

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TRHADAP UPAH BURUH PETIK DI
KEBUN TEH LIKI (STUDI KASUS PT. MITRA KERINCI KEC. SANGIR
KAB. SOLOK SELATAN PROVINSI SUMATERA BARAT)**

SKRIPSI



**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU
HUKUM ISLAM**

OLEH:

RAHMA WULAN SUCI

18103080022

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
PEMBIMBING:
Dr. GUSNAM HARIS, S.Ag., M.Ag.
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH FAKULTAS
SYARI'AH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA**

2022

ABSTRAK

Upah merupakan segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura. Seperti halnya dalam upah mengupah buruh dimana pemberi kerja membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan, dan buruh membutuhkan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup. *Ijārah* merupakan sesuatu wujud muamalah yang mengaitkan kedua belah pihak, yaitu orang yang menyerahkab benda yang bisa dimanfaatkan kepada orang yang bekerja guna diambil faedahnya dengan penggantian atapun suatu penukaran yang sudah diteatpkan oleh syara' tanpa diakhiri kepemilikan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (Field Research) dengan cara mencari data langsung ke lapangan untuk mengetahui lebih jelas tentang pokok permasalahannya. Pendekatan yang dilakukan adalah Yuridis-Normatif dimana penelitian ini melakukan teknik pengumpulan data yaitu wawancara, dan dokumentasi, kemudian data dianalisa secara kualitatif.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa praktik pengupahan buruh petik kebun teh di PT. Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan terdapat kurangnya kejelasan dalam awal akad oleh perusahaan, dan besaran upah yang diberikan masih dibawah upah minimum kabupaten seperti yang telah dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah Daerah Kab. Solok Selatan. yang seharusnya diberikan oleh perusahaan. Dalam Fatwa DSN-MUI No. 444 Tahun 2004 dalam ketentuan umum pada butir ke-5 yang menyatakan bahwa besar upah harus dinyatakan dalam bentuk presentase. Hal itu yang menyebabkan ketidakridhoan oleh pekerja terhadap perusahaan. Walaupun perusahaan memberi izin para pekerja untuk tinggal dirumah perusahaan atau rumah kebun namun upah yang diterima mereka belum bisa untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Kata Kunci: *Upah Buruh, Ijārah, Upah Minimum Kabupaten atau Kota*

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

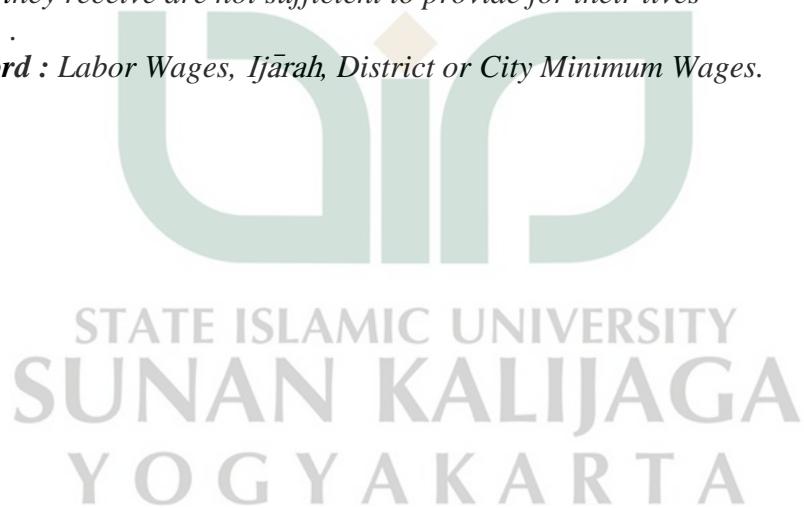
ABSTRACT

Wages are all kinds of payments arising from the employment contract, regardless of the type of work. Wages show the income received by workers in return for the work they do. Wages can be given in cash or in kind. As is the case with wages for workers where the employer needs workers to complete the work, and workers need wages to meet the necessities of life. Ijārah is a form of muamalah that connects the two parties, namely the person who gives the object that can be used to the person who works for the benefit of it with replacement or an exchange that has been determined by syara' without ending ownership.

The type of research used is qualitative research by looking for data directly to the field to find out more clearly about the subject matter. The approach taken is juridical-normative where this research uses data collection techniques, namely interviews, and documentation.

The results of the author's research found that the practice of hiring tea garden pickers at Pt. Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan there is a lack of clarity at the beginning of the contract by the company, and the amount of wages given is still below the district minimum wage that should be given by the company. This causes the workers to be displeased with the company even though they have been given permission to live in the company's house or garden house, but the wages they receive are not sufficient to provide for their lives

Keyword : Labor Wages, Ijārah, District or City Minimum Wages.



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahma Wulan Suci
NIM : 18103080022
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul ini "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Petik Di Kebun Teh Liki (Studi Kasus Pt Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan)" adalah asli, hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
Yogyakarta

06 Desember 2022 M

12 Jumadil Awal 1444H

Yang menyatakan,



Rahma Wulan Suci

NIM. 18103080022

Scanned with CamScanner

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Rahma Wulan Suci

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Rahma Wulan Suci
NIM : 18103080022
Judul : "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Petik Di Kebun Teh Liki (Studi Kasus Pt Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan)"

sudah dapat diajukan kepada Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

06 Desember 2022

Yogyakarta

Jumadil Awal 1443 H

Pembimbing

Dr. GUSNAM HARIS, S.Ag., M.Ag.
NIP : 19720812 199803 1 004

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-11/Un.02/DS/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH BURUH PETIK DI KEBUN TEH LIKI (STUDI KASUS PT. MITRA KERINCI KEC. SANGIR KAB. SOLOK SELATAN PROVINSI SUMATERA BARAT)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAHMA WULAN SUCI
Nomor Induk Mahasiswa : 18103080022
Telah diujikan pada : Rabu, 14 Desember 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang



Dr. Gusnam Haris, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63aebc8d8d6cf

Pengaji I

Saifuddin, SHI., MSI.
SIGNED

Valid ID: 63aeac83984586

Pengaji II

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 63a5aacfc626



Yogyakarta, 14 Desember 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 63b25ea700b95

MOTO HIDUP

“You Were Born To Be Real, Not To Be Perfect ” “MIN YOONGI”

“ Believe In Something Bigger Than Yourself And Find Your Purpose In Life

“Justin Bieber”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT.
2. Kedua Orang tua saya yang memberi support dan mendo'akan saya
3. Diri sendiri yang telah berusaha menyelesaikan skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai kampus yang telah menjadii sarana bagi saya untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi tulisan Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada surah keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 dan 0543b/u/1987 tertanggal 22 Januari 1988. Secara garis besar sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | |
| بَ | Bā' | B | Be |
| تَ | Tā' | T | Te |
| ثَ | śā' | ś | Es (dengan titik di atas) |
| جَ | Jī | J | Je |
| حَ | Hâ' | h | Ha (dengan titik di bawah) |
| خَ | Kha' | Kh | Ka dan ha |
| دَ | Dāl | D | De |
| ذَ | Żāl | Ż | Zet (dengan titik di atas) |
| رَ | Ra' | R | Er |
| زَ | Za' | Z | Zet |
| سَ | Sīn | S | Es |
| شَ | Syīn | Sy | Es dan ye |
| صَ | Sâd | ş | Es (dengan titik di |

| | | | |
|---|------|----|-----------------------------|
| | | | bawah) |
| ض | Dâd | d | De (dengan titik di bawah) |
| ط | Tâ' | t̄ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Zâ' | z̄ | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'Aīn | ' | Koma terbalik ke atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa' | F | Ef |
| ق | Qāf | Q | Qi |
| ك | Kāf | K | Ka |
| ل | Lām | L | 'el |
| م | Mīm | M | 'em |
| ن | Nūn | N | 'en |
| و | Wāwu | W | W |
| ه | Ha' | H | Ha |
| ء | ' | ' | Apostrof |
| ي | Ya' | Y | Ye |

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* di Tulis Rangkap

| | | |
|---------------|---------|---------------------|
| مُتَعَدِّدَةٌ | Ditulis | <i>Muta'addidah</i> |
| عَدَّةٌ | Ditulis | <i>'iddah</i> |

C. *Ta' Marbūtah* di Akhir Kata

1. Bila *ta'* marbūtah di baca mati ditulis dengan *h*, kecuali kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi Bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya.

| | | |
|----------|---------|---------------|
| حِكْمَةٌ | Ditulis | <i>hikmah</i> |
| جِزْيَةٌ | Ditulis | <i>Jizyah</i> |

2. Bila *ta'* marbūtah di ikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka di tulis dengan *h*

| | | |
|-------------------------|---------|---------------------------|
| كَرَامَةُ الْأُولِيَاءِ | Ditulis | <i>Karāmah al-auliyā'</i> |
|-------------------------|---------|---------------------------|

3. Bila *ta'* marbūtah hidup dengan *hárakat fathâh*, *kasrah*, dan *dâmmah* ditulis *t*

| | | |
|-------------------|---------|-----------------------|
| رَكَاتُ الْفِطْرِ | Ditulis | <i>Zakāt al-fit'r</i> |
|-------------------|---------|-----------------------|

D. Vokal Pendek

| | | | |
|----|--------|---------|----------|
| ő- | Fathâh | Ditulis | <i>A</i> |
| ø- | Kasrah | Ditulis | <i>I</i> |
| ö- | đammah | Ditulis | <i>U</i> |

E. Vokal Panjang

| | | |
|----------------------|---------|-------------------|
| <i>Fathâh + alif</i> | Ditulis | <i>Ā</i> |
| جَاهِلِيَّةٌ | Ditulis | <i>Jâhiliyyah</i> |

| | | |
|---------------------------|---------|--------------|
| <i>Fathah + ya' mati</i> | Ditulis | <i>Ā</i> |
| تَسْأَى | Ditulis | <i>Tansā</i> |
| <i>Kasrah + ya' mati</i> | Ditulis | <i>Ī</i> |
| كَرِيمٌ | Ditulis | <i>Karīm</i> |
| <i>dammah + wawu mati</i> | Ditulis | <i>Ū</i> |
| فُرُوضٌ | Ditulis | <i>Furūd</i> |

F. Vokal Rangkap

| | | |
|---------------------------|---------|-----------------|
| <i>Fathah + ya' mati</i> | Ditulis | <i>Ai</i> |
| بَيْنَكُمْ | Ditulis | <i>Bainakum</i> |
| <i>Fathah + wawu mati</i> | Ditulis | <i>Au</i> |
| قَوْلٌ | Ditulis | <i>Qaul</i> |

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata

Penulisan vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan tanda apostrof (')

| | | |
|-------------------|---------|------------------------|
| الْأَنْتَمْ | Ditulis | <i>A 'antum</i> |
| لَيْنٌ شَكَرْتُمْ | Ditulis | <i>La'in syakartum</i> |

H. Kata Sandang *Alīf + Lām*

1. Bila kata sandang *Alīf + Lām* diikuti huruf *qamariyyah* ditulis dengan *al.*

| | | |
|-----------|---------|------------------|
| الْقُرْآن | Ditulis | <i>Al-Qur'ān</i> |
| الْقِيَاس | Ditulis | <i>Al-Qiyās</i> |

2. Bila kata sandang *Alīf* + *Lām* diikuti *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta di hilangkan huruf *l* (el)-nya.

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| السماء | Ditulis | <i>as-Samā'</i> |
| السمّس | Ditulis | <i>as-Syams</i> |

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

| | | |
|-------------------|---------|----------------------|
| زَوْيِ الْفُرُوض | Ditulis | <i>Zawî al-furuḍ</i> |
| أَهْلِ السُّنْنَة | Ditulis | <i>Ahl as-Sunnah</i> |

J. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan huruf Arab huruf kapital tidak di kenal, dalam trans literasi ini huruf tersebut di gunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku di EYD, diantaranya yaitu huruf kapital untuk menuliskan huruf awal nama dan permulaan kalimat. Nama diri didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama diri bukan huruf awal kata sandangnya. Contoh:

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْفُرْقَانُ

Syahru ramaḍān al-lažī unzila fīhil-Qur'ānu.

K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya al-Qur'an, hadis, mashab syariat, lafaz.
2. Judul buku menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku al-hijab.
3. Nama pengarang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العلمين والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى الله وأصحابه

ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Petik Di Kebun Teh Liki (Studi Kasus Pt. Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat) dapat diselesaikan. Sholawat beserta salam disampaikan kepada nabi Muhammad SAW.., para sahabat, dan pengikutnya- pengikutnya yang setia.

Penulis telah melakukan segala upaya dengan maksimal untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu, meskipun skripsi masih jauh dari kata sempurna. Harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca serta dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan wawasan ilmu. Oleh sebab itu penulis berharap mendapatkan kritik dan saran terkait skripsi ini.

Terselaikannya skripsi ini tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah dengan ikhlas membantu penyelesaikan skripsi ini, terimakasih penyusun ucapan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Drs. Makhrus, S.H., M. Hum selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Gusnam Haris, S.Ag., M.Ag selaku Kaprodi Hukum Ekonomi Syariah serta selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan waktu tenaga untuk mengarahkan dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak A. Hashfi Luthfi, M.H selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Staff Pengajar/Dosen Prodi Hukum Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan bantuan, petunjuk, dan dorongan, serta bimbingan terlebih pengorbanan waktunya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh staff Karyawan, Mandor, Manajer, Buruh Petik Pt Mitra Kerinci Kebun Teh Kec. Sangir Kab. Solok Selatan Sumatera Barat yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian
6. Kedua orang tua penulis yang senantiasa telah mendoakan, dan memebrikan yang terbaik bagi penulis
7. Bangtan Sonyeondan selaku orang teristimewa yang selalu memberi semangat, memberi motivasi, memberi hiburan selama perkuliahan sampai menyusun skripsi ini
8. Teman-teman angkatan 18 Hukum Ekonomi Syariah yang telah bersama-sama menjalani kehidupan perkuliahan

Penulis menyadari meskipun telah berusaha semaksimal mungkin,

penelitian masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih apabila ada kritik dan saran yang dapat menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak yang berkaitan. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 06 Desember 2022



Rahma Wulan Suci
NIM. 18103080022



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI..... | iv |
| PENGESAHAN TUGAS AKHIR..... | v |
| MOTO HIDUP | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN | viii |
| KATA PENGANTAR..... | xiv |
| DAFTAR ISI..... | xvii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| D. Kegunaan Penelitian | 7 |
| E. Telaah Pustaka | 7 |
| F. Kerangka Teoretik | 11 |
| G. Sistematika Pembahasan | 25 |
| BAB II | 28 |
| TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN..... | 28 |
| A. Sistem Pengupahan Secara Umum | 28 |
| 1. Pengertian Upah | 28 |
| 2. Jenis-jenis upah | 30 |
| 3. Sistem pembayaran upah..... | 31 |
| 4. Sistem Pengupahan dalam Perusahaan..... | 33 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 5. | Upah Minimum Kabupaten | 33 |
| 6. | Ketentuan Upah Lembur | 36 |
| 7. | Dewan Pengupahan | 37 |
| 8. | Perlindungan Upah..... | 38 |
| 9. | Komponen Upah..... | 39 |
| B. | Sistem Pengupahan secara Islam..... | 39 |
| 1. | Pengertian <i>Ijārah</i> | 39 |
| 2. | Dasar Hukum <i>Ijārah</i> | 41 |
| 3. | Hukum <i>Ijārah</i> | 44 |
| 4. | Rukun dan Syarat <i>Ijārah</i> | 44 |
| 5. | Syarat <i>Ijārah</i> | 47 |
| 6. | Macam-macam <i>Ijārah</i> Upah Mengupah | 48 |
| 7. | Pembayaran Upah (<i>ujrah</i>) | 49 |
| 8. | Syarat Sah Akad <i>Ijārah</i> | 50 |
| 9. | Macam-macam <i>ijārah</i> upah mengupah..... | 50 |
| 10. | Pembatalan <i>ijārah</i> dan berakhirnya <i>ijārah</i> | 52 |
| BAB III..... | | 54 |
| PRAKTIK PENGUPAHAN BURUH PETIK DI KEBUN THE LIKI PT MITRA KERINCI DAN GAMBARAN UMUM LOKASI PT MITRA KERINCI | | 54 |
| A. | Gambaran Tentang Kebun Teh Liki PT. Mitra Kerinci | 54 |
| 1. | Sejarah Kebun Teh Liki PT. Mitra Kerinci..... | 54 |
| 2. | Lokasi Perusahaan | 55 |
| 3. | Visi dan Misi PT. Mitra Kerinci..... | 55 |
| 4. | Struktur Organisasi PT. Mitra Kerinci | 56 |
| B. | Praktik Pengupahan Buruh Petik di Kebun Teh Liki PT. Mitra kerinci | |
| | 60 | |
| BAB IV | | 66 |
| ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH BURUH PETIK KEBUN TEH LIKI PT MITRA KERINCI KEC. SANGIR KAB. SOLOK SELATAN | | |

| | |
|--|-----------|
| SUMATERA BARAT | 66 |
| A. Analisis terhadap Pembayaran Upah Pekerja Perspektif Hukum Positif | |
| 66 | |
| B. Analisis Hukum Islam terhadap Upah Buruh Petik di Kebun Teh Liki | |
| PT. Mitra Kerinci | 70 |
| BAB V | 76 |
| PENUTUP..... | 76 |
| A. Kesimpulan | 76 |
| B. Saran-saran..... | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 79 |
| LAMPIRAN PENELITIAN..... | I |
| Lampiran 1. Dokumentasi | I |
| Lampiran 2. Terjemahan | IV |
| Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup | VI |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara terdiri dari atas beberapa kepulauan di antara benua Asia dan Benua Australia, serta Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Posisi tersebut yang membuat Indonesia mempunyai arti penting yang berkaitan dengan iklim dan perekonomian. Serta pengaruh musim yang menyebabkan Indonesia menjadi Negara agraris terkemuka. Sumber daya alam di Indonesia yang melimpah dan banyak menghasilkan bahan pangan seperti beras, kopi, jagung, sayur-sayuran, buah-buahan, karet, kopi, gula, teh, tembakau, dan lain sebagainya yang sangat berguna bagi kemakmuran dan perekonomian penduduk Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memberikan definisi upah atau gaji yaitu penerimaan buruh atau karyawan/pegawai/ baik berupa uang ataupun barang yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan setelah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, potongan pajak, dan sebagainya

Tidak hanya sumber daya alam melimpah Indonesia juga memiliki sumber daya manusia yang banyak yang tidak bisa hidup sendiri dan melepaskan hubungan dengan manusia yang lainnya. Manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik bekerja yang diusahakan sendiri atau bekerja pada orang lain. dan tanggung jawab sendiri.

Sedangkan bekerja dengan orang lain maksudnya bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena harus tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Kegiatan tersebut didalam Islam disebut mu'amalah.

Mu'amalah menurut istilah syariat Islam adalah suatu kegiatan yang mengatur hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan sesama umat manusia. Menurut Etimologi memiliki makna yang sama dengan dengan *al-mufa'ala* yaitu saling berbuat, yang berarti hubungan kepentingan antar seseorang dengan orang lain. Secara sederhananya, *mu'amalah* adalah sebagai hubungan antar manusia dengan manusia untuk saling membantu agar tercipta masyarakat yang harmonis. Salah bentuk hukum mu'amalah yang sering dilihat yaitu kerjasama antara satu pihak penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut sebagai pekerja atau buruh, sedangkan orang memakai jasa manfaat atau tenaga disebut majikan atau atasan. Dalam rangka saling memenuhi kebutuhan pihak buruh atau pekerja berhak mendapatkan kompensasi berupa upah.¹

Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 pasal 1 ayat 1 tentang Cipta Kerja, disebutkan kalau yang diartikan dengan cipta kerja merupakan upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosisteminvestasi dan kemudahan berusaha, serta mempermudah investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Dalam pasal 88A

¹ Ensiklopedia Bebas, 2021, Ensiklopedia bebas di https://www.merdeka.com/pengertian_muamalah. Diakses Senin, 15 Agustus 2022 pada pukul 11.00 wib.

Ayat 1 Undang-undang Tentang Pengupahan ditujukan menjamin kebutuhan yang layak pekerja dalam sisi pembayaran upah. Sehingga dalam hal ini banyak menuai pro dan kontra oleh banyak kalangan pemenuhan kebutuhan para pekerja dalam undang-undang cipta kerja dianggap belum mampu sepenuhnya mengakomodir kebutuhan pekerja dalam konteks pembayaran upah. Tujuan diubahnya pengaturan dalam undang-undang cipta kerja adalah untuk memberikan keuntungan kepada pekerja.²

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti produksi lainnya, tenaga kerja yang diberikan imbalan atas jasa yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga diri dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Professor Benham: Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.³

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang ditetapkan setiap tahun sebagai jaring pengaman disuatu wilayah. Upah minimum menjadi batas bawah nilai upah karena aturan melarang pengusaha membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum ditetapkan di Provinsi atau disebut dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota.⁴

² Pasal 88A Ayat 1 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* Jilid II (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995).hlm.54

⁴ WageIndicator, 2021, gajimu.com <Https://Gajimu.Com/Pekerjaan-Yang-layak/Pengupahan/Upah-Minimum> diakses Sabtu 7 Agustus 2021 pukul 20.00 WIB.

Upah dalam pembahasan hukum Islam dikategorikan dalam konsep *Al- Ijārah*, *Al-Ijārah* berasal dari kata al ajru yang berarti al'iwadhu (ganti). Dari sebab itu *ats- tsawab* (pahala) dinamai *ajru* (upah). Dalam Ilmu Fiqh muamalah, ada kajian mengenai pengupahan terdapat dalam pembahasan tentang *Al-Ijārah*, yakni akad pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Al-Ijārah* adalah perjanjian sewa menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Atau *ijārah* adalah transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan atau upah mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.⁵

PT Mitra Kerinci sendiri merupakan anak dari PT Rajawali Indonesia (persero) yang berstatus Badan Hukum Milik Negara (BUMN). Kebun Teh Liki merupakan kebun teh dengan produksi terbesar di Sumatera Barat, dengan memiliki luas 2.025 hektar dan merupakan kebun teh terluas didunia. Dan mampu menghasilkan 4800 ton pertahun. Dimana 10 persennya diimpor keluar negeri. Dan 350 kilogramnya adalah produksi white tea. Dengan demikian agar tetap dapat perkompetisi dengan dunia global dan agar tetap bisa menjaga produktivitas pengelolaan hasil perkebunan karyawan dituntut untuk bekerja dengan giat, agar dapat mencapai target. Oleh karena itu, produktivitas pengelolaan hasil perkebunan karyawan dituntut untuk bekerja dengan giat, agar dapat mencapai target perusahaan. Oleh karena itu,

⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Diterjemahkan Oleh Kamaluddin A. Marzuki Dari “Fiqhus Sunnah”, cet.1, (Jakarta Pusat: Yayasan Syi’ar Islam Indonesia) , hlm. 7.

karyawan merupakan ujung tombak dari perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan dari karyawan-karyawannya.

Pelaksanaan pengupahan buruh petik daun teh di Kebun teh liki Kec. Sangir, menerapkan sistem pengupahan sesuai status karyawan, terdapat beberapa status karyawan dalam PT. Mitra Kerinci tersebut yaitu karyawan tetap, kontrak, harian lepas, borongan, harian tetap, dan bulanan. Namun semenjak adanya pandemik buruh petik di Mitra Kerinci hanya yaitu pekerja borongan(karyawan tetap) dan hari lepas, pelaksanaan kerja oleh buruh petik biasanya dibagi permandor atau pekelompok, kelompok itu dibagi perafdelling. Afdelling biasanya terdiri dari 15-30 orang untuk luas lahan 10-15 hektar. Pengupahan di PT. Mitra Kerinci dibagi atas 2 tipe yaitu gajian kecil (pertengahan bulan) dan gajian besar (awal bulan). Jumlah gajian pokok sebesar Rp 1.480.000,00. Gajian kecil dibayarkan sebesar Rp 55.000 7 jam kerja jika terjadi lembur upah yang dibayarkan dihitung Rp 500/kg, jika buruh petik lembur 2 jam dan mampu menghasilkan teh sebesar 10 kg berartri dihitung 10kg dikalikan Rp 500,00 yaitu sebesar Rp 5000,00. Jika mereka mampu mengumpulkan banyak daun teh saat lembur maka akan mendapatkan upah yang besar pula. Sedangkan gajian besar sebelum adanya covid sebesar Rp 1.4780.000,00 26 hari kerja dengan 182 jam diluar uang lembur, namun setelah adanya covid upah yang mereka terima hanya sebesar Rp 1.300.00,00. Dalam sehari hasil panen yang didapat dihasilkan bisa sebesar 800 kilogram sampai dengan 1 ton perhektar dan seharinya sekali panen dapat dapat seluas 30-40 hektar. Para buruh petik seharinya dapat memetik sebesa 200-250

kilogram atau juga kadang hanya 50-80 kilogram. Jika buruh harian lepas seharinya dapat memetik sebesar 200 kilogram perhari maka penghasilan yang dia dapat bisa sebesar Rp 100.000,- namun buruh buruh petik selalu dapat memetik daun teh sebesar itu, karena keadaan cuaca menjadi kendala dalam proses petik memetik daun teh.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait permasalahan upah yang diterjadi di PT. Mitra Kerinci dengan mengangkat judul mengenai skripsi “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Petik Di Kebun Teh Liki (Studi Kec. Sangir Kab. Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dibahas adalah :

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh di KebunTeh Liki PT. Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan?
2. Bagaimana sistem pengupahan buruh Kebun Teh Liki PT. Mitra Kerinci Kab.Solok Selatan, sesuai dengan hukum positif dan hukum Islam ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan buruh Kebun Teh PT Mitra Kerinci Kab. Solok Selatan
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem pengupahan

hukum positif dan hukum Islam di Kebun Teh PT Mitra
Kerinci Kab. Solok Selatan

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, antara lain :

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih khasanah ilmu pengetahuan dalam hukum ekonomi syariah khususnya tentang sistem pengupahan
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi masyarakat terutama bagi masyarakat yang berkaitan dengan hak dan kewajiban buruh.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berisi paparan sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis telah melakukan literatur pustaka atau karya yang mempunyai relevansi terhadap beberapa literatur khususnya yang membahas tentang sistem pengupahan mengenai sistem pengupahan buruh. Namun belum ada yang membahas secara spesifik berkaitan tentang Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Petik Di Kebun Teh Liki (Studi Kasus Kec. Sangir Kab. Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat). Oleh karena itu, untuk menghindari segala bentuk plagiasi antar penelitian, maka penulis akan menyajikan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang sudah ada tentang system pengupahan dapat dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu:

Kategori pertama yaitu sistem pengupahan buruh dalam pandangan ekonomi Islam yang pertama skripsi yang ditulis oleh Efendi P. dan Udin Juhrodin, S.P.I yang pertama berjudul “Analisis Istihsan Bil Urfi Tentang Sistem Upah Mingguan Bagi Buruh Bangunan”.⁶ Penelitian berikutnya yang berjudul Penerapan Sistem Pengupahan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Home Industry Nd Food) yang ditulis oleh Nabilah G.⁷ Penelitian berikut yang ditulis oleh Monica M. yang berjudul Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit Pada PT. Sawit Bumi Mentari Karya (BMK) Di Kabupaten Muko-Muko Dalam Perspektif Ekonomi Islam.⁸ Selanjutnya, penelitian yang ditulis oleh Siti Maisaroh dengan judul sistem pembayaran upah bagi pekerja pada perkebunan kelapa sawit pada PT. Tunas Baru Lampung di Desa Sidomulyo Kec. Air Kumbang Kab. Banyuasin.⁹ Penelitian- penelitian diatas hanya

⁶ Efendi, P., & Udin Juhrodin, “Analisis Istihsan Bil Urfi Tentang Sistem Upah Mingguan Bagi Buruh Bangunan (Penelitian Di Dusun Pangjeleran Desa Padasuka Kec Sumedang Utara Kabupaten Sumedang)”. *Skripsi* Fakultas Syariah dan hukum. Universitas Djunda. 2021

⁷ Nabilah, G. “Penerapan Sistem Pengupahan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Home Industry Nd Food) Implementation Of Wage Sistem And Labor Protection Of Islamic Economic Perspective (Case Study Of Home Industry Nd Food)”. *Skripsi* Fakultas Ilmu Agama Islam. Universitas Islam Indonesia. 2018

⁸ Monica, M. “Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit Pada Pt. Bumi Mentari Karya (Bmk) Di Kabupaten Mukomuko Dalam Perspektif ‘Ekonomi Islam (Doctoral Dissertation, Institut Agama Islam Bengkulu)”. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Institut Agama Islam Bengkulu. 2020.

⁹ Siti, Maisaroh. “Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja Pada Perkebunan Kelapa Sawit Pada Pt. Tunas Baru Lampung Di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin

pembahas sistem pengupahan buruh terhadap perspektif ekonomi Islam.

Kategori kedua yaitu pengupahan menurut perspektif Fiqh Mu'amalah yang pertama penelitian yang ditulis oleh Hayatul Nupus dengan judul Pelaksanaan Upah Mengupah Dalam Membersihkan Bawang Menurut Persepektif Fiqih Mu'amalah.¹⁰ Penelitian berikut yang ditulis oleh Yori Nofendra yang berjudul Pelaksanaan Upah Mengupah Pengambilan Cabe Di Tiga Sungai Tarab.¹¹ Penelitian berikut ditulis oleh Vio Pri Herdianti M. yang berjudul Analisis Sistem Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja.¹² Penelitian-penelitian ini membahas tentang pembayaran upah menurut Fiqh Mu'amalah.

Kategori 3 yaitu tentang Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan penelitian pertama yang ditulis oleh Muhammad Fajar Shodiq yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Upah

Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah". *Skripsi* Fakultas Syariah Dan Hukum. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2018

¹⁰ Nupus, Hayatul. "Pelaksanaan Upah Mengupah Dalam Membersihkan Bawang Menurut Perspektif Fiqh Mu'amalah." *Skripsi* Syariah. Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. 2021.

¹¹ Nofendra, Yori. "Pelaksanaan Upah Mengupah Pengambilan Cabe Di Tiga Batur Sungai Tarab Menurut Perspektif Fiqh Muamalah." *Skripsi* Fakultas Syariah. Institut Agama Islam Negeri Batusangkar. 2021.

¹² Herdianti, Vio Pri,M. "Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Di Tinjau Dari Perspektif Fikih Muamalah." *Skripsi* Fakultas Syariah. Universitas Islam Bandung. 2019.

Buruh Kontrak.¹³ Penelitian berikut ditulis oleh Wulan Aprilia Hermawan dengan judul “Analisis Upah Lembur di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Kategori 3 yaitu tentang Sistem Pengupahan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan penelitian pertama yang ditulis oleh Muhammad Fajar Shodiq yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak.¹³ Penelitian berikut ditulis oleh Wulan Aprilia Hermawan dengan judul “Analisis Upah Lembur di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Berdasarkan Undang-undang Nomo 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Fiqh Muamalah.¹⁴ Penelitian berikutnya ditulis oleh Purnama Sari yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditinjau dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Penelitian-penelitian hanya membahas terkait perlindungan hukum terhadap buruh dan upah lembur buruh yang terdapat dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan demikian, dua kategori penelitian diatas hanya pembahas membahas dari kategori sistem pengupahan menurut aspek Ekonomi Islam,

¹³ Shodiq, Muhammad Fajar. “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak (Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam).” *Skripsi* Fakultas Syariah dan Hukum. Universitas Satu Tulunganggung.

¹⁴ Hernawan. “Analisis Upah Kerja Lembur Di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Fiqih Muamalah.” *Skripsi* Fakultas Syariah. Universitas Islam Bandung.

kategori kedua Pengupahan Menurut Fiqh Muamalah dan kategori ketiga terkait perlindungan hukum terhadap buruh dan upah lembur buruh dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2002 Tentang Ketenagakerjaan sedangkan penelitian saya membahas terkait sistem pengupahan dari Hukum Positif yang telah direvisi dan Hukum Islam.

F. Kerangka Teoretik

Untuk menjawab semua permasalahan pada skripsi ini, maka dibutuhkan kerangka berpikir untuk memudahkan dalam melakukan pendekatan obyek permasalahan.

1. Pengertian Upah Secara Umum

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkna menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau dilakukan.

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tidak upah, pada umumnya juga tidak hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.

Jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut :

a. Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah nyata (*real wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah Minimum (*minimum wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana, cost of living perlu diperhatikan dalam

penentuan upah.

d. Upah Wajar (*fair wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relative dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaannya, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bevariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan- kebutuhan karyawan dan keluarganya (disamping mencukupi kebutuhan pokok juga beberapa kebutuhan pangan lainnya tansportasi dan sebagainya). Waktu harus dibayar disaat buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Dengan demikian jika hubungan kerja berakhir sebelum waktunya dan juga jika berakhir dalam suatu jangka waktu pembayaran, perusahaan wajib membayar upah untuk semua hari buruh atau karyawan bekerja.¹⁵

2. Pengertian Upah Menurut Pandangan Islam

Dalam ilmu fiqh mualamah, kajian mengenai pengupahan terdapat dalam pembahasan tentang *Al-Ijārah*, yakni akad kepemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang

¹⁵ Anis Nur Nadhiroh, *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Islam*, (Yogyakarta: E Media Member og Guepedia Group, 2020), hlm. 64.

yang mengontrak tenaga). *Al-Ijārah* juga dapat diartikan perjanjian sewa menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran. Sewa. Atau *ijārah* adalah transaksi sewa menyewa atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.

Etimologi kata *al-ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al'iwad* yang dalam bahasa Indoensia yang berarti ganti atau upah. Upah adalah harga yang dibayarkan pada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Dalam konteks akad yang berupa jasa, upah didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayannya dalam memproduksi kekayaan. Dalam Islam tidak disebutkan pemberian upah berupa uang, tetapi dalam Islam pemberian upah dapat berupa apa saja yang bernilai ekonomis yang harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerja sesuai dengan objeknya masing-masing. Oleh sebab itu persyaratan upah sama halnya dengan persyaratan jual beli. Berdasarkan pengertian *Ijārah* (transaksi terhadap manfaat dengan kompensasi), maka didalamnya terdapat tiga bentuk *Ijārah* :

- a. Akad yang di dalamnya terjadi pada manfaat benda/barang, seperti penyewaan rumah, binatang, kendaraan dan sejenisnya.
- b. Akad yang di dalamnya terjadi pada manfaat/jasa pekerjaan, seperti menyewa para ahli dalam berbagai bidang untuk melakukan

pekerjaan tertentu. Jadi, yang diakadkan adalah jasa yang peroleh dari pekerjaan, seperti menyewa tukang celup, tukang tukang besi, tukang kayu, dan sejenisnya.

- c. Akad didalamnya terjadi pada manfaat/jasa orang, seperti menyewa pembantu, buruh dan sejenisnya.
- 3. Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

- a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

- b. Sistem upah potongan

Sistem upah ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

- c. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu.

Selanjutnya, kelompok ini membagi-bagikan kepada anggotanya.

- d. Sistem Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan

penjualan hasil dipasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik.

Sebaiknya, jika harga turun upah pun akan turun.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah imi didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup.

Dengan sistem ini upah ini akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Upah Keuntungan

Sistem ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

g. Sistem Upah borongan

Sistem upah ini adalah jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu karya yang kemudian dibagi-bagi antara pelaksana.

h. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari “premi”. Premi dapatkan diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan

sebagainya.¹⁶

4. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Islam (*Ijārah*)

a. Pengertian *Ijārah*

Ijārah berasal dari kata *al-aljru* (upah) yang berarti *al-iwādh* (kompensasi). Sayyid sabiq, mengatakan bahwa secara syara', *ijārah* merupakan akad pemindahan hak guna dari benda ataupun jasa yang diiringi dengan pembayaran upah ataupun bayaran sewa tanpa diiringi dengan perpindahan hak kepunyaaan.

Ijārah dalam makna *lughāt* merupakan balasan, tebusan, ataupun pahala. Bagi syara berarti melaksanakan akad mengambil khasiat dari suatu yang diterima dari orang lain dengan membayar selaras dengan apa yang diperjanjikan. Karena sudah ditetapkan dengan syarat-syarat tertentu pula.

Ulama Syafi'iyah berkomentar *ijārah* merupakan akad atas sesuatu kemanfaatan yang memiliki itikad tertentu serta mubah, dan menerima pengganti ataupun kebolehan dengan pengganti tertentu.

Ada pula ulama Malikiyyah serta Habilah mengumukakan kalau *ijārah* merupakan menjadikan kepunyaan sesuatu kemanfaatan yang mubag dalam waktu tertentu dengan pengganti. Secara Etimologi, terdapat sebagian definisi *al- ijārah* dikemukakan ulama fiqih.

Bagi ulama *Syafi'iyah* *ijārah* merupakan akad atas sesuatu

¹⁶ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 121-122.

kemanfaatan dengan pengganti. Bagi Syafi'I Antonio, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas benda ataupun jasa , lewat sewa tanpa diiringi dengan pemindahan kepemilikan atas benda itu sendiri. Helmi karim juga mengemukakan bahwa *ijārah* secara bahasa berarti upah ataupun imbalan, karena *itu lafadz ijārah memiliki penafsiran universal yang meliputi upah atas kemanfaatan sesuatu barang ataupun imbalan atas suatu aktivitas ataupun upah sebab melaksanakan sesuatu. Ijārah merupakan sesuatu wujud muamalah yang mengaitkan kedua belah pihak, yakni orang yang menyerahkan benda yang bisa dimanfaatkan kepada orang bekerja guna diambil faedahnya dengan penggantian ataupun suatu penukaran yang sudah ditetapkan oleh syara' tanpa diakhiri dengan kepemilikan.* Ada dua jenis *ijārah* dalam hukum Islam, yaitu:

- 1) *Ijārah* yang berhubungan dengan sewa jasa, ialah mempekerjakan jasa seorang dengan upah berupa imbalan jasa yang disewa.
- 2) *Ijārah* yang berhubungan dengan sewa aset ataupun property, ialah memindahkan hak buat mengenakan dari asset tertentu kepada orang lain dengan imbalan bayaran sewa.¹⁷

b. Rukun dan Syarat *Ijārah*

Dalam kajian Fiqh muamalah, *ijārah* mempunyai rukun yang

¹⁷ Gufron A, Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*. (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,2002), hlm. 181

mesti diketahui yakni :

- 1) Jelasnya pekerjaan yang dikerjakan
- 2) Pekerjaannya tidak melanggar syarat dalam syariat Islam
- 3) Jelasnya upah yang hendak diterima oleh pekerja

Dalam hukum Islam *ijārah* mempunyai ketentuan yang mesti diketahui yakni *mu'jir* serta *musta'jir*. Yang dimaksud dengan *mu'jir* merupakan yang membayarkan upah agar melaksanakan suatu pekerjaan, disyaratkan pada *mu'jir* orang yang baliqh, berakal, cakap serta silih meridhoi. Perihal disyari'atkannya *ijārah*, seluruh ulama bersepakat, tidak terdapat seorang ulama yang membantah *ijmā'* ini, sekalipun terdapat sebagian orang diantara mereka yang berbeda komentar dalam tataran teknisnya. Pakar-pakar keilmuan serta cendikiawan sejarah disegala Negara sudah setuju mengenai legitimasi dari *ijārah*.

Dari sebagian nash yang ada, rasanya bisa dimengerti kalau *ijārah* itu disyariatkan dalam Islam, sebab pada dasarnya manusia tetap terbentur pada keterbatasan serta kekurangan. Oleh sebab itu, manusia antara yang satu dengan yang lain senantisa terikat serta silih memerlukan. *Ijārah* (pengupahan) ialah salah satu aplikasi keterbatasan yang diperlukan manusia. Komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

sebagaimana dimaksud dalam pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu mebayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam 89 dapat dilakukan penangguhan.¹⁸

5. Dasar Hukum Konvesional dan Hukum Islam

a. Landasan Hukum Dalam Islam

1) Landasan Al-Qur'an

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ أَسْتَعْجِرْهُ إِنَّ حَيْرَ مَنِ اسْتَجْرَتْ الْفَوْئُ الْأَمِينُ
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنَكِّحَ إِحْدَى أَبْنَائِهِنَّ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي لَمَنِي حَجَجٌ مُّطْفَأِنْ أَنْمَمْتَ
 عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشْقَى عَلَيْكَ سَتَجْنُونِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الْصَّالِحِينَ¹⁹

Al-Qur'an surah Al-Qashas ayat 26-27 menjelaskan tentang bahwa jika mereka istri-istri yang sudah dicerai sedang hamil, baik perceraian yang masih memungkinkan rujuk maupun ba'in (perceraian abadi), maka berikanlah mereka nafkah sepanjang masa kehamilan itu hingga mereka bersalin. jika mereka menyusukan untuk kamu, yakni menyusukan anak kamu yang dilahirkannya itu dan yang membawa nama kamu sebaik bapaknya, maka berikanlah kepada mereka imbalan tersebut dalam melaksanakan tugas menyusukan itu dan musyawarahkan diantara kamu dengan mereka segala sesuatu termasuk soal imbalan tersebut dengan musyawarah yang baik sehingga

¹⁸ Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*. (Jakarta : PT Grafindo Prakarsa 2002), hlm. 108

¹⁹ Kementerian Agama RI, *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*, (Al-Hambra, 2014), *Al-Qashas* }(20): 26-27

hendaknya masing-masing mengalah dan menoleransi jika kamu saling menemui kesulitan dalam hal penyusuan, semisal ayah tidak mau membayar dan ibu tidak mau menyusukan, maka perempuan lain pasti akan boleh menyusukan anak itu untuk ayahnya baik melalui air susunya maupun susu buatan. Karena itu, jangan memaksa ibu untuk menyusukan anak, kecuali jika bayi itu enggan mengusu selain ibunya.

اسْكُنُهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدَكُمْ وَلَا تُضَارُّهُنَّ إِنْضَيْقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ
حَمْلٍ فَانْفُقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضْعَفَ حَمْلُهُنَّ فَإِنْ آرْضَعْنَ لَكُمْ فَأُتُوهُنَّ أُجُورُهُنَّ وَأَنْتُمْ رُوا
بَيْتَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَسَّرُنَّمْ فَسْتَرْضِعُ لَهُ أُخْرَى²⁰

Al-Qur'an surat At-thalaq ayat 6 menjelaskan salah seorang dari kedua wanita itu, yakni yang datang mengundangnya, berkata: "wahai ayahku pekerjaanku dia agar dia agar dia dapat menangani pekerjaan kita selama ini, anatra lain mengembala ternak kita karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau pekerjaan untuk tugas apapun adalah orang yang kuat fisik dan mental juga terpercaya.

وَالْوَالِدُتُّ يُرْضِعُنَّ أُولَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتَمَّ الرَّضَاعَةُ وَعَلَى الْمُؤْلُودِ
لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلِّفُ نَفْسَنَ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالدَّهُ بِوَلْدَهَا وَلَا
مَوْلُودُ لَهُ بِوَلْدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَ اِفْتَالًا عَنْ تَرَاضِينَ مَنْهُمَا وَتَشَاءُرِ
فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ شَتَّرْضِعُوْنَ أُولَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَمَّتُمْ مَا أَتَيْتُمْ

²⁰ Kementerian Agama RI, *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*, (Al-Hambra, 2014), *At-Tjalaq* (20): 6

بِالْمَعْرُوفٍ وَأَنْهَاكُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ²¹

Al-Qur'an surah al-baqarah ayat 233 surah ini menjelaskan bahwa dipahami adanya tingkat penyusunan pertama, tingkat sempurna yaitu dua tahun atau tiga bulan kurang masa kandungan. Kedua, masa cukup yaitu kurang dari tingkat sempurna dan tingkat ketiga, masa yang tidak cukup kalau tidak dapat berkata "kurang" dan ini dapat mengakibatkan dosa, yaitu tidak mau menyusui anaknya. karena itu, bagi yang tidak mencapai tingkat cukup, baik dengan alasan yang baik yang dapat dibenarkan semisal karena sakit maupun alasan yang dapat menimbulkan kecaman semial karena ibu yang meminta bayaran tidak wajar maka ayah harus mencari seseorang yang bisa menyusui anaknya. jadi inilah yang dipesankan oleh lanjutan ayat diatas dengan pesannya, "*jika kamu wahai para ayah. ingin anak kamu disusukan oleh wanita lain, dan ibunya tidak bersedia menyusuiinya, maka tidak ada dosa bagi kamu apabila kamu memberikan pembayaran kepada wanita lain itu berupa upah atau hadiah menurut.*"

b. Landasan Hukum Positif

Undang-undang No. 11 tahun 2020 Pasal 88A ayat 1 bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat

²¹ Kementerian Agama RI, *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*, (Al-Hambra, 2014), *Al-Baqarah* (2): 233.

putusnya hubungan kerja. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88A ayat 2 setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88B ayat 1 bahwa Upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 1 ayat 1 yaitu bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dan dalam ayat 2 berbunyi Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk Metode Penelitian.

6. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau biasanya disebut *Field Research*. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, yang mana menurut Lexy, metode kualitatif adalah

prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku perilaku yang diamati. Adapun objek penelitian yang akan diteliti adalah Kebun Teh PT Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan dan Buruh Petik Kebun Teh PT Mitra Kerinci.²²

7. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode yuridis-normatif dimana penelitian ini membahas masalah yang pada hukum positif yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan hukum islam yaitu Al-Qur'an, hadist kajian fikih dan fatwa DSN-MUI yang berkaitan tentang sistem pengupahan buruh di Kebun Teh Liki PT Mitra Kerinci.²³

8. Sumber data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi guna mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tambahan terhadap data primer. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berupa buku, jurnal, artikel, dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

²² Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,1991), hlm.3.

²³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika. 2010), hlm. 223

9. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Pengamatan terhadap bagaimana sistem pengupahan dan kesejahteraan buruh petik di Kebun Teh Liki Kec. Sangir Kab. Solok Selatan Sumatera Barat. Serta pencatatan sistematis terhadap fenomena yang ditemukan.²⁴

b. Wawancara

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data secara langsung dari Buruh Petik di Kebun Teh Liki dan Manajer atau mandor PT Mitra Kerinci untuk diwawancara dan juga memberikan form kepada buruh petik untuk mendapatkan responden. Penulis menggunakan rekaman audio untuk mendapatkan data dari wawancara buruh petik dan manajer atau mandor di Kebun Teh Liki PT Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan.

c. Dokumen

Metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data menggunakan rekaman audio dan foto pada waktu penelitian berlangsung.

G. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan skripsi ini dapat dengan mudah dipahami, maka skripsi ini disusun secara sistematis yang dibagi dalam beberapa bab. Dalam hal ini penulis membagi menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari

²⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: UGM Press, 1984), hlm. 136

beberapa sub bab. Bab *pertama*, berisi tentang pendahuluan yang menampilkan latar belakang masalah dengan menguraikan tentang hal-hal yang melatarbelakangi penelitian ini. Rumusan masalah yang merupakan pokok dari latar belakang yang dianggap penting dalam penelitian ini. Tujuan dan kegunaan penelitian agar dapat bermanfaat bagi seluruh elemen-elemen yang terlibat, kemudian memuat telaah pustaka dari peneliti sebelumnya dan juga kerangka teoritik sebagai landasan berfikir penulis untuk menganalisi permasalahan, selanjutnya memuat metode penelitian sebagai langkah-langkah yang akan ditempuh dalam menganalisis data, serta yang terakhir dalam bab ini juga memuat sistematika pembahasan.

Bab *kedua*, berisi tentang tinjauan teoritis, yang memberikan gambaran umum mengenai teori yang akan digunakan sebagai alat untuk menganalisis persoalan yang ada dalam rumusan masalah berdasarkan objek penelitian. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu yang menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap upah buruh di Kebun Teh Kec. Sangir Kab. Solok Selatan

Bab *ketiga*, berisi tentang gambaran umum mengenai tempat yang dijadikan objek penelitian, yaitu menggambarkan kabupaten Solok Selatan meliputi keadaan ekonomi, sosial budaya, dan agama yang ada pada masyarakat tersebut. Serta bagaimana praktek pelaksanaan perpajakan di kabupaten tersebut.

Bab *keempat*, berisi tentang analisis, yang akan memaparkan analisis dari kajian sosiologi hukum Islam terhadap upah buruh di Kebun Teh Kab.

Solok Selatan.

Bab *kelima*, berisi penutup, yang merupakan bab terakhir dalam sistematika pembahas ini. Pada bagian ini memuat kesimpulan mengenai pembahasan- pembahasan dari bab sebelumnya, serta memuat saran dari hasil penelitian untuk permasalahan ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Petik (Studi Kasus PT. Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan) penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Praktik pengupahan buruh petik Kebun Teh Liki PT. Mitra Kerinci Kec. Sangir Kab. Solok Selatan merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan untuk buruh harian sebesar Rp 45.000/7 jam kerja dan untuk karyawan tetap sebesar Rp 1.300.000 dengan pembayaran upah dilakukan setiap awal bulan pada tanggal 1(satu) dengan jumlah besaran upah yang diterima buruh petik. Sesuai dengan Pasal 88C Undan-undang Nomor 11 Tahun 2020 telah ditetapkan upah minimum oleh Gubernur, ada tambahan di Pasal 90 B ketnetuan umum yang dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil. Dengan demikian PT. Mitra Kerinci tidak termasuk kedalam kriteria tersebut karena PT. Mitra Kerinci bukan Usaha mikro dan kecil.
2. Ditinjau dari hukum Islam upah buruh petik di PT. Mitra Kerinci seharusnya tetap memperhatikan nilai keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah, karena hal ini sudah ada dalam teori *ijārah* dimana salah satu syaratnya yaitu pembayaran upah harus jelas, layak dan juga adil. Sehingga nantinya bisa mencapai dari tujuan-tujuan syariat yaitu agama, jiwa, ide, generasi serta harta dapat terpelihara dalam

melangsungkan kehidupan sehari-hari.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan, penulis akan memberikan saran diantaranya :

1. Perusahaan

Alangkah lebih baik jika pihak perusahaan lebih mengutamakan kesejahteraan dari pekerja itu sendiri, terlebih dari segi pembayaran upah. Dengan mengikuti aturan yang telah berlaku membyarkan gaji sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) kepada kaum pekerja. Mengingat bahwa upah merupakan komponen terpenting bagi para pekerja, guna melangsungkan kehidupan kaum pekerja dan mencukupi kebutuhan keluarga baik dari kebutuhan sandang, papan dan pangan.

2. Pekerja

Kepada kaum pekerja (buruh petik), hendaknya lebih profesional lagi dalam menekuni suatu pekerjaan, karena secara tidak langsung perusahaan merupakan suatu wadah yang sekiranya dapat memberdayakan potensi yang ada di dalam diri manusia dan yang menjaga kestabilan kebutuhan masyarakat dan menjaga iklim perekonomian bangsa dan Negara.

3. Pemerintah

Pemerintah daerah sebaiknya mengawasi praktik pengupahan di PT Mitra Kerinci lebih teliti karena PT Mitra Kerinci merupakan perusahaan yang bergerak dibawah naungan BUMN, alangkah baiknya bila pemerintah

mengawasi agar penerapan pengupahan buruh sesuai dengan aturan-aturan yang telah berlaku baik hukum positif dan hukum Islam.



DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qur'an/Tafsir Al-Qur'an

-

2. Hadis/Syarah Hadis/Ulumul Hadis

Al-Hafizh, Ibnu Al-'Asqalami. *Fathul Baari Penjelasan Kitab Shahih Al- Bukhari* (Cetakan 2). Pustaka Azzam, 2007.

3. Fikih/Usul Fikih/Hukum Islam

Azhari, Fathurrahman. *Qawaaid Fiqhiyyah Muamalah*. Banjarmasin : Lembaga Pemberdayaan Kualitas Ummat, 2015.

Gufron A. Mas'adi, Fiqh Muamalah Kontekstual. (PT Raja Grafindo Persada. *Fiqh Muamalah Kontekstual* (P. R. G. Persada), 2002.

Hendi Suhendi. Fiqh Muamalah. (Jakarta: PT Grafindo Prakarsa). *Fiqh Muamalah* (G. Prakarsa), 2002.

Nadhiroh, Anis Nur. *Pemberian Upah Pekerja/Buruh Yang Adil Dan Layak Perspektif Hukum Islam* (Guepedia/La), 2020.

Rachmat Syafei. *Fiqh Muamalah* (Bandung :Pustaka Setia (ed.)), 2001.

Sabiq, S. *Fiqh Sunnah*. (Jakarta : Yayasan Syi'ar Islam Indonesia). 2009.

Sohari Sahrani ; Ru'fah Abdullah. *Fiqh Muamalah*. (Bogor : Ghalia Indonesia), 2009.

4. Lain-lain

Dana Bhakti Wakaf. Lexy J, M. *Metode Penelitian Kualitatif*, 2010.

Efendi, P., & Juhrodin, U. Analisis Istihsan Bil Urfi Tentang

Sistem Upah Mingguan Bagi Buruh Bangunan (Penelitian Di Dusun Pangjeleran Desa Padasuka Kec Sumedang Utara Kabupaten Sumedang, 2021). *Skripsi* STAI Al-Jawawi Banjarmasin.

Gina, N. Penerapan Sistem Pengupahan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Home Industry ND Food, 2018). *Skripsi* Universitas Islam Indonesia.

Hayatul Nupus. Pelaksanaan Upah Mengupah Dalam Membersihkan Bawang Menurut Perspektif Fiqh Muamalah, 2021. *Skripsi* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Herdianto, Vio Pri; Iskandar,M Roji; Putra, P. A. A. Analisis Sistem Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Tinjau dari Perspektif Fikih Muamalah, 2019. *Skripsi*. Universitas Islam Bandung.

Hernawan, Wulan Aprilia; Nurhasanah, Neneng; Imaniaty, N. S. Analisis Upah Kerja Lembur di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Fiqih Muamalah, 2019. *Skripsi*. Universitas Islam Bandung.

Maisaroh, S. Sistem Pembayaran Upah Bagi Pekerja Pada Perkebunan Kelapa Sawit Pada PT. Tunas Baru Lampung Di Desa Sidomulyo Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin

Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah, 2018. *Skripsi* Universitas Islam Negeri Raden Fatah.

Monica. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit Pada PT. Mentari Karya (BMK) Di Kabupaten Muo Muko Dalam Perspektif Ekonomi Islam, 2018. *Skripsi* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.Rahman, A. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. PT Dana Bhakti Wakaf, 1995).

R. Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pustaka, 2013 Setia.

Shodiq, M. F. *Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak (Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam, 2016)*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulunganggung.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Wawancara buruh petik Bapak Surito, Sungai Lambai. 20 April 2022

Wawancara Bapak Sukamto dan Surajo, Sungai Lambai.23 April 2022

Wawancara Bapak Surito dan Ravitto , Sungai lambai. 16 April 2022

Yofi Nofendra. *Pelaksanaan Upah Mengupah Pengambilan Cabe Di Tiga Batur Sungai Tarab Menurut Perspektif Fiqh Muamalah*.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, 2021.

Yoga Aditya, K., & Made Wardana, I. *Peran Brand Equity Dalam*

Memediasi Pengaruh Word Of Mouth Terhadap Niat Beli. 6(2), 830– 856. (Bali : Universitas Udayana), 2016.

Zainal Asikin, dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuan.* (Jakarta : PT Grafindo), 2015.

Persada.

