan upah minimum sebagai patokan dalam membayar upah kepada karyawan di tempat usaha atau pekerjaannya.

Tujuan utama penetapan upah minimum yaitu:

- a) Menegaskan pentingnya peran tenaga kerja (pekerja)
- b) Melindungi kelompok kerja dari sistem pengupahan yang sangat rendah dan kondisi yang tidak memadai.
- c) Meningkatkan kemungkinan bahwa upah diberikan sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan.
- d) Menjaga ketenangan dan keharmonisan di tempat kerja atau perusahaan.

e) Mencoba untuk mendorong peningkatan standar hidup rata-rata.

5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang dianggap wajar oleh pemberi kerja dan karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain sebagai berikut, upah yang adil ini sangat berbeda dan selalu berubah antara upah minimum dan upah layak :

- a) Kondisi negara secara keseluruhan
- b) Nilai upah rata-rata di seluruh negara
- c) Peraturan perpajakan
- d) Kondisi kehidupan pribadi para pekerja.
- e) Undang-undang yang secara khusus mengatur upah.
- f) Posisi perusahaan sebagaimana ditentukan oleh struktur ekonomi bangsa.

2.1.3 Faktor Perbedaan Upah

Menurut penelitian, faktor-faktor seperti usia, jam kerja, tempat tinggal, tingkat pendidikan, industri pekerjaan, status perkawinan, dan keberadaan anak atau balita dapat mempengaruhi perbedaan upah pekerja (Lamazi, 2018). Gaji aktual seorang pekerja didasarkan pada sejumlah variabel. Misalnya, jumlah uang yang diterima oleh seorang pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaannya dapat dianggap mewakili jumlah barang dan jasa yang sebenarnya diterima oleh pekerja tersebut. Pekerja, kaya atau

miskin, diberi kompensasi atas usahanya sebanding dengan harga sebenarnya, bukan harga nominal (Yuningsih, 2018).

Menurut Sukirno (2012) Ada beberapa hal yang mempengaruhi disparitas upah, antara lain:

2) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja untuk suatu jenis pekerjaan tertentu sangat mempengaruhi upah pada jenis pekerjaan tersebut. Upah cenderung rendah dalam pekerjaan di mana ada banyak tenaga kerja yang tersedia tetapi sedikit permintaan. Upah biasanya tinggi untuk pekerjaan di mana pasokan tenaga kerja terbatas tetapi permintaan tinggi.

3) Perbedaan corak pekerjaan

Banyak pekerjaan terlibat dalam kegiatan ekonomi. Beberapa tugas ini sederhana dan mudah. Namun, ada beberapa tugas yang membutuhkan kerja fisik yang berat dan harus diselesaikan di lingkungan yang tidak menyenangkan. Mereka menginginkan upah yang lebih tinggi, tentunya untuk tingkat pekerjaan yang menuntut fisik dan berlangsung di lingkungan yang tidak menyenangkan.

4) Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Pekerja dalam suatu jenis pekerjaan memiliki bakat, kompetensi, dan spesialisasi yang berbeda-beda. Sekelompok karyawan tertentu tampaknya lebih pintar, lebih ulet, dan lebih akurat daripada yang lain. Mereka lebih produktif karena kualitas ini. Oleh karena itu, pemberi kerja biasanya tidak segan-segan membayar upah lebih tinggi kepada para pekerja.

5) Pertimbangan bukan keuangan

Jumlah gaji yang ditawarkan hanyalah salah satu faktor dalam menentukan seberapa diinginkan suatu pekerjaan. Saat memutuskan pekerjaan, faktor non-keuangan sangat penting. Jika beberapa faktor non-keuangan menguntungkan seseorang, hal itu dapat menghasilkan skala gaji yang lebih rendah. Sebaliknya, jika banyak faktor non-keuangan yang bertentangan dengan keinginan pekerja, seorang karyawan akan menuntut gaji yang lebih tinggi.

6) Mobilitas Tenaga Kerja

Dalam hal mobilitas tenaga kerja, ini berarti jika terjadi kesenjangan upah di pasar tenaga kerja, pekerja akan bermigrasi ke pasar yang upahnya lebih tinggi. Untuk mencegah keterlambatan perbedaan upah, transfer akan terus berlanjut. Dibandingkan dengan bagaimana hal-hal yang sebenarnya bekerja dalam praktiknya, analogi ini sangat menyesatkan. Bahkan dalam satu wilayah, gaji untuk pekerjaan tidak selalu sama di seluruh lokasi. Ketidaksiempurnaan mobilitas tenaga kerja menjadi salah satu penyebab perbedaan tersebut.

7) Faktor Geografis

Salah satu penyebab buruknya mobilitas tenaga kerja adalah faktor geografis. Sementara beberapa lokasi terkadang mengalami kekurangan tenaga kerja meskipun membayar upah lebih tinggi, lokasi lain mengalami pengangguran dan upah yang relatif rendah. Pengangguran harus pindah ke daerah di mana ada kekurangan

tenaga kerja dalam situasi seperti itu, Transfer tidak selalu terjadi. Bahkan ketika upah dan peluang untuk maju lebih tinggi di tempat lain, orang sering memilih untuk tidak pindah karena enggan meninggalkan kampung halaman dan orang yang mereka cintai.

8) Faktor Institusional

Faktor kelembagaan adalah alasan lain mengapa ada ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Organisasi profesi berusaha mencegah profesional baru memasuki bidang pekerjaan tertentu. Tujuannya adalah untuk mempertahankan tingkat pendapatan yang tinggi bagi mereka. Hambatan institusional terhadap mobilitas tenaga kerja di Indonesia bukanlah masalah yang signifikan.

2.1.4 Syarat-Syarat Upah

Rukun dan syarat mengenai upah menyatakan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja harus jelas dan mudah dipahami. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abd ar-Razzaq dari Ibnu Hanifah dan Said al-Khudri, Rasulullah Saw. bersabda, "Barang siapa yang mempekerjakan seseorang, maka hendaknya ia menentukan upahnya." (HR. Abdurrazzaq) (Muhajir dkk, 2021). Berikut ini adalah beberapa persyaratan terkait dengan upah (Barkah dkk, 2018) :

i) Upah harus merupakan bentuk yang jelas dan terdefinisi. Persyaratan ini telah disepakati oleh para ulama. Persyaratan ini

penting dalam transaksi ijarah karena upah merupakan nilai dari manfaat yang diberikan, seperti halnya harga barang dalam transaksi jual beli. Keterjelasan mengenai upah ini diperlukan untuk menghindari perselisihan antara kedua belah pihak. Penentuan upah atau sewa ini dapat didasarkan pada urf atau adat istiadat.

ii) Upah atau sewa tidak boleh berupa manfaat yang sama dengan barang yang disewakan. Contohnya, tidak diperbolehkan menyewakan rumah dengan membayar menggunakan rumah yang sama atau menyewakan mobil dengan membayar menggunakan mobil yang sama.

2.1.5 Sistem Pengupahan

a. Sistem Pengupahan

Sistem pembayaran upah (ujrah) memiliki peran yang sangat penting dalam penggunaan upah karena dapat memperjelas pemahaman antara kedua belah pihak tentang kapan upah akan dibayarkan. Di Indonesia, sistem pembayaran upah mencakup beberapa metode yang berbeda., menurut Halim (Nuraini et al., 2020), yang menulis tentang hal ini dalam bukunya :

1) Sistem pembayaran upah dalam waktu tertentu, yaitu cara membayar upah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Bayar, misalnya, per jam, harian, mingguan, bulanan, dan seterusnya.

- 2) Sistem pembayaran upah borongan, yaitu sistem pengupahan yang biasanya dilaksanakan dengan membayar harga barang yang dihasilkan, merupakan sistem pengupahan yang didasarkan pada perhitungan imbalan untuk suatu pekerjaan tertentu secara keseluruhan.
- 3) Sistem pembayaran upah melalui pemufakatan adalah sistem di mana pembayaran upah dilakukan oleh sekelompok pekerja atau individu, dan kemudian dibagikan di antara mereka sesuai kesepakatan.
- 4) Sistem upah bagi laba atau partisipasi, Secara khusus, sistem pembayaran upah yang memberi pekerja atau karyawan sebagian dari keuntungan yang dibuat oleh pemberi kerja atau bisnis di samping upah utama yang harus diterima.
- 5) Sistem upah dengan skala berubah, yaitu struktur pembayaran yang ditentukan oleh nilai pasar saat ini dari barang-barang yang diproduksi oleh perusahaan yang bersangkutan.
- 6) Sistem upah indeks, yaitu metode pembayaran upah yang menyalurkan uang ke indeks biaya hidup rata-rata pekerja atau karyawan, yang tentu saja didasarkan pada biaya hidup.

b. Dasar Hukum Pengupahan dalam Islam

Al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya, dan Sunah Nabi, bersama dengan sumber lain, adalah sumber hukum Islam yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai masalah. Dalam hal sumber hukum pengupahan menurut hukum Islam adalah

1) Sumber dari Al-Qur'an

a) Q.S. At-Taubah (9): 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسِرِّي اِنَّ اللّٰهَ عَمَلَكُمْ وَّرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ سَوَّءٌ سَرَدُّونَ اِلَى
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul- Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dalam menafsirkan At Taubah (9): 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Kerjakan pekerjaanmu hanya karena Allah, dengan berbagai kebaikan dan kemaslahatan baik bagimu maupun masyarakat luas, dan Allah akan melihat, yaitu menilai, dan membalas perbuatanmu. Pernyataan di atas dapat diartikan memuji dan menilai tindakan tersebut. Gaji atau kompensasi adalah kata lain dari imbalan.

b) Q.S. An-Nahl (16): 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Kami pasti akan memberikan kehidupan yang baik di dunia kepada siapa saja yang berbuat baik di dunia baik pria maupun wanita dan didorong oleh kekuatan iman dengan semua yang harus diyakini. Hidup ini akan terbebas dari penderitaan, penuh kelegaan, kerelaan, dan kesabaran dalam menerima cobaan hidup, serta rasa syukur atas nikmat Allah. Dan Kami akan membalas mereka di akhirat dengan pahala yang baik yang dilipatgandakan amalnya di kehidupan ini.

2) Hadits Rasulullah tentang Upah

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ ١٨

Artinya: *“Dari Ibnu Umar Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: 397”*

Hadits ini mengandung arti bahwa setelah pekerjaan selesai, hak-hak buruh harus segera dipenuhi karena tidak adil bagi majikan yang mampu membayar gaji tepat waktu untuk menundanya. Nabi mendesak majikan untuk membayar pekerja upah mereka setelah mereka menyelesaikan tugas mereka.

c. Sistem Pengupahan dalam Islam

Dalam Islam, penentuan taksiran upah merupakan hal yang wajib dilakukan di antara mereka ketika pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja. Apabila terjadi perbedaan pendapat di antara mereka mengenai upah yang ditentukan, maka ketentuan tentang pengupahan itu ditentukan oleh perkiraan para ahli, artinya yang menentukan pengupahan itu adalah mereka. Yang dimaksud dengan “khubara'u” adalah orang yang ahli dalam menghitung upah kerja atau pekerja, serta orang yang memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk itu (Yusanto & Kerebet, 2002). Hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Sulit untuk menentukan upah pekerja yang adil sesuai dengan syariat. Tantangan dalam menerapkan gagasan upah yang

adil di tempat kerja adalah bagaimana mengukur kompensasi. Setelah Khalifah Abu Bakar berhenti dari pekerjaannya sebagai pedagang, para sahabatnya kesulitan menentukan gajinya. Gaji Abu Bakar ditetapkan oleh Umar Al-Khatab dan kawan-kawan lainnya agar cukup untuk gaya hidup kelas menengah Muslim. Karena cara menghitung gaji ini masih rancu, Abu Bakar akhirnya memberikan saran sebagai berikut: “Sebenarnya saya ini seorang pedagang, jadi ukurlah dengan dot dirham. Sesuaidengan petunjuk yang terdapat dalam hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dan al-Baihaqi dari Abu Hurairah, upah harus segera dibayarkan.

Ada beberapa konsekuensi dari gagasan Al-Maliki bahwa gaji didasarkan pada jasa atau manfaat antara lain :

- a. Harga barang yang dihasilkan pekerja tidak boleh dikaitkan dengan penentuan upah.
- b. Karena hal itu akan menyebabkan penetapan harga, maka tidak boleh mendasarkan transaksi Ijarah pada transaksi jual beli. Biaya kebutuhan pokok ditentukan oleh gaji seorang ajir.
- c. Dilarang mengaitkan kesejahteraan seorang ajir dengan hasil kerja kerasnya.
- d. Tidak boleh menentukan upah berdasarkan tingkat kehidupan masyarakat tertentu

Al-Maliki berpendapat bahwa hanya ada satu cara untuk menentukan upah pekerja: berdasarkan jasa atau keuntungan yang dihasilkan pekerja. Ditegaskannya, “Transaksi jual beli itu terjadi dengan dua orang yang melakukan transaksi jual beli itu atas kerelaan. Sama halnya dengan akad tunjangan tenaga kerja, diperlukan partisipasi musta'jir dan ajir. Keduanya wajib membayar upah yang sama, jika mereka telah menyepakatinya dan telah disebutkan (Al-Ajru al-Musamma). Selain itu, jika keduanya tidak dapat mencapai kesepakatan tentang upah, mereka berdua terikat pada apa yang harus dimiliki oleh para ahli pasar umum. Katakan tentang keuntungan tenaga kerja (Al-Ajru al-Mitsl). Perlu diingat bahwa upah ini tidak permanen, melainkan dibatasi oleh durasi kesepakatan yang disepakati bersama atau ruang lingkup pekerjaan yang akan dilakukan. Ketika membuat ketentuan upah, ia memulai kembali dengan ketentuan tunjangan tenaga kerja baru jika jangka waktunya telah lewat atau pekerjaannya telah selesai..

Sangat berisiko untuk mendasarkan upah hanya pada fungsi pasar tenaga kerja, yang tidak diatur. Tepat dikatakan bahwa Ibnu Taimiyah mengemukakan konsep persamaan upah (Al-Ajru al-Mitsl) dengan memperlakukan tenaga kerja sebagai barang yang tunduk pada hukum penawaran dan permintaan. Namun pengaruh lembaga Hisbah pada saat itu sangat kuat, sehingga ketika terjadi tirani antara ajir dan musta'jir, lembaga Hisbah turun tangan untuk menegakkan pemerataan upah.

Cara lain yang mungkin digunakan untuk menghitung upah pekerja dikemukakan Bani Sadr, sebagai berikut:

- a. Menghitung pengeluaran pekerja selama menghidupi istri dan anak-anaknya, serta persyaratan minimum yang harus mereka penuhi selama bekerja, diperlukan sebelum menentukan senioritas dan bidangkeahliannya.
- b. Cara yang kedua, itu tergantung pada bagaimana dia berkontribusi pada proses produksi untuk mendasarkan kompensasi pada bagaimana tenaga kerja berfungsi dalam proses produksi.

Berbeda dengan upah ajrul almusamma yang didasarkan pada kerelaan para pihak saat transaksi dilakukan dan upah ajrul al-mitsl tunduk pada penetapan ahli pasar tenaga kerja yang fundamental, perhitungan kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya sebagai standar upah lebih mungkin diterapkan (Effendi, 2003).

Berikut adalah pihak-pihak yang berkepentingan dengan penetapan upah :

1) Tenaga Kerja/Musta'jir

Al-Qur'an menasihati orang-orang beriman yang mampu secara fisik untuk bekerja keras, dan Allah menjanjikan bantuan kepada siapa saja yang berjerih payah dan berperilaku terhormat. Dalam ayat lain Al- Qur'an, diperintahkan kepada setiap Muslim untuk mencurahkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk

melakukan perbuatan baik yang bermanfaat bagi orang lain dan menimbulkan kerugian besar bagi pemboros waktu, pemalas, dan orang yang bekerja tetapi tidak menghasilkan manfaat. Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dan berproduksi, bahkan menjadikannya kewajiban bagi mereka yang mampu. Lebih penting lagi, Allah akan membalas mereka sesuai kerja keras mereka.

sesuai dengan firman Allah dalam QS an-Nahl (16): 97.

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

Al-Maliki mengklarifikasi bahwa kerja tidak selalu menghasilkan kekayaan, sebab manfaat tenaga tidak terbatas. Karena energi memiliki kelebihan lain selain sekedar menghasilkan kekayaan, ia memiliki banyak manfaat. Berbeda dengan jasa yang diberikan oleh dokter, insinyur, pengacara, dosen, dan profesi serupa lainnya, mereka yang bekerja di bidang pertanian, industri, atau perdagangan akan menghasilkan kekayaan. Ketika pengrajin menerima kompensasi, itu sesuai dengan aset yang diciptakan.

Meskipun seorang insinyur tidak menghasilkan harta apa pun, ketika dia menerima gaji, dia tidak mengambilnya sebanding dengan aset yang dihasilkan; sebaliknya, dia mengambilnya sebanding dengan manfaat yang dihasilkan bagi mereka yang membayar gaji (musta'jir).

2) Majikan/Perusahaan/Mu'jir

Pihak pemberi kerja (perusahaan/majikan) wajib membayar upah standar kepada pekerja/buruh dan menaikkannya seiring bertambahnya usia dan bertambahnya pengalaman. Semua tindakan ini baik. Dalam hal menafkahi dirinya dan keluarganya dapat dilakukan dengan menggunakan sumber-sumber lain, seperti uang hasil zakat dan sumber devisa lainnya seperti fai', ghanimah, kharaj, dan lain-lain, serta biaya hidup yang ditanggung kerabatnya. siapa yang mampu membelinya (Effendi, 2003).

3) Pemerintah/Ulil Amri

Syekh Yusuf Qardhawi menyetujui campur tangan pemerintah. Dia mengklaim, menjaga keamanan nasional hanya salah satu aspek dari peran pemerintah sebagai ulil amri. Syekh Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa pemerintah terlibat dalam kasus ini untuk memastikan keadilan. Menjamin tidak ada pihak yang saling menipu adalah perwujudan keadilan antara pemerintah dengan rakyat, pengusaha dan pekerja. Tugas seorang pemimpin juga termasuk dalam pengaturan ini.

Allah SWT berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: " *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada orang yang berhak menerimanya. Dan menyuruh kamu apabila menegakkan hukum di antara manusia supaya menetapkan dengan adil.*" Q.S. An-Nisa (4): 8

Selain itu, mengizinkan keterlibatan pemerintah dalam menentukan upah bagi karyawan bertujuan untuk menghindari kerugian. Konsep bahaya, atau dharar, terbagi menjadi beberapa kategori dalam fikih. Menyebabkan lebih banyak dharar tidak akan menyingkirkan yang pertama. Artinya, setiap undang-undang dan peraturan pemerintah yang bertujuan menghentikan dharar adalah sah. Ketimpangan dan ketidakadilan antar kelompok masyarakat menjadi alasan mengapa upah diatur untuk menghindari konflik.

Jika Negara mempekerjakan, ia harus memberi contoh yang baik bagi pemberi kerja lain dengan membayar gaji karyawan tepat waktu. Apakah seorang Muslim atau non-Muslim, negara memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan setiap orang yang hidup di bawah perlindungannya. Pertama, dari upahnya, dengan memperhitungkan kebutuhan kemanusiaannya, dengan syarat penerimaan negara memadai. Kedua, setelah kebutuhan seluruh

pegawai negeri terpenuhi, negara diberi kesempatan (hak) untuk membedakan antara yang kreatif dan aktif serta yang biasa dan malas (Qardhawi, 2001).

2.2 Maqashid Syariah

Islam dianggap sebagai agama terakhir yang ditujukan untuk memandu umat manusia menuju kebahagiaan sejati dalam kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat. Oleh karena itu, Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia secara keseluruhan. Konsep kesejahteraan dalam Islam berasal dari pemikiran ekonomi Al-Ghazali, yang mencakup konsep mashlahat atau kesejahteraan sosial dan utilitas (kebaikan bersama).

Imam Al-Ghazali mengidentifikasi semua masalah yang berhubungan dengan masalah (utilitas atau manfaat) dan mafasid (yang tidak berguna atau merugikan) dalam meningkatkan kesejahteraan sosial. Dalam konteks ekonomi, hal ini mengarah pada pendekatan yang mempertimbangkan manfaat bersama dan dampak negatif terhadap kesejahteraan sosial. Dengan memperhatikan mashlahat dan mencegah mafasid, tujuan utama Islam adalah mencapai kesejahteraan menyeluruh bagi umat manusia, baik secara material maupun spiritual (Kusjuniati, 2019).

Maqashid dan syariah adalah dua kata yang membentuk etimologi dari maqashid al-syariah. Kata maqashid merupakan bentuk jamak dari kata kerja qashada yaqshudu, yang memiliki beberapa arti antara lain menuju suatu arah, tujuan, tengah, adil,

tidak melampaui batas, dan jalan yang lurus. (Jalili, 2021).

Melindungi maksud dan tujuan syariah, khususnya upaya mendasar untuk bertahan hidup, menahan bahaya, dan meningkatkan kesejahteraan, dikenal dengan maqashid syariah (Irwan, 2021). Menurut Syatibi, dalam (Masyhadi, 2018), tujuan syariat dalam Maqashid Syariah dapat dilihat dari dua aspek. Pertama, berdasarkan tujuan Allah sebagai pencipta syariat. Kedua, berdasarkan tujuan manusia yang dikenai hukum syariah. Dalam aspek tujuan yang pertama, terkait dengan tujuan Allah dalam menetapkan prinsip-prinsip ajaran Islam. Dalam hal ini, Allah memiliki tujuan agar ajaran tersebut dipahami dan agar manusia yang terikat dengan syariat dapat melaksanakannya, sehingga mereka dapat memahami hikmah yang terkandung dalam syariat tersebut. Pandangan Al-Ghazali menyatakan bahwa jika maslahat diartikan sebagai menjaga maqashid syariah (tujuan-tujuan syariat), maka tidak ada cara untuk menolaknya. Maslahat tersebut harus diikuti secara wajib dan bahkan dapat dianggap sebagai argumen yang kuat (hujjah).

Mashlahat sebagai isi pokok dari maqashid al syariah dapat dibagi sesuai dengan tinjauannya yaitu kebutuhan (*dharurriyat*), kenyamanan (*hajjiyat*) dan kemewahan (*tahsiniyat*).

2.2.1 Kebutuhan (dharuriyat)

Manfaat utama adalah dharuriyat, dimana diniyah (agama) dan aspek kehidupan duniawi manusia sangat bergantung padanya. Jadi dalam kehidupan manusia, ini adalah sesuatu yang tidak bisa diabaikan. Akhirat akan dirugikan (disiksa) dan kehidupan manusia di bumi akan musnah jika tidak ada dharuriyat. Manfaat Dharuriyat ini dilindungi dalam Islam dari dua sudut: pertama, dengan menyadari dan mewujudkannya, dan kedua, dengan memastikan kelestariannya. Misalnya, yang pertama adalah membela agama dengan memahami dan menjunjung tinggi semua kewajiban agama, dan yang kedua adalah membela agama dengan melakukan jihad melawan musuh-musuh Islam. Jawaban bahwa hukum Islam dapat beradaptasi dengan perubahan masyarakat adalah Dharuriyat, elemen penting lainnya dalam pengembangan hukum Islam. Modifikasi yang dilakukan masih dalam ranah penerapan syari'ah secara universal dan bertumpu pada landasan yang kokoh dan kokoh. Ini adalah contoh lain tentang bagaimana Islam sesuai setiap saat dan di semua tempat. (Shidiq, 2023).

Al-syatibi dalam (abdurahman, 2020) menjelaskan bahwa Kebutuhan dharuriyat adalah kebutuhan yang harus dipenuhi dan paling utama. Keamanan umat manusia akan terancam baik dalam kehidupan ini maupun kehidupan selanjutnya jika tingkat kebutuhan ini tidak terpenuhi. Kategori ini mencakup lima hal: Lima pokok perlindungan dan kebutuhan dalam Islam, yaitu hifzh al-din (melestarikan agama), hifzh al-nafs (memelihara jiwa), hifzh

al-'aql (memelihara akal), hifzh al-nasl (memelihara keturunan), dan hifzh al-maal (memelihara harta), merupakan dasar-dasar yang harus dijaga dan diperhatikan. Syariat Islam diturunkan dengan tujuan untuk memenuhi dan melindungi lima aspek ini.

Berikut adalah parafrase dari kelima perlindungan dan kebutuhan tersebut :

a. Menjaga Agama (hifdz al-din)

Realisasi Islam yang sebaik-baiknya dan empat rukun iman berfungsi sebagai barometer pelestarian agama. Untuk memerangi segala sesuatu yang bertentangan dengan agama

Allah SWT, seperti kekufuran, bid'ah, dan lain-lainnya, maka aturan umum yang dikenal dengan Hifdz al-Din merangkum penerapan prinsip dan hukum agama dalam kehidupan dan eksistensi manusia. Jadi di antara lima dharuriyyat, hifdz al-din adalah yang paling signifikan.

Pada hakekatnya, gagasan hifdz al-din meliputi dua dimensi: al-wujud (positif) dan al-adam (negatif). Al-wujud, misalnya, adalah syari'at iman, shalat, haji, puasa, dan zakat. Kasus Al-Adam sebanding dengan legalisasi hudud terhadap orang murtad dan hukuman ta'zir (Qotadah, 2020).

Prinsip menjaga agama bukan sekadar memelihara agama dari ancaman musuh tuhan tetapi juga kefahaman yang tinggi akan tuntutan syariat serta kerelaan untuk melaksanakan kewajiban dan

tanggung jawab sebagai seorang individu, keluarga dan masyarakat. Dengan pemahaman yang jelas, seseorang dapat mengembangkan tindakan dan perilaku yang sesuai dengan hukum Syariah, seperti memiliki iman yang murni, mempromosikan perdamaian, saling menghormati, dan menjalankan persyaratan amar makruf nahi mungkar, yang diperlukan untuk menciptakan keluarga bahagia (Ahmad,2021).

Surah An-Nisa ayat 136 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَالْكِتَابِ الَّذِي نَزَّلَ عَلَى رَسُولِهِ وَالْكِتَابِ الَّذِي أَنْزَلَ مِنْ قَبْلُ
وَمَنْ يَكْفُرْ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا بَعِيدًا

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman, tetaplh beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan kepada kitab yang Allah turunkan kepada Rasul-Nya serta kitab yang Allah turunkan sebelumnya. Barangsiapa yang kafir kepada Allah, malaikatmalaikat-Nya, kitab-kitab-Nya, rasul-rasul-Nya, dan hari kemudian, maka sesungguhnya orang itu telah sesat sejauh-jauhnya”*. An-nisa [4] : 136

a. Menjaga jiwa (hifdz al-nafs)

Al-Nafs adalah bentuk jamak dari al-Anfus, yang muncul 266 kali dalam Al-Qur'an dan memiliki konotasi yang begitu luas. Dengan mereduksi makna istilah tersebut menjadi sekadar "melindungi kehidupan" dan

menciptakan ambiguitas, umat Islam cenderung memiliki pemahaman yang sangat terbatas tentang apa yang dimaksud dengan "Hifz al- Nafs.

Hifdz al-Nafs merujuk kepada menjaga jiwa dari dimensi rohani. Dimensi disini adalah penjagaan jiwa yang berfokus untuk memperoleh keteguhan iman dan demi kelangsungan hidup. Ini berarti bahwa menjaga rohani dalam jiwa manusia itu adalah hal penting agar diri manusia itu tidak terdorong untuk melakukan perkaraperkara yang akan merusak diri dan nyawa contohnya seperti membunuh diri dan orang lain, minuman keras dan hal yang merusak lainnya (Roslan, 2020).

Q.S. Al-Furqan ayat 68 :

وَالَّذِينَ لَا يَدْعُونَ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ وَلَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَلَا يَزْنُونَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ يَنقُ أَثَامًا
 جامعة الرانري

Artinya : *“Dan orang-orang yang tidak menyembah tuhan yang lain beserta Allah dan tidak membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) kecuali dengan (alasan) yang benar, dan tidak berzina, barang siapa yang melakukan yang demikian itu, niscaya dia mendapat (pembalasan) dosa(nya)”*.

b. Menjaga akal (hifdz al-aql)

Islam sangat menganjurkan untuk menggunakan akal sehat. Karena akal adalah karunia Allah SWT yang sangat berharga bagi manusia, maka itu adalah ajaran Islam yang mendasar. Agar selalu waras, sehat, dan sempurna, sangat penting untuk menjaga kesehatan mental seseorang. Islam dengan tegas melarang zat-zat seperti alkohol dan barang-barang memabukkan lainnya karena dapat merusak pikiran. Fakta bahwa alkohol dan narkoba dilarang menunjukkan betapa tegasnya Islam membela akal manusia. Hukuman hudud, yaitu mencambuk seorang pecandu alkohol antara 40 dan 80 kali, dijatuhkan kepada anggota keluarga yang terus mengalami gejala yang tidak menyenangkan tersebut. Perilaku positif dan berdasarkan kebajikan adalah tanda lahiriah dari pikiran yang sehat. Hal ini disebabkan karena akal merupakan sumber ilmu, arah, kebahagiaan, dan kesejahteraan bagi manusia baik di dunia maupun di akhirat. Orang akan terinspirasi untuk merenungkan dan mengikuti setiap perintah Allah SWT dengan akal sehat. Untuk menjamin tegaknya syariat Allah SWT di muka bumi, maka seorang muslim juga harus berakal dan berakal (Ahmad et al., 2021).

Bagi manusia di dunia ini dan akhirat, akal berfungsi sebagai sumber arah, kebijaksanaan, kesejahteraan, dan kebahagiaan. Perintah Allah SWT akan diperhatikan,

dan manusia akan bertindak sesuai dengan itu. Di dunia yang kaya teknologi saat ini, pikiran yang sehat juga dapat digunakan untuk pengetahuan. Bisa menciptakan keluarga bahagia walau dengan ilmu. Perkembangan moral berperan ketika pengetahuan diterapkan untuk menciptakan keluarga yang sukses (Aziz, 2023).

Q.S Al-Maidah ayat : 91

إِنَّمَا يُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُوقِعَ بَيْنَكُمُ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ فِي الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ وَيَصُدَّكُمْ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَعَنِ الصَّلَاةِ فَهَلْ أَنْتُمْ مُنْتَهُونَ

Artinya : Dengan minuman keras dan judi itu, setan hanyalah bermaksud menimbulkan permusuhan dan kebencian di antara kamu, dan menghalang-halangi kamu dari mengingat Allah dan melaksanakan salat, maka tidakkah kamu mau berhenti?

c. Menjaga keturunan (hifdz al-nasl)

Dengan disahkannya pernikahan, genetika juga berkontribusi pada kesejahteraan keluarga. Salah satu cara untuk menjaga martabat dan keturunan adalah menikah secara sah sesuai dengan aturan syariah, yang merupakan hukum yang harus diikuti oleh semua orang. Anda dapat menghindari seks bebas, pergaulan bebas, pezinah, dan memiliki anak di luar nikah dengan menikah. Perkawinan akan menghasilkan anak-anak yang mampu menjaga martabat dan keturunannya sekaligus memiliki keturunan yang benar dan sah.

Melanjutkan keturunan yang berhasil membentuk kesejahteraan keluarga. Kewajiban perkawinan perlu dicapai setiap individu agar tidak bertentangan dengan moral dan akhlak. Kepentingan pendidikan dalam berkeluarga juga menjadi hal utama setiap anggota masyarakat di samping memperkuat hubungan dengan manusia dan hubungan dengan Tuhan (Ahmad et al., 2021).

Q.S An-Nisa ayat : 3

وَإِنْ خِفْتُمْ أَلَّا تُقْسِطُوا فِي الْيَتَامَىٰ فَانكِحُوا مَا طَابَ لَكُمْ مِنَ النِّسَاءِ مِمَّا نَكَحَتْ آبَاؤُكُمْ مِمَّا تَرَكَ الْوَالِدَاتُ وَالْأَبَاءُ لِلْيَتَامَىٰ ۚ إِنَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَعْلَمُونَ ۚ وَلَا تَجْرُوا الْأَمْوَالَ الَّتِي آتَاكُمْ بِالْيَتَامَىٰ ۖ إِنَّمَا بِهَا بَعَدُ الْوَالِدَاتُ وَالْأَبَاءُ ۚ إِنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيُذْهِبَ عَنكُمُ الرِّجْسَ أَجْمَعِينَ ۚ وَاللَّهُ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : *Dan jika kamu khawatir tidak akan mampu berlaku adil terhadap (hak-hak) perempuan yatim (bilamana kamu menikahnya), maka nikahilah perempuan (lain) yang kamu senangi: dua, tiga atau empat. Tetapi jika kamu khawatir tidak akan mampu berlaku adil, maka (nikahilah) seorang saja, atau hamba sahaya perempuan yang kamu miliki. Yang demikian itu lebih dekat agar kamu tidak berbuat zalim.*

d. Menjaga Harta (hifdz al-maal)

Menurut maqasid syariah, menjaga harta sangat penting untuk menjaga keluarga bahagia. Agar kehidupan manusia ada di planet ini, properti adalah kebutuhan. Karena memiliki harta adalah cara agar umat Islam dapat meraih ridha Allah SWT, maka Islam sendiri mengakui

kepemilikan harta secara individual. Islam melarang mencuri milik orang lain dan mewajibkan orang untuk mencari makanan halal sebagai hasilnya. Aturan interaksi manusia, seperti jual beli, sewa, kerja sama, untung rugi, hipotek, pinjaman, dan sebagainya, adalah berbagai cara untuk memperoleh properti. Islam melarang keras pencurian, perampokan, huru-hara, riba, mencontek, dan perbuatan serupa lainnya. Tergantung pada kejahatan yang dilakukan, pelaku akan menerima hukuman yang sesuai. Kewajiban untuk menafkahi keluarga, membayar zakat dan wakaf, dan bersedekah semuanya akan berhasil dipenuhi dengan bantuan harta itu (Ahmad et al., 2021).

Tanpa adanya halal dan haram, kekayaan dapat berubah menjadi senjata yang dapat menjerumuskan seseorang ke dalam kekeceaan di dunia dan akhirat.

Q.S Al-Munafiqun ayat 09

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُلْهِكُمْ أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah harta bendamu dan anakanakmu melalaikan kamu dari mengingat Allah. Dan barangsiapa berbuat demikian, maka mereka itulah orang-orang yang rugi.*

2.2.2 Kenyamanan (Hajiyat)

Hajiyat adalah sesuatu yang pertama dan utama yang dibutuhkan manusia untuk hidup bahagia dan sejahtera di dunia dan akhirat juga terhindar dari berbagai kesengsaran. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi maka akan mengalami kesulitan. Maslahat merujuk pada kebutuhan tingkat hajiyat (sekunder) yang diperlukan oleh manusia untuk mengatasi kesulitan dan mempermudah kehidupan. Jika aspek ini tidak ada, kehidupan manusia dapat terancam dan menghadapi kesulitan yang tidak merusak kehidupan secara keseluruhan. Prinsip yang diterapkan dalam kebutuhan tingkat kedua ini adalah prinsip yang menghilangkan kerugian, kehilangan, dan meringankan beban manusia serta mempermudah urusan mereka. Dalam konteks ini, Islam menekankan pada bidang Muamalah (hubungan sosial dan ekonomi) dan Uqubat (pidana) (Badruzaman, 2019).

2.2.3 Kemewahan (Tahsiniyyat)

Tingkat terakhir, tahsiniyyat, menurut Badruzaman (2019), merupakan kebutuhan pelengkap sekunder yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia. Kalaupun tidak ada penderitaan, manfaat keberadaan manusia kurang sempurna dan menyenangkan jika aspek tahsiniyyat tidak terpenuhi.

Tingkat masalah ketiga ini adalah tingkat kebutuhan tahsiniyyat, khususnya tindakan atau perilaku yang pada hakekatnya berkaitan dengan akhlak atau perilaku atau sikap yang

baik, serta berbagai tindakan yang dilakukan dalam bidang ibadah, adat, dan muamalah. Hal ini menandakan bahwa kehidupan manusia tidak akan terancam oleh kekacauan, seperti jika aspek daruriyat tidak terwujud, dan juga berarti tidak akan menimbulkan masalah, seperti jika aspek hajiyat tidak terpenuhi. Namun, keadaan yang cacat akan terjadi jika aspek tahsiniyat ini tidak ada. Maqasid as- shari'ah yang pertama, menurut Imam Al-Ghazali dalam kitab al-Musytasyfa, adalah bahwa iman adalah tiang utama. Hubungan manusia satu dengan yang lain dalam suatu pergaulan untuk mencapai kebahagiaan bersama yang pertama-tama dilandasi oleh iman. (badruzaman, 2019) .



2.3 Penelitian Terkait

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Havis Arayik, 2018, Konsep Buruh dalam Perspektif Islam	Kualitatif	<p>Penelitian menunjukkan bahwa Islam memandang karyawan sebagai orang yang harus menerima perlakuan terbaik dari majikan mereka. Beri tahu setiap majikan untuk memperlakukan karyawan secara terhormat dengan menunjukkan rasa hormat, menjaga suasana yang ramah, dan menahan diri dari bentuk perlakuan tidak baik lainnya. Sesuai dengan Islam, majikan hanya boleh menetapkan beban kerja yang tidak melampaui kemampuan fisik</p>	<p>Fokus penelitian sebelumnya terletak pada perlakuan buruh oleh pemilik perusahaan, sedangkan fokus penelitian nantinya terletak pada sistem pengupahan sesuai dengan perspektif islam</p>

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			karyawannya. Dan kewajiban pekerja kepada majikan adalah moral. menghormati majikan dengan melaksanakan semua kewajiban yang telah diikat oleh majikannya	

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
2	Nuraini dkk pada tahun 2020 dengan judul, “Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)” di Kota Ace	Kualitatif	Dengan judul, “Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar)” di Kota Aceh Metode Penelitian Kualitatif Akibatnya terjadi kesenjangan syariah dalam	Perbedaan penelitian terletak pada objeknya yaitu buruh tani padi sedangkan objek penelitian nantinya pada buruh kelapa sawit.

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>praktik pemberian upah kepada buruh tani, khususnya pada musim tanam padi terjadi keterlambatan pembayaran upah dan pada saat musim angkut beras (seumangkee padee) terjadi kesenjangan pembayaran. upah kepada buruh tani sesuai dengan hasil kerja keras berupah buruh. Karena upah harus dibayarkan secara adil dan layak, menurut perspektif ekonomi Islam</p>	
3	Kasnelly & Sucitra. 2022. Analisis upah kerja	Kualitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa upah tetap dan upah	Perbedaan penelitian terletak pada tidak adanya tinjauan dari

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	di Indonesi		yang disarankan atau diinginkan karyawan atau buruh seringkali bertentangan satu sama lain. Buruh menjadi marah kepada pemerintah dan pengusaha akibat hal ini.	perspektif islam dalam penelitian sebelumnya, sedangkan penelitian nantinya menggunakan dasar-dasar hukum islam dalam menganalisis sistem pengupahannya
4	Sapnah Agustina, 2022: Studi Kasus Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam: Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulici	Kualitatif	Hasilnya berupa perjanjian kerja ekspedisi PT. Putra Setia Abadi adalah suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang pihak yang mengadakan perjanjian hanyalah pengusaha dan pimpinan pekerja. Sistem pengupahan	Perbedaan penelitian terletak pada waktu dan lokasi penelitian yang berbeda.

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain kinerja dan beban kerja. Mandor terkadang membayar pekerja yang dianggap berkinerja lebih baik</p>	
5	<p>Syndyatul Mulyadi, 2017, Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Isla</p>	Kualitatif	<p>Dalam industri pembuatan sandal Desa Toyomarto, sistem pengupahan Islami memilkonsep pengupahan adil yang serupa dengan yang satu ini. Jumlah upah bervariasi tergantung pada tugas dan sifat pekerjaan yang dilakukan, seperti yang ditunjukkan</p>	<p>Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda dengan penelitian yang</p>

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			oleh upah yang diberikan kepada karyawan.	
6	Dwi Anggeni Puspita, 2018, Sistem Upah Buruh Perempuan Dalam Pandangan Ekonomi Islam Studi pada Buruh Perempuan Pencuci Mobil Makassar	Kualitatif	Hasil temuan menunjukkan bahwa upah pekerja cuci mobil Jalan Abdul Kadir Kel ditetapkan menurut sistem pengupahan. Peneliti menyimpulkan bahwa karena Balang Baru Kecamatan Tamalate Kota Makassar tidak sesuai dengan Islam, maka struktur upah dan metode yang digunakan untuk menentukan upah bagi perempuan yang bekerja di tempat cuci mobil tidak	Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Tahun Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			sesuai dengan perspektif ekonomi Islam.	

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan buruh yang menjadi kerangka utama. Dengan fokus pada sistem pengupahan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengupahan buruh, dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja, serta implikasi kebijakan yang mungkin diambil untuk meningkatkan kondisi pekerja dan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika pasar tenaga kerja dan hubungannya dengan sistem pengupahan yang ada.

Selain menjelaskan sistem pengupahan buruh dalam kerangka penelitian ini, penting juga mempertimbangkan konsep upah dalam ekonomi Islam. Dalam perspektif ekonomi Islam, upah dianggap sebagai bagian dari sistem ekonomi yang adil dan beretika. Prinsip-prinsip seperti keadilan, kesesuaian hasil kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup diakui dalam penentuan upah.

Dengan memasukkan perspektif ekonomi Islam tentang upah, penelitian ini dapat lebih luas dalam merangkai diskusi

tentang sistem pengupahan buruh,serta memberikan wawasan tentang bagaimana prinsip-prinsip ekonomi islam dapat diterapkan dalam konteks pengupahan dan kesejahteraan pekerja serta menjaga keseimbangan dalam hubungan antara pengusaha dan buruh.

Berikut bagan kerangka pemikiran penelitian :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengatasi masalah yang dibahas dalam skripsi peneliti. Metode penelitian kualitatif, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2019), sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena dilakukan dalam kondisi alamiah (natural setting). Metode ini juga dikenal sebagai metode etnografi, yang pada awalnya lebih umum digunakan dalam penelitian di bidang antropologi budaya. Dengan memperhatikan kerangka teoritis ini, peneliti akan menganalisis data yang diperoleh untuk mencapai kesimpulan yang konkret dan logis.. Maka dari itu penulis ingin mendeskripsikan tentang cara pengupahan yang dilakukan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya apakah sudah sesuai dengan Prinsip Ekonomi Islam dan mampu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga para buruh.

3.2 Informan Penelitian

Sistem pengupahan akan dikaji dari ekonomi Islam dan ekonomi keluarga sebagai objek kajiannya, yaitu sistem pengupahan. Data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian

ini dikumpulkan oleh peneliti melalui penggunaan informan. Purposive informan, atau informan yang dipilih secara khusus untuk memberikan informasi, digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang akurat untuk penelitian ini, diperlukan informan kunci dan informan sekunder. Informan penelitian meliputi pimpinan dan karyawan di Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.

3.3 Sumber Data

Untuk memperoleh data penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Data penelitian bersumber dari:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait dan melakukan observasi terhadap objek yang sedang diteliti, yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber primer dari wawancara langsung dengan

pimpinan dan karyawan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada sumber informasi yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung, misalnya melalui bahan tertulis atau melalui orang lain (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data sekunder yang diperoleh dari buku, majalah, publikasi ilmiah, dan dokumen lainnya digunakan untuk mengatasi masalah penelitian yang diteliti. Sumber sekunder meliputi bahan tertulis seperti buku, jurnal, dan sumber tertulis lainnya seperti dokumen yang tidak secara langsung memberikan data yang diperlukan untuk pengumpulan data.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah salah satu aspek terpenting dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data yang relevan. Memahami metode pengumpulan data merupakan hal yang krusial, karena tanpa pemahaman yang baik, peneliti tidak akan mampu memperoleh data sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Teknik wawancara dan observasi akan digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

1. Wawancara

Ketika melakukan analisis pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu dicermati serta ketika peneliti ingin mempelajari lebih dalam tentang kekhawatiran responden dan hanya ada sedikit atau tidak ada responden, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Wawancara dilakukan peneliti dengan mewawancarai beberapa informan kunci yang berhubungan dengan judul penelitian. Jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti termasuk dalam kategori wawancara mendalam yang lebih adaptif. Dengan meminta pihak yang diundang wawancara pendapat dan idenya untuk menemukan masalah, tujuannya adalah untuk menemukan masalah secara lebih terbuka. Peneliti memperhatikan dengan seksama poin-poin penting informan yang sedang didiskusikan selama wawancara dan mencatatnya. Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai cara pengupahan di Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Adapun pihak-pihak yang di wawancarai untuk mengetahui mekanisme pemberian upah karyawan yaitu:

- a. Dari pihak pimpinan
 1. Manager
- b. Staff yang mengelola keuangan

1. Kepala Tata Usaha
2. Administrasi Kasir
3. Personalia Administrasi Tenaga Kerja

c. Karyawan yang bekerja

1. KS (Pembabatan) : Lama berkerja : 12
: Tahun bekerja : 2010
2. SL (Pengakut Hasil Panen) : Lama bekerja : 7 Tahun
: Tahun bekerja : 2016
3. KD (Pemanen) : Lama bekerja : 8 Tahun
: Tahun bekerja : 2015
4. RJ (Perawatan Semprot) : Lama bekerja : 5 Tahun
: Tahun bekerja : 2018

2. Observasi

Observasi yang merupakan dasar dari semua ilmu pengetahuan. Hanya dengan mengumpulkan data, atau fakta tentang dunia nyata, para ilmuwan dapat bekerja. Data dikumpulkan dengan bantuan berbagai alat canggih. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa observasi adalah suatu proses yang terdiri dari berbagai langkah untuk mendapatkan data yang didasarkan pada fakta mengenai realitas dunia yang diperoleh melalui pengamatan. Secara umum, observasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh pemahaman tentang suatu fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide yang dimiliki. Untuk

memperoleh informasi tentang cara pengupahan yang dilakukan pada Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan.Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Penulis melakukan observasi langsung di lokasi penelitian. Untuk memahami kondisi pekerja dan pekerjaan aktual yang dilakukan, observasi dilakukan. Peneliti akan lebih mampu memahami bagaimana data cocok dengan situasi sosial yang lebih besar dengan melakukan observasi di lapangan. Peneliti akan memperoleh gambaran yang lebih lengkap dengan terjun langsung ke lapangan karena tidak hanya dapat mengumpulkan data tetapi juga merasakan lingkungan sosial yang diteliti.

3.5 Metode dan Teknik Analisis Data

Setelah melakukan analisis data dan kemudian mengumpulkan beberapa data. Analisis data menurut Moleong Azwar (2019), mencakup bekerja dengan data, mengaturnya menjadi unit-unit yang dapat dikelola, mencari dan mengidentifikasi pola yang signifikan, dan mempelajarinya untuk menentukan kesimpulan apa yang dapat ditarik dan dikomunikasikan kepada orang lain.. Analisis ini sangat penting dilakukan. Berdasarkan data yang diperoleh dengan wawancara mendalam dengan para narasumber, maka penelitian ini akan dideskripsikan dan dijabarkan secara kualitatif yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Karena dengan analisis ini akan diketahui apakah praktik pengupahan karyawan pada Kebun Kelapa Sawit

PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya sudah sesuai dengan Ekonomi Keluarga dan Perspektif Ekonomi Islam. Analisis data dilakukan baik sebelum maupun selama proses penelitian dalam penelitian kualitatif. Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan dimasukkan melalui proses pengolahan yang sistematis.

Diawali dengan wawancara, observasi, penyuntingan, klarifikasi, dan reduksi, proses kemudian berlanjut ke kegiatan penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dalam skema bagan berikut, model analisis interaktif digunakan sebagai bagian dari proses analisis data dalam penelitian ini. Seperti berikut :

1. **Reduksi Data**

Banyaknya informasi yang diperoleh dari lapangan memerlukan pendokumentasian yang cermat dan teliti, menurut Sugiyono (2019). Pemilihan dan reduksi data mengikuti pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Data yang terkumpul harus didokumentasikan dengan cermat dan lengkap. Mereduksi data memerlukan meringkas, memilih elemen kunci, berkonsentrasi pada apa yang penting, dan mencari tema dan pola untuk membuat bagan alur untuk memahami masalah tersebut. Sepanjang proses penelitian, reduksi data terus berlangsung. Setelah data diurutkan, kini telah disederhanakan dan informasi yang tidak perlu telah dihapus untuk memudahkan penampilan, penyajian, dan

kesimpulan sementara.

2. **Penyajian Data**

Penyajian data dilakukan setelah reduksi data. Ringkasan singkat, grafik, hubungan antar kategori, dan metode penyajian lainnya semuanya dapat digunakan untuk menunjukkan hasil penelitian kualitatif. Data tersebut kemudian diverifikasi atau disimpulkan. Langkah selanjutnya setelah reduksi data adalah menampilkan data (Sugiyono 2019). Penyajian data mengacu pada tindakan menampilkan data, yaitu menyajikan data sebagai ringkasan singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan lain-lain. Penyajian data naratif adalah teknik umum dalam penelitian kualitatif. Untuk merencanakan pekerjaan masa depan berdasarkan apa yang dipahami, dimaksudkan untuk memahami apa yang terjadi.

3. **Penarikan Kesimpulan/Verifikasi**

Langkah terakhir model adalah verifikasi dan pengambilan kesimpulan. Dalam penelitian kualitatif, permasalahan dan perumusan masalah masih bersifat ad hoc dan muncul begitu peneliti berada di lapangan, sehingga kesimpulan bisa atau tidak bisa menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan dari awal. Hasil penelitian kualitatif adalah penemuan baru yang belum diketahui sebelumnya berupa gambaran atau gambaran yang sebelumnya ambigu, yang

dapat berupa hubungan sebab akibat/interaktif dan hipotesis/teori.

Menarik kesimpulan dan mengkonfirmasi, dalam pandangan Miles dan Hummerman, merupakan langkah keempat dalam analisis data kualitatif. Jika tidak ditemukan bukti kuat untuk mendukung tahap pengumpulan data selanjutnya, Sugiyono (2019), kesimpulan awal yang disajikan akan berubah. Komponen ini beroperasi saat kegiatan pengumpulan data sedang berlangsung. Secara khusus, setelah data terkumpul, segera dilakukan reduksi data, kemudian dilanjutkan dengan penyajian data. Kesimpulan sementara dapat dibuat berdasarkan cara penyajian data ini. Akibatnya, setiap kesimpulan yang ditarik selama penelitian termasuk interpretasi peneliti akan selalu diverifikasi secara independen. Analisis data merupakan proses yang logis, dan data kualitatif berupa pandangan khusus terhadap fenomena yang muncul selama pembayaran upah, khususnya sistem pembayaran upah karyawan pada Kebun Kelapa Sawit PT. Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya berdasarkan Ekonomi Keluarga Perspektif Islam.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT.Ujong Neubok Dalam

PT.Ujong Neubok Dalam adalah sebuah perusahaan sawit yang beroperasi di industri perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan salah satu dari 21 perusahaan perkebunan sawit di Kabupaten Nagan Raya. Perusahaan ini berada di desa Ujong Lamie Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya Provinsi Aceh yang berfokus pada produksi dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 September 2009 dan pada saat itu membeli lahan dari masyarakat sekitar yang telah menanam kelapa sawit di lahan tersebut. Pada tanggal 08 Mei 2011, terjadi perluasan lahan dengan pembelian tambahan lahan dari masyarakat sekitar. Saat itu, luas lahan perusahaan mencapai 1.480,22 hektar, dan lahan tersebut terus bertambah seiring berjalannya waktu hingga saat ini. Perusahaan ini memiliki infrastruktur yang baik termasuk bangunan pabrik pengolahan modern dan jaringan jalan yang memadai. Di sekitar perkebunan terlihat pertumbuhan pohon sawit yang subur dan teratur.

Sebagai perusahaan sawit, PT. Ujong Neubok Dalam terlibat dalam kegiatan penanaman, perawatan dan pemanenan kelapa sawit. Mereka memiliki lahan perkebunan yang dikelola dengan tujuan menghasilkan buah kelapa sawit yang berkualitas

dan juga menghasilkan produk utama seperti minyak kelapa sawit yang digunakan dalam berbagai industri seperti makanan, kosmetik dan energi terbarukan. Pasar dan distribusi produk dapat melibatkan penjualan baik di pasar domestik maupun internasional. Perusahaan juga menjual langsung ke pelanggan atau melalui distributor. pemasaran dan distribusi produk kelapa sawit melibatkan kerja sama dengan mitra bisnis dalam rantai pasok. Selain itu, perusahaan juga berkomitmen untuk menjalankan praktik bisnis yang berkelanjutan. Mereka dapat memperhatikan dampak lingkungan dan sosial dari operasi mereka termasuk pengolahan lahan secara bertanggung jawab, konservasi keanekaragaman hayati, dan keterlibatan dengan komunitas setempat. Dalam aspek ekonomi perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian daerah sekitar. Melalui penyerapan tenaga kerja, pembayaran pajak dan kegiatan sosial ekonomi lainnya. Perusahaan ini berperan dalam pertumbuhan ekonomi lokal.

4.1.1 Visi Misi dan Kebijakan Perusahaan

Adapun visi misi dan kebijakan dari perusahaan sebagai berikut :

- a. **Visi** : Perusahaan perkebunan harus menjadi yang unggul dan berkelanjutan..
- b. **Misi** : 1. Membangun tim yang berpengalaman dan stabil secara berkelanjutan.

2. Terus meningkatkan produk, lingkungan, kesehatan, dan tempat kerja
3. Memberi manfaat kepada masyarakat dan lingkungan perusahaan

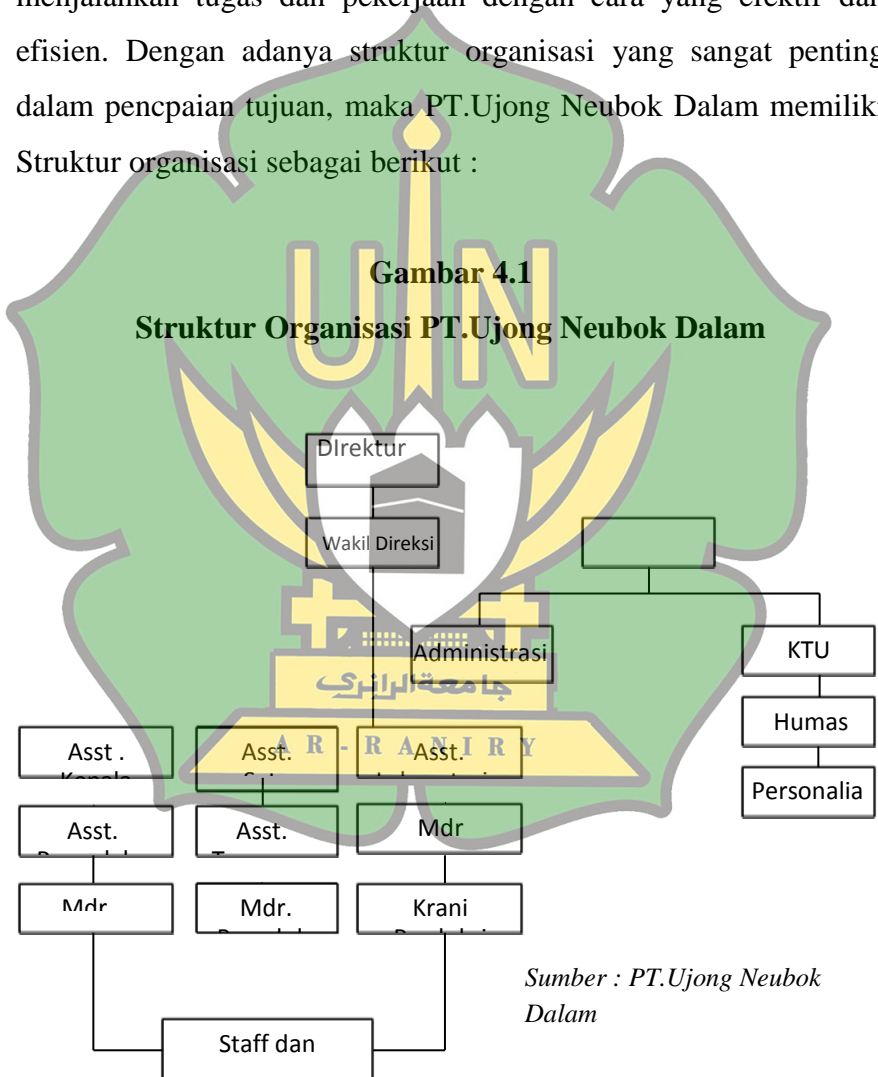
Kebijakan Perusahaan

1. Mengutamakan kepuasan semua pihak yang terlibat, termasuk pelanggan, karyawan, mitra kerja, masyarakat sekitar, dan pihak terkait lainnya, dalam hal lingkungan, kesehatan, dan keselamatan kerja.
2. Mematuhi undang-undang dan peraturan lainnya yang berlaku.
3. Secara sistematis menempatkan dan meningkatkan sistem manajemen untuk kualitas, lingkungan, keselamatan, dan kesehatan tempat kerja. Setiap karyawan dan rekan kerja yang bekerja untuk atau atas nama perusahaan harus memahami kebijakan ini dan mengikutinya secara konsisten.

Dari visi dan misi di atas dapat di simpulan bahwa PT.Ujong Neubok Dalam memiliki visi dan misi untuk menjadi pemimpin dalam industri kelapa sawit yang berkelanjutan dan berkomitmen pada kualitas, inovasi, tanggung jawab sosial, dan keberagaman produk. Mereka ingin menciptakan nilai jangka panjang bagi semua pemangku kepentingan ambil mempertahankan kesadaran akan pentingnya menjaga lingkungan dan keterlibatan positif dengan masyarakat sekitar.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah pengaturan yang terdiri dari divisi tugas dan jabatan di dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien. Dengan adanya struktur organisasi yang sangat penting dalam pencapaian tujuan, maka PT.Ujong Neubok Dalam memiliki Struktur organisasi sebagai berikut :



Berikut adalah tugas, wewenang, dan tanggung jawab individu dalam organisasi PT.Ujong Neubok Dalam

1. Direktur

Tugas dan tanggung jawab direktur utama adalah sebagai berikut :

- a) Merumuskan dan melaksanakan strategi perusahaan.
- b) Mengawasi operasi harian.
- c) Mengambil keputusan strategis.
- d) Mengelola keuangan perusahaan.
- e) Mengembangkan hubungan dengan pemangku kepentingan.
- f) Mengembangkan dan memotivasi tim manajemen.
- g) Mengikuti tren industri dan inovasi.

2. Wakil Direksi

Tugas wakil direksi adalah memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas-tugas direktur utama ketika direktur utama tidak berada di lokasi. Wakil direksi juga bertanggung jawab untuk menerima dan mencatat seluruh laporan sebagai dasar pertanggungjawaban kepada pimpinan perusahaan.

3. Manager

- a) Merancang strategi, memimpin, mengevaluasi, mengkoordinasikan, dan mengawasi operasional perusahaan agar tetap sejalan dengan kebijakan dan

rencana keuangan yang telah ditetapkan.

b) Melakukan proses perekrutan dan pemutusan hubungan kerja dengankaryawan.

c) Terlibat dalam penandatanganan cek dan melakukan transaksi penting lainnya.

d) Merancang dan menyetujui kebijakan dan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan

4. Administrasi (ADM)

Memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan sistem administrasi (arsip) yang efisien guna memastikan kelancaran operasional perusahaan.

5. Askep

Tugasnya adalah merencanakan dan mengawasi pelaksanaan berbagai kegiatan penanaman seperti pembibitan, penanaman ulang, pemeliharaan, panen, dan pengumpulan hasil. Selain itu, bertanggung jawab dalam mengawasi pelaksanaan dan transportasi hasil dari kebun ke pabrik. Selain itu, juga bertugas merencanakan dan mengawasi pembangunan serta pemeliharaan infrastruktur seperti bangunan, jalan, jembatan, dan parit.

6. Humas

Berperan sebagai perantara antara perusahaan dengan entitas eksternal seperti pemerintah, mitra bisnis perusahaan, dan masyarakat sekitar lokasi pabrik. Selain itu, bertindak sebagai penghubung dalam penyelesaian

sengketa antara perusahaan dan karyawan.

7. Personalia

Bagian ini bertanggung jawab dalam hal-hal yang terkait dengan karyawan, termasuk dalam proses penerimaan, pemutusan hubungan kerja, dan pengangkatan karyawan baru. Selain itu, melakukan pengawasan terhadap kegiatan karyawan serta melakukan evaluasi terhadap kinerja mereka. Bagian personalia juga bertanggung jawab dalam menangani berbagai masalah yang muncul di antara karyawan, seperti konflik antar karyawan, kecelakaan kerja, dan absensi akibat sakit.

8. Asisten Satu

- a) Memiliki tanggung jawab penuh terhadap divisi yang dipimpinnya.
- b) Bertanggung jawab terhadap hasil kerja dari tim yang berada di dalam divisi tersebut.
- c) Melakukan pengawasan lapangan untuk memastikan implementasi arahan yang efektif, sesuai dengan standar dan kualitas yang diharapkan.

9. Kepala Tata Usaha (KTU)

- a) Mengotomatisasi dan menyusun laporan akun (akun yang belum terstruktur) berdasarkan data yang diterima dari setiap divisi.
- b) Memberikan dukungan dalam melakukan analisis biaya-biaya yang bersifat variabel.

- c) Menyusun laporan keuangan, analisis biaya, dan anggaran untuk disajikan.
- d) Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik di bidang accounting, sistem dan program komputer.

10. Asisten Pengolahan

Bagian ini bertugas untuk mendukung pengawasan dan koordinasi dalam proses pengolahan kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit dengan efisiensi yang tinggi dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

11. Asisten Laboratorium

Bertanggung jawab untuk melakukan analisis di laboratorium kimia yang terkait dengan proses produksi minyak kelapa sawit. Tugasnya mencakup pengukuran kadar lemak pada buah sawit serta menyusun komposisi bahan kimia sebagai bahan pendukung dalam proses pembuatan minyak kelapa sawit

12. Asisten Tanaman

Memiliki tanggung jawab atas pengelolaan tanaman, perawatan, dan pemanenan hasil dari perkebunan.

13. Mandor

Peran mandor sama dengan asisten. Waktunya dimanfaatkan untuk mengontrol mandor dibawah tanggung jawabnya, seperti mandor perawata, krani panen dan transportasi TBS (Tandan buah segar). Jadi mandor setiap hari membuat inspeksi atas setiap

mandor di lapangan untuk memastikan mutu kerja dan prestasi kerja sesuai standar.

14. Mandor Panen

Mengawasi kualitas panen dalam blok diantaranya memastikan semua bahan matang di panen oleh pemanen dan tidak memanen buah mentah.

15. Krani Produksi

Mencatat hasil panen TBS (Tandan Buah Segar) dengan baik dan mengumpulkannya di Tempat Pengumpulan Hasil (THP) dengan kualitas yang memadai dalam buku catatan yang disebut buku mandor panen.

4.1.3 Jumlah Pekerja Di PT. Ujong Neubok Dalam

Sebagai sebuah perusahaan sawit, PT.Ujong Neubok Dalam memberikan lapangan kerja bagi banyak buruh yang terlibat dalam berbagai tahap produksi kelapa sawit. Jumlah buruh di perusahaan bervariasi tergantung pada skala operasional perusahaan tersebut.

Berikut adalah gambaran umum tentang jumlah buruh yang terlibat dalam kegiatan perusahaan seperti :

1. Pekerja Lapangan

PT.Ujong Neubok Dalam memperkerjakan buruh lapangan yang bertanggung jawab atas penanaman, perawatan dan pemanenan kelapa sawit sebanyak 267 orang. Buruh lapangan ini terlibat

dalam kegiatan seperti pemupukan, penanaman bibit, pemangkasan dan pemanenan buah kelapa sawit. Jumlah buruh lapangan biasanya cukup besar untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan.

2. Operator Pabrik

PT. Ujong Neubok Dalam juga memperkerjakan buruh sebagai operator di pabrik pengolahan kelapa sawit sebanyak 114 orang. Mereka bertanggung jawab untuk mengoperasikan mesin dan peralatan dalam proses pemrosesan buah menjadi minyak kelapa sawit. Jumlah operator pabrik dapat bervariasi tergantung pada ukuran pabrik dan tingkat produksi yang diperlukan.

3. Tenaga Administrasi dan Manajerial

PT. Ujong Neubok Dalam juga memperkerjakan tenaga administrasi dan manajerial yang berperan dalam mengelola berbagai aspek bisnis perusahaan, seperti pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, pemasaran dan operasional. Tenaga administrasi bertanggung jawab untuk mengatur jadwal, mengelola dokumentasi dan memberikan dukungan administratif yang diperlukan dalam menjalankan operasi sehari-hari. Sementara itu, tenaga manajerial bertugas dalam mengambil keputusan strategis, mengembangkan rencana bisnis, memimpin

tim dan memastikan tpencaapaian tujuan perusahaan.

4.1.4 Gambaran Umum Desa Penelitian

Desa Ujong Lamie secara admistratif termasuk dalam wilayah Kecamatan Darul Makmur yang berada di Kabupaten Nagan Raya dengan letak yang sangat strategis untuk lahan perkebunan karena memiliki daratan yang datar, gunung ataupun lembah yang sangat luas.

Kabupaten Nagan Raya merupakan daerah dataran rendah dengan ketinggian 0–12 meter di atas permukaan laut. Terletak di koridor barat Provinsi Aceh, tepatnya di sepanjang jalur barat-selatan, pada koordinat 03O 43'50"–04O 37'55" Lintang Utara (LU) dan 96o 11'23"–96o 47' 58" Bujur Timur (BT). Wilayah ini mencapai sekitar 6 koma 25 persen dari total luas Provinsi Aceh. (naganrayakab.go.id, 2022).

Kabupaten Nagan Raya memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Batas Wilayah Kabupaten Nagan Raya

Sebelah Utara	Kabupaten Aceh barat dan Aceh Tengah
Sebelah Timur	Kabupaten Gayo Lues dan Aceh Barat Daya
Sebelah Selatan	Samudera Indonesia
Sebelah Barat	Kabupaten Aceh Barat

Kabupaten Nagan Raya terdiri dari 10 (sepuluh) kecamatan yaitu sebagai berikut :

1. Kecamatan Beutong
2. Kecamatan Seunagan Timur
3. Kecamatan Seunagan
4. Kecamatan Suka Makmur
5. Kecamatan Kuala
6. Kecamatan Kuala Pesisir
7. Kecamatan Tadu Raya
8. Kecamatan Darul Makmur
9. Kecamatan Tripa Makmur
10. Kecamatan Beutong Ateuh Banggalang

Salah satu kecamatan yang akan ditulis penulis di Kabupaten Nagan Raya adalah Kecamatan Darul Makmur di Desa Ujong Lamie. Kecamatan ini memiliki luas 1.027.93 Km² . Wilayah Darul Makmur memiliki batas-batas sebagai berikut :

Tabel 4.2

Batas Wilayah Kecamatan Darul Makmur

Sebelah Barat	Kecamatan Tripa Makmur dan Tadu Raya
Sebelah Timur	Kabupaten Aceh Barat Daya
Sebelah Selatan	Samudera Hindia
Sebelah Utara	Kecamatan Beutong

Kecamatan terluas, Darul Makmur, mencapai 29% dari luas wilayah Kabupaten Nagan Raya. Kecamatan Darul Makmur terdiri dari 138 dusun dan 40 desa. Di sini, Desa Ujong Lamie menjadi subjek penelitian. Kecuali satu desa, Pulo Kruet, semua desa di wilayah tersebut berada di dataran dan tidak berbatasan dengan laut. Desa Alue Rambot dan Krueng Semayam adalah dua desa yang berada di dalam kawasan hutan; 38 desa lainnya berada di luarnya. Jarak terpendek antara desa dengan ibu kota kabupaten adalah 15 kilometer, dan jarak terjauh adalah 79 kilometer. Penduduk di desa Ujong Lamie berjumlah 1.491 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 746 jiwa dan perempuan sebanyak 745 jiwa (BPS, 2022)

Desa Ujong Lamie di kelilingi oleh kebun sawit yang luas dan hijau. Terdapat jalan-jalan kecil yang melintasi desa, dikelilingi oleh pepohonan yang rimbun dan lapangan yang terawat dengan baik. Desa ini memiliki karakteristik sebagai desa agraris, dimana mayoritas penduduknya berprofesi sebagai petani. Masyarakat desa hidup dalam kehidupan yang sederhana dan memiliki hubungan yang erat satu sama lain. Mereka menjunjung tinggi nilai-nilai gotong royong dan solidaritas saling membantu dalam kegiatan pertanian dan kegiatan sosial lainnya. Di desa terdapat pusat kegiatan masyarakat seperti balai desa, sekolah dan tempat ibadah. Di sekitar desa juga terdapat sugai yang mengalir, menyediakan air bersih untuk masyarakat dan memberikan peluang bagi warga yang memiliki usaha di sektor perikanan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Estimasi Pengupahan Buruh

Untuk sistem pengupahan buruh kelapa sawit dapat bervariasi antara perusahaan dan masyarakat tergantung pada faktor-faktor seperti regulasi pemerintah, kondisi pasar, dan kebijakan perusahaan. Berikut adalah dua model umum untuk sistem pengupahan buruh kelapa sawit dalam konteks perusahaan dan masyarakat:

1. Model Pengupahan dalam Perusahaan PT Ujong Neubok Dalam :

a) Berdasarkan jumlah lahan dan hektar

Sistem pengupahan berdasarkan jumlah lahan dan hektar adalah salah satu metode yang digunakan dalam perkebunan kelapa sawit PT.Ujong Neubok Dalam. Dalam sistem ini,pekerja dibayar berdasarkan luas lahan yang berhasil disemprot dan dibabat atau berdasarkan jumlah hektar yang berhasil ditangani. Metode ini memberikan insentif kepada pekerja untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dan melibatkan luas lahan yang lebih besar.

Pengupahan berdasarkan target penyemprotan dan pembabatan lahan kelapa sawit sebesar $\frac{1}{2}$ hektar per-orang dengan upah harian RP.130.000 per hari atau 7 jam kerja.

Target kerja : $\frac{1}{2}$ Hektar per orang

Gaji harian : Rp.130.000 per hari

Jika pekerja hanya berhasil menangani pekerjaan pada lahan seluas $\frac{1}{4}$ hektar dalam satu hari, pengupahan yang akan diterimanya akan mengikuti proporsi tersebut :

Gaji per $\frac{1}{4}$ Hektar = Gaji per $\frac{1}{2}$ Hektar : 2

Gaji per $\frac{1}{4}$ Hektar = Rp. 130.000 : 2 = Rp.60.000

b) Berdasarkan Produksi

Pengupahan berdasarkan hasil produksi pada PT.Ujong Neubok Dalam, mengacu pada cara pembayaran pekerja berdasarkan kuantitas hasil yang mereka panen atau hasilkan. Sebagai contoh, dalam perkebunan sawit, pekerja dapat diberi bayaran berdasarkan berat tandan buah segar (TBS) yang berhasil dipanen. Ini berarti semakin banyak TBS yang mereka panen, semakin tinggi pula pendapatan mereka.

Pengupahan berdasarkan hasil produksi di PT.Ujong Neubok Dalam.

Upah perbulan/26 hari kerja = Rp.3.413.000

Upah perhari = Rp.131.000

Target panen perhari yang ditetapkan perusahaan sebanyak 800 kg (40 janjang). Jika pemanen melebihi dari target yang ditetapkan perusahaan, maka akan mendapatkan premi atau upah tambahan.

Penghitungan premi panen sawit

Upah perhari 131.000 : Target perhari 800 kg = 163

Jika target melebihi 200kg maka, $200 \times 163 = 32.600$

2. Model Pengupahan dalam Masyarakat di Sekitar Kelapa Sawit:

a) Sistem Pekerjaan Lepas dan koperasi

Dalam lingkungan masyarakat dengan perkebunan kelapa sawit, pola pekerjaan lepas menjadi aspek yang memainkan peran penting dalam struktur ekonomi lokal. Individu-individu ini menawarkan kemampuan dan jasa mereka kepada pemilik perkebunan. Keunikan utama dari model pekerjaan ini terletak pada fleksibilitas dalam penentuan gaji, yang cenderung bervariasi tergantung pada kesepakatan yang dicapai antara pekerja lepas dan pemilik perkebunan.

Namun, di beberapa masyarakat, muncul alternatif bagi pola pekerjaan lepas ini. Beberapa individu memilih untuk membentuk koperasi atau kooperatif di mana mereka bekerja secara bersama dalam aktivitas pertanian kelapa sawit. Dalam kerangka ini, hasil panen atau produksi dibagi secara adil antara anggota sesuai dengan perjanjian yang dibuat dalam koperasi. Pendekatan ini memberikan kontrol lebih besar kepada anggota dalam menetapkan harga jasa mereka dan bagaimana pendapatan akan didistribusikan.

Walaupun demikian, model koperasi juga memiliki tantangan tersendiri. Keberhasilan model ini sangat tergantung pada tingkat kerja sama yang kuat antara anggota, serta pengelolaan yang efisien terkait kegiatan

pertanian dan aspek bisnis lainnya. Kesepakatan yang jelas dan transparansi dalam kebijakan juga penting dalam menjaga keseimbangan dan mencegah konflik dalam koperasi.

Secara keseluruhan, baik sistem pekerjaan lepas maupun model koperasi memiliki dampak signifikan pada dinamika ekonomi dan sosial di masyarakat perkebunan kelapa sawit. Penting untuk terus mencari solusi guna mengatasi tantangan pendapatan yang tidak pasti dan keterbatasan perlindungan sosial yang kerap dihadapi oleh pekerja lepas, sambil tetap mendorong kerja sama yang sehat dan efektif dalam koperasi.

Berikut adalah contoh pembagian upah pekerja untuk pemanen sawit di masyarakat sekitar dengan melibatkan 4 orang anggota :

Harga per ton sawit : Rp.150.000

Jumlah anggota : 4 orang

Jumlah ton sawit : 6 ton

Total pendapatan dari panen seluruh ton sawit :

Total pendapatan = Harga per ton sawit \times Jumlah ton sawit

Total pendapatan = Rp.150.000 \times 6

Total pendapatan = Rp.900.000

Untuk pembagian yang adil, total pendapatan dapat dibagi rata kepada semua anggota :

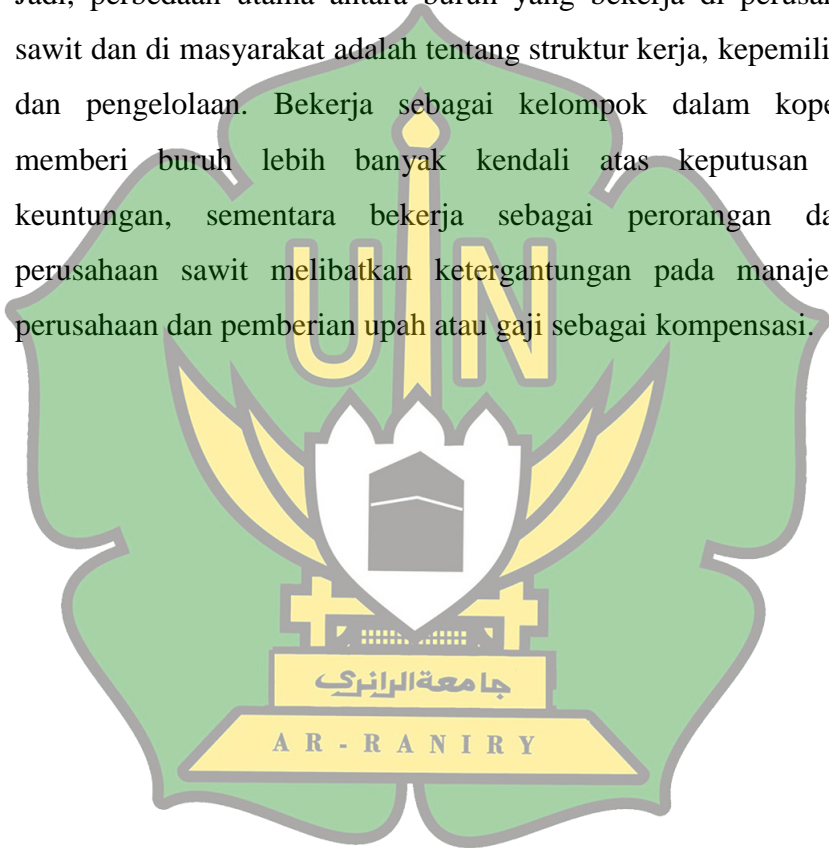
Pendapatan per anggota = Total pendapatan \div Jumlah anggota

Pendapatan per anggota = $\text{Rp.}900.000 \div 4$

Pendapatan per anggota = $\text{Rp.}225.000$

Setiap anggota akan menerima pendapatan sebesar $\text{Rp.}225.000$ dari hasil panen 6 ton buah sawit.

Jadi, perbedaan utama antara buruh yang bekerja di perusahaan sawit dan di masyarakat adalah tentang struktur kerja, kepemilikan, dan pengelolaan. Bekerja sebagai kelompok dalam koperasi memberi buruh lebih banyak kendali atas keputusan dan keuntungan, sementara bekerja sebagai perorangan dalam perusahaan sawit melibatkan ketergantungan pada manajemen perusahaan dan pemberian upah atau gaji sebagai kompensasi.



4.2.2 Sistem pengupahan buruh perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya

Hasil penelitian peneliti dengan pihak perusahaan khususnya pada manajer, kepala tata usaha, administrasi kasir, personalia administrasi tenaga kerja, karyawan tetap, buruh pengangkut hasil panen, pembabatan, dan perawatan semprot terkait tentang sistem pengupahan yang diberikan oleh perusahaan PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Dari berbagai hasil wawancara kepada seluruh informan terkait, sistem pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kriteria/status karyawan tersebut kepada perusahaan. Di perusahaan ada kriteria karyawan tetap (permanen) serta karyawan/buruh harian. Karyawan tetap maupun buruh harian memiliki sistem pengupahan yang berbeda, fasilitas yang berbeda, serta jumlah upah yang berbeda.

Namun secara umum, mulai dari tanggal pengupahan/pembayaran upah, semua karyawan yang dimintai pendapat dalam penelitian ini menjawab mayoritas tanggal dibayarkan upah adalah awal bulan. Baik itu harian maupun karyawan tetap. Tanggal gaji antara tanggal 1-3 awal bulan, bahkan ada yang sampai tanggal 10. Karena tanggal pasti pembayaran menyesuaikan langsung dari otoritas pimpinan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan karyawan bagian kasir yang menyebutkan bahwa sistem upah yang diberikan

perusahaan selalu awal bulan, walaupun buruh/karyawan yang tidak masuk pas tanggal gajian, bisa diwakilkan oleh orang lain atau dititipkan oleh orang lain.

Sedangkan standar gaji yang diberikan, menurut berbagai karyawan harian/borongan menyatakan bahwa tidak sesuai dengan standar gaji minimum yang ada, melainkan diambil dari rata-rata gaji/upah karyawan borongan khususnya pada perusahaan kelapa sawit di daerah Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya yang berkisar antara Rp.130.000, tapi ada kalanya perusahaan hanya memberi upah sebesar Rp. 90.000 – Rp.100.000 per tonnya. Tentunya ini membuat perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil. Karena pekerja berhak sepenuhnya atas hasil kerjanya.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota. Sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya menggunakan sistem pembayaran upah bulanan berdasarkan Upah harian yang sama dengan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan Sawit lainnya di Kecamatan Darul Makmur dan Kabupaten Nagan Raya. Akan tetapi, untuk tanggal pembayaran

upah sendiri tidak ada kepastian, berdasarkan penelitian peneliti sendiri dari awal bulan minggu pertama dari tanggal 3 saja para pekerja sudah menanti-nanti untuk mendapatkan upah, mereka saling bertanya-tanya dengan sesama pekerja. Bahkan ada yang mengaku pernah terlambat sampai dengan tanggal 10 belum ada gaji/upah yang diberikan.

Pekerja sangat menginginkan adanya ketetapan untuk upah dan mereka sangat mengharapkan upah dibayar secepatnya dan sesuai dengan UMP, karena menurut mereka dari penghasilan sekarang tidak bisa menutup kebutuhan keluarga mereka. Untuk upah yang di terima untuk tahun sekarang sangat minim sekali dengan pemenuhan kebutuhan dasar mereka. Bahkan bagi yang sudah karyawan tetap pun masih merasa kurang memenuhi kebutuhan keluarganya. Apalagi bagi karyawan harian/borongan yang pekerjaanya jarang dan hanya nunggu saat panen tiba. Jadi, upah bulan sebelumnya pekerja mengatakan cepat habis untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membayar hutang-hutang sebelumnya. Pekerja banyak yang mengeluhkan dengan adanya ketidakpastian untuk tanggal pembayaran upah, karena semakin lama upah dibayarkan semakin banyak pula hutang-hutang mereka dikoperasi, meskipun menurut mereka sendiri berhutang sudah menjadi kebiasaan.

Pengambilan upah masih secara manual yaitu para pekerja datang ke kantor untuk mengambil upah dan mereka menerima sejumlah uang berdasarkan hasil kerja serta slip gaji dengan rincian

upah yang sudah tertera di slip tersebut. Dari hasil penelitian, pekerja saling berdauluan untuk pengambilan upah tersebut, karena tidak adanya nomor antrian dan untuk pengambilan upah sendiri dan boleh di wakikan dengan alasan tertentu.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan pekerja dan di benarkan Kepala Tata Usaha, Administrasi Kasir, Personalia, Staff karyawan tetap hingga karyawan harian/borongan bahwa pengupahan memang tidak ada kepastian dalam tanggal pengupahan Harga-harga kebutuhan di lingkungan perusahaan sendiri berdasarkan hasil observasi peneliti dengan pekerja dan pihak perusahaan dibenarkan bahwa tidak bisa dipungkiri harga-harga kebutuhan dilingkungan perusahaan semakin meningkat tiap tahunnya. Para pekerja sendiri menyebutkan bahwa untuk mencari lebih atau hasil lebih untuk ditabung mereka harus benar-benar bekerja keras, bahkan salah satu karyawan yaitu Bapak bagian administrasi kasir menyatakan untuk mendapatkan proyekan/info terkait pekerjaan diluar pekerjaan tetap yang diberikan, mereka harus lebih sering-sering mendekati diri pada pimpinan, agar mendapatkan informasi lebih cepat terkait proyekan atau bonus tambahan diluar gaji borongan mereka. Sedangkan buruh-buruh yang biasa saja yang hanya mengandalkan panggilan kerja berdasarkan panen raya atau sesuai dengan tanggungjawabnya, maka gajinya tentunya sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan, tidak ada tambahan atau bonusan lainnya.

Perusahaan sendiri hanya memberikan fasilitas seperti mess (tempat tinggal), air minum, listrik, bonus gaji dan tunjangan hanya kepada karyawan menengah keatas, untuk karyawan tetap menengah kebawah hanya diberikan bonus saja akhir tahun. Sedangkan bagi buruh harian hanya diberikan air dan listrik gratis serta perusahaan menyediakan koperasi yang mana harga barang-barang di koperasi tersebut juga masih sama dengan harga diluaran. Pekerja diperolehkan untuk mengambil barang terlebih dahulu dan pembayaran akan di potong dari slip upah yang akan di terima. Pihak perusahaan juga ada menyediakan pasar satu kali dalam sebulan yaitu sewaktu tanggal pengupahan, akan tetapi untuk harga tetap tinggi, pekerja sendiri mau tidak mau harus berbelanja di situ untuk memenuhi kebutuhan satu bulan kedepan. Dari harga-harga yang tinggi tersebut bagi pekerja sangat berpengaruh terhadap upah yang mereka terima, karena upah yang diterima akan cepat habis untuk memenuhi kebutuhan yang tidak murah harganya. Menurut peneliti sendiri harusnya dari perusahaan juga ada memberikan tunjangan seperti beras, gula atau bahan pokok makanan ataupun harga yang lebih murah, setidaknya bisa mengurangi pengeluaran mereka untuk memenuhi kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja untuk hak-hak dalam bentuk fasilitas yang diberikan pihak perusahaan sangat kurang, adapun fasilitas yang diberikan hanya pada golongan karyawan tetap yang memiliki jabatan tinggi seperti manajer dan kepala divisi seperti tempat tinggal untuk pekerja yang

diluar daerah, listrik, air bersih, beasiswa bagi anak-anak buruh yang kurang mampu, pelayanan kesehatan, Jamsostek, Jaminan Kesehatan, pensiun, peralatan kerja, APD, dan Koperasi. Dari segi fasilitas pihak perusahaan sangat memperhatikan dan bertanggung jawab atas kenyamanan pekerja untuk bertempat tinggal di lingkungan perusahaan, namun itu berlaku pada karyawan tetap atau karyawan dengan jabatan menengah keatas, sedangkan untuk buruh harian atau musiman tidak mendapatkan fasilitas seperti yang telah disebutkan diatas.

Sistem pengupahan yang dirasa tidak fair dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang kompleks dan saling terkait. Berikut ini beberapa faktor yang mungkin menyebabkan ketidakadilan dalam pengupahan:

1. Kurangnya Transparansi dalam Kebijakan Pengupahan: Jika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang jelas dan transparan mengenai bagaimana gaji ditentukan, ini dapat menghasilkan pemberian gaji yang sewenang-wenang. Karyawan mungkin tidak memahami dasar penghitungan gaji mereka, sehingga memunculkan perasaan ketidakadilan.
2. Kekurangan Regulasi yang Kuat: Jika regulasi pemerintah tentang upah minim atau standar gaji tidak memadai atau tidak ditegakkan dengan tegas, perusahaan dapat dengan bebas menentukan gaji sesuai kepentingan mereka. Ini dapat mengarah

pada pengupahan yang tidak mencerminkan nilai pekerjaan atau kontribusi karyawan.

3. Kurangnya Informasi kepada Pekerja: Jika pekerja tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang standar upah yang berlaku di industri atau wilayah mereka, mereka mungkin tidak menyadari bahwa mereka dibayar kurang dari seharusnya. Kurangnya informasi ini dapat memperkuat ketidaksetaraan dalam gaji.
4. Ketidakberdayaan Pekerja: Jika pekerja merasa bahwa mereka memiliki sedikit pilihan pekerjaan lain atau memiliki ketergantungan pada pekerjaan ini, mereka mungkin lebih menerima gaji yang rendah meskipun tahu itu tidak adil. Faktor-faktor ekonomi dan sosial ini dapat membatasi kemampuan pekerja untuk menuntut gaji yang lebih adil.
5. Kondisi Ekonomi Perusahaan yang Sulit: Jika perusahaan mengalami kesulitan finansial atau tekanan kompetitif, manajemen mungkin cenderung untuk memangkas biaya, termasuk dalam hal gaji karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan pengupahan yang tidak mencerminkan nilai pekerjaan atau produktivitas mereka.
6. Kurangnya Pilihan Pekerjaan Alternatif: Jika pekerja memiliki sedikit peluang untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik, mereka mungkin merasa terjebak dan tidak memiliki opsi lain selain menerima pengupahan yang rendah.

Untuk mengatasi sistem pengupahan yang tidak adil, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi kebijakan yang transparan dan adil dalam menentukan gaji. Penerapan regulasi yang kuat oleh pemerintah juga dapat membantu memastikan bahwa pekerja menerima upah yang setimpal. Pendidikan kepada pekerja mengenai hak-hak mereka dan standar industri juga penting agar mereka dapat memperjuangkan gaji yang lebih adil.

4.2.3 Analisis Pengupahan buruh Perawatan Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Praktik pengupahan pada buruh kebun sawit di PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya tidak sesuai dengan kaidah perspektif Islam. Beberapa prinsip dasar dalam perspektif Ekonomi Islam terkait pengupahan yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan Hidup

Dalam aspek pemenuhan kebutuhan hidup, upah layak meliputi cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan dari karyawan tingkat menengah keatas bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Namun berbeda dari jabatan karyawan menengah kebawah hingga pada buruh harian dan borongan yang menyatakan upah yang diberikan tidak cukup untuk pemenuhan kebutuhan

meliputi pangan, sandang dan papan. Namun dari pihak perusahaan sudah memberikan kemudahan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari lewat koperasi. Upah memiliki fungsi penting untuk menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarga mereka. Fungsi tersebut tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga mencerminkan imbalan yang adil atas hasil kerja seseorang. Meskipun upah kerja menjadi hal yang relevan, syariat Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual dalam Al-Quran maupun hadis Nabi Muhammad SAW mengenai hal tersebut. Pemberian upah pada karyawan tetap dan staff memiliki perbedaan dengan karyawan/buruh harian/borongan. Upah buruh harian ditentukan berdasarkan berat muatan kelapa sawit atau hasil pekerjaan harian. Dari upah yang diterima, ada potongan yang diterapkan kepada buruh untuk jaminan kecelakaan kerja dan juga potongan untuk kontribusi kepada organisasi tertentu. Namun, pendapatan yang diperoleh sebagai buruh bongkar muat kelapa sawit ada yang cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan ada pula yang tidak mencukupi. Akibatnya, sebagian buruh memutuskan untuk mencari pekerjaan tambahan guna meningkatkan pendapatan ekonomi dan memenuhi kebutuhan keluarga mereka.

2. Kesesuaian dengan Hasil Kerja

Jika dilihat dari prosedur pembayaran Upah karyawan, PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya, belum sesuai dengan anjuran Islam, bahwa karyawan

harus dibayar sebelum kering keringatnya dalam artian majikan dilarang menunda-nunda pembayaran upah seorang karyawan, sedangkan pada praktiknya di PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya gaji bulanan yang diberikan tidak sesuai dengan tanggal kesepakatan yang ada, malah ada suatu waktu dimana gaji yang diberikan melebihi tanggal yang seharusnya yaitu tanggal 10. Padahal ketentuan gaji seharusnya sudah ditetapkan dan disepakati bersama dari pihak karyawan dan pihak perusahaan. Tindakan tersebut dapat dianggap sebagai perlakuan yang tidak adil terhadap para pekerja, karena dalam perspektif ekonomi syariah, pengusaha seharusnya membayar upah kepada pekerja sesuai dengan kontribusi dan nilai pekerjaan yang mereka lakukan. Prinsip-prinsip ekonomi Islam menekankan pentingnya pengupahan yang adil, layak, transparan, dan tidak merugikan kepentingan orang lain. Jika para pekerja tidak menerima upah yang sesuai dan pantas, hal ini akan berdampak negatif terhadap standar kehidupan mereka, keluarga, dan bahkan perusahaan itu sendiri.

3. Upah yang Adil

Dalam sudut pandang nilai-nilai Islam, PT. Ujong Neubok Dalam belum sepenuhnya memenuhi standar yang baik, karena prinsip-prinsip nilai dalam Islam belum sepenuhnya terpenuhi. Konsep upah dalam Islam lebih menekankan pada pemberian upah yang adil dan layak kepada pekerja. Namun, ketetapan upah yang ditetapkan di PT. Ujong Neubok Dalam masih perlu dievaluasi dari

sudut pandang adil dan layak sebagai berikut :

- a. Dalam hal pemberian upah di PT. Ujong Neubok Dalam, tidak terlihat adanya konsep yang adil, karena tidak ada perbedaan antara karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan karyawan biasa. Konsep keadilan dalam Islam menyatakan bahwa seorang karyawan atau pekerja seharusnya menerima upah yang sesuai dengan manfaat dan usaha yang mereka berikan dalam melakukan pekerjaan. Karena ditinjau dari tingkat pekerjaan berat, tentunya karyawan/buruh lapangan yang bekerja harian lebih berat dibandingkan staff kantor. Antara staff kantor juga ada perbedaan hasil kerja dan upah setiap bulannya. Yang membedakan tentunya soal kedekatan dengan bos atau manager. Jika dilihat dari perspektif adil proporsional, keadilan di PT. Ujong Neubok Dalam belum sepenuhnya terpenuhi. Konsep adil proporsional menekankan bahwa para pekerja seharusnya menerima upah sesuai dengan tingkat kesulitan atau bobot pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, hal tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam konteks perusahaan tersebut. Karena seorang kepala dengan administrasi memang berbeda dan tanggungjawabnya juga berbeda, namun bila jenis pekerjaan tambahan dengan upah tambahan diberikan berdasarkan kedekatan dengan

manajer atau pimpinan perusahaan, maka tidak ada nilai-nilai keadilan disana.

- b. Pemberian upah yang layak pada PT.Ujong Neubok Dalam belum sesuai dengan katagori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena upah yang telah diterima oleh karyawan dari hasil kerjanya belum bisa mencukupi untuk kebutuhan hidupnya sehari-hari khususnya pada karyawan buruh borongan/harian yang memang memilih lebih baik gaji sedikit daripada tidak bekerja sama sekali. Meski begitu, pada karyawan tetap juga merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan hanya cukup untuk memenuhi kehidupan pribadinya, jika untuk pemenuhan kebutuhan keluarga seperti istri dan anak tentunya tidak akan cukup. Uang lembur yang diberikan hanya kepada para buruh harian dan borongan.
- c. Perlu dibuat pembagian kerja yang jelas agar para karyawan dapat mengetahui dengan pasti tugas dan tanggung jawab mereka, serta memiliki kepastian mengenai upah yang akan mereka terima sesuai dengan bagian pekerjaan yang mereka lakukan. Karena upah merupakan balas jasa atas manfaat dan usaha yang telah diberikan oleh karyawan, maka seharusnya upah

karyawan diberikan secara sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan tanggung jawab yang mereka emban, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Selain itu, penting juga terdapat keterbukaan dan transparansi antara pengusaha dan para karyawan. Dari hasil wawancara, pembagian kerja yang jelas hanya pada pekerja harian/borongan dimana mereka yang bekerja sesuai dengan hasil kerja saat itu. Apabila ada karyawan yang tidak hadir maka upah atau gaji akan dikurangi atau tidak mendapatkan upah sesuai dengan ketidakhadirannya. Pembagian kerja yang belum jelas lebih kepada pihak staff karyawan yang cenderung memilih kedekatan dengan manajer atau bos agar mendapatkan proyek tambahan diluar jam kerja sehingga upah yang didapat melebihi upah yang biasa mereka dapatkan. Sedangkan bagi karyawan yang tidak dekat dengan manajer hanya mendapatkan porsi pekerjaan yang tetap dan gaji yang sesuai tiap bulannya. Ini membuat kesenjangan dan menjadikan mereka mengurangi tanggung jawab yang diberikan, agar bisa mencari celah untuk mendapatkan upah tambahan diluar pekerjaannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Sistem Pengupahan Buruh Kebun Kelapa Sawit PT.Ujong Neubok Dalam Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan menurut Perspektif Ekonomi Islam maka dapat diambil kesimpulan:

1. Sistem pengupahan buruh, upah dibayarkan saat awal bulan, kisaran tanggal 1,2,3. Besaran upah menyesuaikan status karyawan, yaitu karyawan tetap/permanen atau karyawan/buruh harian. Dalam waktu dan jenis pekerjaan juga menyesuaikan dengan jabatan serta status pekerjaan. Pada karyawan tetap, tidak ada uang lembur, hanya ada fasilitas seperti air, listrik, tempat tinggal sementara, bonus, tunjangan. Sedangkan untuk karyawan/buruh harian, pekerjaan dibayarkan sesuai dengan absen harian serta target per ton setiap panen. Jika tidak ada pekerjaan, maka mereka tidak bayar. Fasilitas yang diberikan pada buruh harian/borongan hanya air dan listrik gratis saja. Namun perusahaan menyediakan koperasi bagi para karyawan untuk memudahkan mereka memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan cara berhutang dahulu lalu tinggal dipotong gaji setiap bulannya.

2. Dalam perspektif ekonomi Islam, tidak diperbolehkan memberikan upah tanpa kesepakatan di awal antara majikan dan buruh. Namun, pada kenyataannya, ada beberapa buruh yang menerima gaji tanpa adanya kesepakatan formal antara manajer atau bos dengan buruh. Bagi sebagian buruh, mendapatkan pekerjaan dengan gaji sudah cukup mengingat kesulitan dalam mencari pekerjaan. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian dalam jadwal pembayaran gaji yang bertentangan dengan prinsip ekonomi Islam. Islam menganjurkan agar pembayaran upah atau jasa kepada pekerja dilakukan segera setelah pekerjaan mereka selesai, seperti yang dinyatakan dalam hadis yang menganjurkan agar majikan memberikan upah kepada pekerja sebelum kering keringat mereka. Dalam konteks ini, aspek ekonomi Islam menekankan.

5.2 Saran

Masalah pengupahan para pekerja akan selalu ada di manapun berada. Pelaku bisnis sudah banyak yang bangkrut akibat pandemi, krisis global, persaingan bisnis yang ketat dan tidak sehat, sehingga wajar bila pengusaha meminimalisir kerugian dengan menekan biaya operasional termasuk perhitungan terhadap gaji karyawan. Setelah penulis berusaha memaparkan pelaksanaan prosedur pengupahan buruh kelapa sawit PT.Ujong Neubok, maka penulis ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT hendaknya memperhatikan lagi hak-hak buruh perawatan kebun/pembabatan, pemupukan, pengangkut hasil panen, perawatan semprot, dan karyawan borongan/harian lainnya. Perusahaan diharapkan memberikan upah kepada karyawan secara adil dan tepat waktu, dengan memastikan bahwa upah yang diberikan sesuai dengan kontribusi kerja yang telah dilakukan oleh buruh. Selain itu, diharapkan juga agar pemberian upah tersebut memberikan manfaat yang adil antara PT dan para karyawan.
2. Kepada pihak PT dan buruh perawatan kebun dalam melaksanakan kerjasama tersebut hendaklah sesuai dengan Syari'at Islam atau sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam. Harus ada perjanjian tertulis dan mengikat antara karyawan buruh kelapa sawit dengan pihak manajemen perusahaan, agar tidak timpang sebelah dalam memberikan gaji antara karyawan tetap dan karyawan borongan. Selain itu, pihak buruh merasa mendapatkan kejelasan jika diberikan perjanjian yang jelas antara kedua belah pihak. Jika menyetujui, maka para buruh harus siap dengan konsekuensinya, tidak ada keperluan lagi untuk protes atau menjelek-jelekkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Saphah. (2022). *Sistem Pengupahan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Parepare
- Aravik, Havis. 2018. Konsep Buruh dalam Perspektif Islam. *Islamic Banking*. 4(1). 1-10
- Azwar, Edi. 2019. Implementasi Pembinaan Kepramukaan Terhadap Persepsi Kepala Sekolah DiSMP Se-Kecamatan Baiturrahman Banda Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis*. 1(2): 81-87.
- Azzohrah, Nurul Azisah dkk. 2019. Telaah Hukum Ekonomi Islam Terhadap Pendapatan Istri dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga. *Jurnal Syariah dan Hukum*. 17(2). 223-244
- Barkah, Qadariah dkk. 2018. Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*. 3(2). 191-208
- Bhagaskara, Andhika dkk. 2020. Kondisi Penyerapan Tenaga Kerja Akibat Kenaikan Upah Minimum. *Jurnal Inovasi*. 16(1). 157-166
- Budijanto, Oki Wahyu. 2017. Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan Ham. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*. 17(3). 395-412
- Budiantoro, Risanda Alirastra dkk. 2018. *Sistem Ekonomi (Islam) dan Pelarangan Riba dalam Perspektif Historis*. 4(1). 1-13
- Effendi, Rustam. 2003. *Produksi dalam Islam*. Yogyakarta: Magistra Insania Press
- Kasnelly, Sri & Sucitra, Muh.Khairil. 2022. Analisis upah Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*. 5(1). 61-70.
- Korida, Nabila Umroh Yuliatul & Muhsin. 2021. Penetapan Upah dan

Struktur Skala Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Antologi Hukum*. 1(2). 1-17

- Lamazi. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah Pekerja Wanita Pedesaan di Sumsel. *Jurnal Ecoment Global*. 3(2). 198-207
- Lestari, Veronika Nugraheni dkk. 2017. Sistem Pengupahan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*. 8(2). 144-154.
- Marthon, Said Saad. 2004. *Ekonomi Islam Di Tengah Krisis Ekonomi Global*. Jakarta: ZikrulHakim.
- Maulidiyah, N. 2018. *Pengaruh Program Parenting Terhadap Pengetahuan Orang Tua Dalam Pemenuhan Kebutuhan Dasar Anak Usia Dini Di Kbit Al-Ibrah Gresik*. J+Plus Unesa. 7(2). 1-6.
- Muhajir dkk. 2021. Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-Ili Desa Tanjungsari Dalam Perspektif Hukum Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 7(3). 1931-1936
- Mulyadi, Syndyatul. 2017. Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah*. 1-12.
- Noviarita, Heni dkk. 2021. Analisis Tingkat Pendapatan Keluarga dan Pelatihan Kewirausahaan Gender dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 7(03). 1192-1198
- Nuraini dkk. 2020. Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*. 4(2). 22- 32
- Nurwati, Nunung & Listari, Zahra Putri. 2018. *Kondisi Status Sosial Ekonomi Keluarga Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Pendidikan Anak*. 11(1). 74-80
- Oktaviana, Novi dkk. 2022. Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pertanian di Provinsi Aceh. *Jurnal Agrisepe*. 23(1). 35-42

- Puspita, Dwi Anggreni. 2018. *Sistem Upah Buruh Perempuan Dalam Pandangan Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Buruh Perempuan Pencuci Mobil. Kel.Balang Baru Kec.Tamalate Kota Makassar*. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press
- Ulkaromah, Nisa & Damayanti, Arie. 2019. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Anak Bekerja: Bukti Empiris di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*. 14(1). 1-13
- Yetniwati. 2017. *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*. *Mimbar Hukum*. 29(1). 82-95
- Yuningsih, Ayu. 2018. *Upah Minimum dalam Peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*. *Al-Intaj*. 4(2). 277-291
- Yusanto, Muhammad Ismail & Widjajakusuma, Muhammad Karebet. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani



LAMPIRAN

Lampira 1

Daftar jawaban dari pertanyaan yang telah penulis ajukan

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
1.	MI	<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di di PT.Ujong Neubok Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup mereka ?</p> <p>(Jawaban : sistem pembayaran upah pekerja dibayar perbulan baik yang borongan/harian maupun yang tetap, untuk tanggal.. pembayaran tidak tentu, kadang tanggal 1, 2, dan 3 dan untuk Apemenuhan kebutuhan hidup belum tahu karena ada yg sudah berkeluarga dan ada yang belum).</p> <p>2. Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ?</p> <p>(Jawaban : Kesesuaian gaji itu</p>	Manager Perusahaan

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
		<p>tergantung pekerjaan dan status)</p> <p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil? (Jawaban : Upah sudah sesuai dengan UMK, jadi adil sesuai dengan tanggung jawabnya).</p>	
2.	DY	<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di di PT.Ujong Neubok Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup mereka ? (Jawaban : sistem pembayaran upah dibayarkan perbulan, untuk tanggalnya sendiri tidak pasti,tergantung bosnya.</p> <p>2. Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ?</p>	Kepala tata usaha

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
		<p>(Jawaban : Untuk buruh harian bisa dikatakan gajinya tidak sesuai standar, namun perusahaan memberikan kemudahan dengan adanya koperasi dan pasar agar memudahkan mereka bisa memenuhi kebutuhan tanpa harus susah membeli di tempat yang jauh.</p> <p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil?</p> <p>(Jawaban : gaji berdasarkan urutan jabatan dan juga dibedakan berdasarkan lama waktu kerja karyawan di perusahaan ini, demikian juga untuk tunjangan dan bonus – bonus yang diberikan untuk karyawan.</p>	

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
3	BS	<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di di PT.Ujong Neubok Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup mereka ?</p>	Administrasi Kasir
		<p>(Jawaban : Gaji dibeikan bulanan,dan tanggal gajian selalu awal bulan, ketika waktu panen,kalau sesuai kebutuhan yaa kembali lagi keorangnya, kan nominal gaji beda-beda, tergantung perjanjian awal buruh dengan manager.</p> <p>2.Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ?</p> <p>(Jawaaban : upah yang diberikan tergantung dengan absen,jenis pekerjaan dan status buruh).</p>	

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
		<p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil?</p> <p>(Jawaban : untuk nominal upah sendiri yang diterima pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan serta keadilan dari upah yang didapat tergantung pada dekat atau tidaknya karyawan tersebut dengan bos/pemilik usaha).</p>	
4	SM	<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di di PT.Ujong Neubok Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup ?</p> <p>(Jawaban : sistem pembayaran upah dibayarkan sesuai dengan hari kerja dan jabatan, untuk pemenuhan kebutuhan, gaji yang diperoleh karyawan/buruh tidak akan cukup</p>	Personalia administrasi kerja

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
		<p>untuk yang sudah berkeluarga,</p> <p>2. Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ? (Jawaban : Gaji dibayar sesuai hasil kerja dan status di perusahaan).</p> <p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil? (Jawaban : keadilan dari upah yang didapat sudah sesuai dengan standar gaji pada perusahaan sawit didaerah kabupaten Kabupaten Nagan Raya)</p>	
		<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di di PT.Ujong Neubok Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup ? (Jawaban : sistem pembayaran upah dibayarkan sesuai dengan standar</p>	

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
5	KS	<p>pengupahan pada umumnya, yang membedakan adalah karyawan tetap dan karyawan harian/borongan, untuk pemenuhan sehari-hari tidak cukup dan lebih sering pinjam ke koperasi.</p> <p>2. Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ? (Jawaban : Kalau bicara upah atau gaji sudah ikut upah minimum daerah , semua pekerja perkebunan sama upahnya, mau harian, mau pegawai tetap, paling beda dikit saja).</p> <p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil? (Jawaban : Untuk keadilan gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan).</p>	Pembabatan
		<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT.Ujong Neubok</p>	

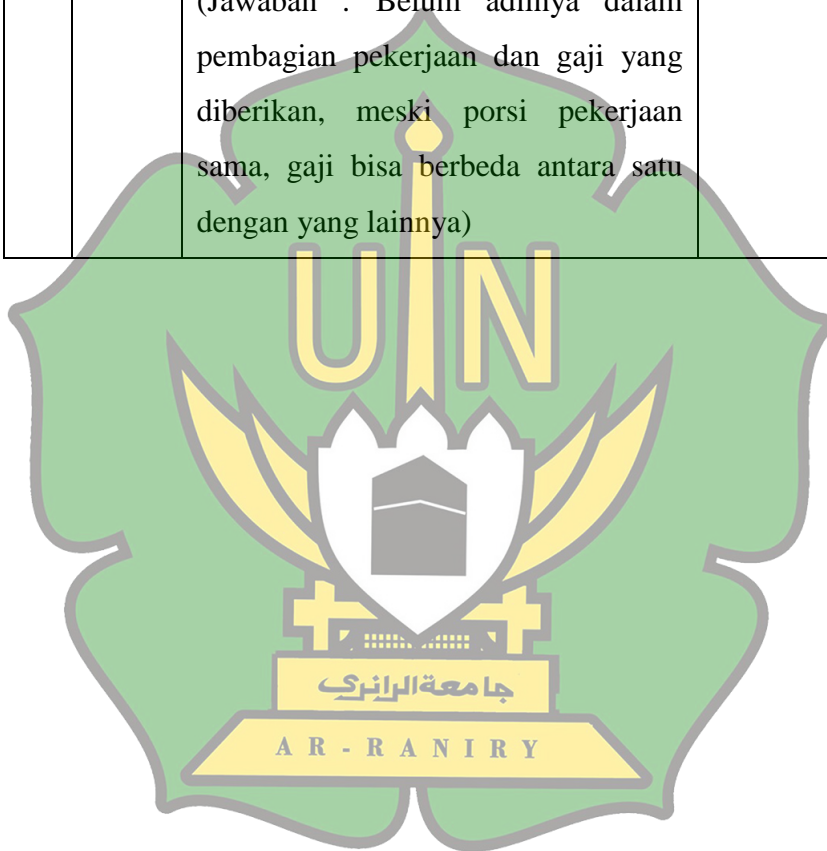
No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
6	SN	<p>Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup ?</p> <p>(Jawaban : sistem pengupahan pekerja dengan mempertimbangkan kehadiran bagi karyawan/buruh pengangkut hasil panen. Tingkat upah minimum yang diberikan kepada buruh borongan tidak mencukupi kebutuhan mereka, apalagi yang sudah memiliki anak-anak)</p> <p>2. Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ?</p> <p>(Jawaban : Kalau dihitung dari upah atau gaji yang diberikan pabrik kepada pekerja itu sudah mengikuti rata-rata perhitungan pekerja di pabrik-pabrik sawit)</p> <p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah</p>	Pengangkut hasil panen

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
		<p>cukup adil?</p> <p>(Jawaban : Dari segi keadilan, para buruh harian/borongan merasa fasilitas dan gaji yang diberikan tidak adil dan jauh dari gaji yang didapatkan staff atau karyawan tetap.</p>	
7.	KD	<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di di PT.Ujong Neubok Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup ?</p> <p>(Jawaban : upah yang saya terima tidak sewajarnya atau tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan dan tidak mencukupi kebutuhan yang sudah berkeluarga)</p> <p>2. Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ?</p> <p>(Jawaban : segi pengupahan pemanen kelapa sawit upah yang di berikan</p>	Pemanen


No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
		<p>kepada pemilik lahan kepada pekerja/buruh masih di bawah ketentuan upah yang sewajarnya, misalnya upah yang diberikan berkisar Rp100.000-130.000 per ton tetapi malah ada yang diberi beri upah Rp90.000.- per ton nya, hal seperti inilah yang belum sesuai sistem pembayaranya)</p> <p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil? (Jawaban : Begitu pula dengan pengupahan pemupukan dan pengambilan tangkai kelapa sawit semua pekerja/buruh disana mengeluh karena pemberian upahnya yang tidak sewajarnya.</p>	
		<p>1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di di PT.Ujong Neubok</p>	

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
8 .	RJ	<p>Dalam,serta apakah sudah sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidup ?</p> <p>(Jawaban : ketentuan pembayaran upah pada buruh borongan khususnya bagian perawatan semprot menyatakan pengupahan masih dibawah standar upah minimum, sehingga masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari bagi yang sudah berkeluarga)</p> <p>2. Apakah ada kesesuaian gaji yang mereka terima dengan hasil kerja ?</p> <p>(Jawaban : belum adanya keadilan dalam pemberian upah, dimana masih ada karyawan dengan tanggungjawab yang berbeda namun diberi upah yang sama)</p> <p>3. Apakah menurut anda, upah yang diberikan kepada karyawan sudah</p>	Perawatan semprot

No	Nama	Pertanyaan dan jawaban hasil wawancara	Keterangan
		cukup adil? (Jawaban : Belum adilnya dalam pembagian pekerjaan dan gaji yang diberikan, meski porsi pekerjaan sama, gaji bisa berbeda antara satu dengan yang lainnya)	



Lampiran 2 SK Penelitian


UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 63/Un.03.FEB/PP.00.9/06/2021

T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- bahwa untuk kelancaran penulisan Skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, ~~diperlukan~~ perlu menunjuk dan menetapkan Pembimbing Skripsi dengan Surat Keputusan Dekan;
- bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dinilai mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah.

Mengingat :

- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Nasional Pendidikan;
- Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- Peraturan Presiden No. 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama RI No. 12 Tahun 2014, tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Peraturan Menteri Agama RI No. 31 Tahun 2015, Tentang Statuta Universitas Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
- Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pascasarjana di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Kesatu :

Menunjuk Saudara :

- Fitrady, LC, MA
- Dara Amanatillah, M. Sc.Fin

Sebagai Pembimbing I
Sebagai Pembimbing II

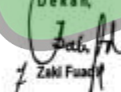
untuk membimbing Skripsi Mahasiswa :

Nama : Anyanial Anjaliah

N I M : 190602133

J u d u l : Sistem Pengujian Buah Perawatan Kebun Kelapa Sawit Dalam Memenuhi Kebutuhan Keluarga Mewah di Gunung Selem (Studi Pada PT. Ujung Neubok Kabupaten Nagan Raya)

Kedua : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila terlaya terdapat kekeliruan dalam Penetapan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 07 Juni 2021
Dekan,

Zaki Fuady

Tembusan :

- Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Kebua Program Studi Ekonomi Syariah;
- Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
- Mahasiswa yang bersangkutan;