

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA LEPAS KEBUN SAWIT
DITINJAU DARI EKONOMI SYARIAH**

**(Studi Kasus Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu
Kabupaten Kampar)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Dari Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau*



Oleh :

HUZAIFAL
NPM: 152310087

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang datanya dibawah ini

Nama : HUZAIFAL

NPM : 152310087

Judul : Sistem Pengupan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit di Tinjau
Dari Ekonomi Syariah (Studi Kasus Desa Bandur Picak
Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar).

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya, dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah **Plagiat** dari orang, dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 10 Februari 2021

Yang membuat pernyataan



HUZAIFAL
NPM : 152310087

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena hanya atas Rahmat dan Petunjuk-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Sistem Pegupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Ditinjau Dari Ekonomi Syariah”**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau. Pada kesempatan ini penulis ingin memberikan dukungan yang telah memotivasi dan terima kasih atas bantuan yang telah diberikan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, M.CI sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Zulkifli Rusby, MM., ME. Sy selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.
3. Bapak Muhammad Arif, S.E.,M.M Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam yang telah memfasilitasi serta mengajarkan ilmu pengetahuan sehingga memperluas wawasan yang sangat membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.
4. Ibu Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M. Ag selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu serta memberikan banyak masukan dan

penghargaan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

5. Teristimewa untuk kedua orang tua Ayahku Jondrinaldi dan Ibuku Daslina yang selalu setia memberikan doa dan dukungan baik moral maupun material kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk Adikku Fitria Yesti, Afrianzah dan Afa Yumni yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Untuk teman Kos Muhammad Ikhsan SE, Mr. Ucil, Rizky Nuryandri yang telah memberikan motivasi dan semangat.
8. Untuk Tetangga kos Renia Febriani, Nadia Oktarisa S.IP, Ririn Wandes Octavia S.IP, Shintia Yuniarti S.IP yang telah memberikan semangat dari awal sampai akhir.

ini dapat terselesaikan dengan baik, Semoga Allah SWT membalas jasa yang telah diberikan kepada Penulis dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin ya Robbal alamiin.

Penulis telah memberikan upaya maksimal dalam penyusunan skripsi penelitian ini, namun penulis menyadari bahwa karya ini masih belum sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan dan penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Harapan penulis semoga karya ini bermanfaat bagi pembaca.

Pekanbaru, 04 Januari 2021
Penulis,

Huzaifal
NPM:152310087

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
المخلص	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Sistem Pengupahan	11
1.-Pengertian Upah Secara Umum.....	11
2.-Pengertian Upah Secara Islam.....	12
3. Dasar Hukum Upah.....	13
4. Rukun dan Syarat	14
5. Pengertian Ijarah.....	16
6. Sistem Pengupahan.....	19
7. Prinsip Pemberian Upah Secara Islam	23
8. Penggolongan Upah Dalam Islam	25
9. Konsep Tentang Upah	27
10. Fungsi Upah.....	28
11. Kebijakan Upah.....	28
12. Ketentuan Pembayaran Upah.....	29

13. Metode Pembayaran Upah.....	30
B. Tenaga Kerja.....	32
1. Pengertian Tenaga Kerja	32
2. Kewajiban Tenaga Kerja.....	33
3. Kemuliaan Tenaga Kerja.....	34
4. Hak Tenaga Kerja.....	35
C. Penelitian Relevan.....	36
D. Konsep Operasional.....	38
E. Kerangka Konseptual.....	39
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Subjek dan Objek Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel..	41
E. Sumber Data.....	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum dan Demografi	47
B. Deskripsi Temuan Penelitian	51
C. Pembahasan	62
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran dan Rekomendasi	86

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Standar Upah Minimum/Kota Se-Provinsi Riau	5
Tabel 2 : Data Jumlah Status Kependudukan di Desa Bandur Picak	6
Tabel 3 : Konsep Operasional	38
Tabel 4 : Tempat dan Waktu Penelitian	40
Tabel 5 : Data Pemilik Kebun Sawit	63
Tabel 6 : Berapa Hektar Kebun Sawit yang Bapak Miliki Saat ini.....	66
Tabel 7 : Sistem Panen Biasanya 1 Kali 15 Hari atau 1 Kali dalam 1 Bulan	67
Tabel 8 : Berapa Hasil Panen yang Didapatkan dalam 15 Hari	67
Tabel 9 : Perhitungan Gaji Karyawan atas Dasar Apa	69
Tabel 10 : Apakah Ada Perbedaan Gaji Karyawan yang Memiliki Prestasi Kerja	70
Tabel 11 : Berapa Jam Karyawan Bekerja dalam 1 Hari	70
Tabel 12 : Karyawan Bekerja dengan Hitungan Perhari atau Borongan	71
Tabel 13 : Selain Gaji Pokok Apakah ada Gaji Lembur Bonus dan Tunjangan Hari Raya	72
Tabel 14 : Menurut Saudara Dengan Sistem Pengupahan yang Diberikan Secara (Harian, Mingguan atau Borongan) Apakah Keberatan atau Tidak	72
Tabel 15 : Apakah ada Kontrak Kerja / Perjanjian Tertulis antara Pemilik Kebun dengan Buruh Lepas	73
Tabel 16 : Bagaimana Cara Memberhentikan Buruh Lepas Jika Kinerjanya Sudah Tidak Sesuai dengan apa yang Diinginkan Pemilik Kebun	74
Tabel 17 : Data Tukang Panen Sawit	75
Tabel 18 : Berapa Besar Upah yang Diterima dalam 1 Kali Panen	76
Tabel 19 : Tata Cara Pembayaran Upah, Apakah Setelah Sawit Ditimbang atau Perbulan	77
Tabel 20 : Selain Panen Sawit Apakah ada Pekerjaan Lain yang Dikerjakan	78

Tabel 21 : Bagaimana Cara Buruh Membagi Waktu Panen Terhadap 2 Kebun Sawit dalam Waktu Bersamaan	79
Tabel 22 : Apakah Pemberian Upah Pekerja dengan Sistem Kerja Borong atau dengan Sistem Harian Lepas	80
Tabel 23 : Menurut Saudara Dengan Gaji yang Sudah Diterima Apakah Sudah Cukup Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari - hari	80
Tabel 24 : Menurut Saudara Apakah Tenaga yang Dikeluarkan Untuk Bekerja Sudah Sesuai dengan Gaji yang Diberikan	81
Tabel 25 : Setelah Masuk Kerja Apakah ada Tawar Menawar Upah atau Karyawan Hanya Mengikuti Ketentuan dari Pemilik Kebun Saja	82
Tabel 26 : Apakah Keluh Kesah yang Bapak Rasakan Sebagai Tukang Panen Buruh Lepas Kebun Sawit.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Konseptual	39
Gambar 2 : Struktur Desa Bandur Picak	50



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dosen Pembimbing
- Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Penelitian Desa Bandur Picak
- Lampiran 3 : Surat Pra Riset
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Instrumen Wawancara
- Lampiran 6 : Dokumentasi



ABSTRAK

Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Ditinjau Dari Ekonomi Syariah

(Studi kasus Desa Bandur Picak kecamatan Koto Kampar Hulu)

HUZAIFAL

152310087

Dalam Kamus Bahasa Arab al-ajru adalah upah atau gaji, atau secara sederhana adalah akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Masalah upah sangat penting dalam sistem pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit sehingga perlu diteliti. yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit dalam tinjauan Ekonomi Syariah di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian untuk mengetahui sistem pengupahan sesuai dengan tinjauan Ekonomi syariah. Kerangka teori yang digunakan konsep al-ajru dalam Fiqih Muamalah terkait dalam Dasar Hukum; Rukun, Syarat dan prinsipnya. Sistem Pengupahan; Prinsip Pemberian Upah, Penggolongan Upah dalam Islam; Konsep, Fungsi, Kebijakan, Ketentuan Pembayaran, Metode Pembayaran, Pengertian Tenaga Kerja; Kewajiban Tenaga Kerja; Kemuliaan Tenaga Kerja; Hak Tenaga Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) menggunakan metode deskriptif Kualitatif, dengan sumber data primer dan sekunder, subjek penelitian ini adalah pekerja buruh lepas dan pemilik kebun sawit terdiri dari 80 pemilik kebun dan 10 orang pemanen sawit. dan objek penelitian ini perkebunan sawit Di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data Wawancara, Observasi, Dokumentasi. Teknik Pengelolaan Data Dan Analisis data dengan cara Reduksi Data, Penyajian Data, Menari Kesimpulan Atau Verifikasi, Pengecekan Data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit atas dasar perkilonya Rp.200 dan perton nya Rp.200.000. Upah diterima oleh pekerja setelah sawit dipanen dan ditimbang sesuai dengan hasil. Pemilik kebun biasanya panen dua kali dalam satu bulan yaitu: satu kali dalam 15 hari, gaji panen karyawan itu diluar gaji menunas, pemel, pemupukan, dan piringan. Jadi, sistem pengupahan tenaga kerja lepas dilakukan setelah menunggu jumlah hasil timbangan, kedua belah pihak sepakat secara lisan dan tidak ada penambahan upah pada saat cuaca tidak kondusif. Oleh karena itu, perlu sosialisasi agar sistem pengupahan tenaga kerja lepas sesuai dengan tinjauan ekonomi syariah.

Kata kunci : Sistem Upah, al-Ajru, Akad, Jasa, dan Ekonomi Syariah.

ABSTRACT

The Wage System of Palm Oil Freelancers in View from Sharia Economic

(Case Study in Bandur Picak Village Koto Kampar Hulu Subdistrict)

HUZAIFAL

152310087

*In Islam, wage known by *ujrah* which was meant by wage. Wage was one of giving form that stated in a cooperation contract between one-to-one else. In other words, in conducting a cooperation contract, it should be followed by commandment and regulation that stated in *ujrah*, that was being research formulation examined how wage system of palm oil freelancer at Bandur Picak Village Koto Kampar Hulu Subdistrict and how it was viewed in sharia economic. The purpose in this research examined the wage system of palm oil freelancer at Bandur Picak Village Koto Kampar Hulu Subdistrict and examined this sharia economic view. This research used data reduction analysis technique, data presentation, draw a conclusion or verification, and data checking. This research findings showed that the wage system of palm oil freelancer at Bandur Picak Village Koto Kampar Hulu Subdistrict classified in wage system based on Rp. 200., - per kilogram and Rp.200.000.,- per ton. The salary was accepted after palm harvested and weighted. The owner of farm usually harvested twice in a month: once in 15 days, the salary was separated from made sprout, pemel, fertilization and plating.*

Keywords: Wage System, Palm Oil Freelancer

الملخص

نظام أجور العامل التحرير حدائق النخيل من منظور الاقتصاد الإسلامي
(دراسة حالة قرية باندور بيثاك كوتو كامبار هولو)

حوزيفال

١٥٢٣١٠٠٨٧

في الإسلام، المعروف باسم أجر الأجرة والذي يعني الأجور. الأجر نفسه هو شكل من أشكال الهبة الواردة في اتفاقية تعاون بين شخص وشخص آخر. لذلك، عند تنفيذ عقد الأجور، من الضروري استيفاء الركائز والشروط الواردة في الإجارة نفسها، وتمثل صياغة المشكلة في كيفية دفع أجور عمال حدائق النخيل في قرية باندور بيثاك كوتو كامبار هولو منطقة كمبار. وكيفية مراجعة الاقتصاد الإسلامي في نظام الأجور لعمال لحسابهم الخاص حدائق النخيل في قرية باندور بيثاك كوتو كامبار هولو منطقة كمبار. تتمثل الأهداف التي يتعين تحقيقها في هذا البحث في معرفة نظام المكافآت للعمال العرضيين لحدائق النخيل في قرية باندور بيثاك كوتو كامبار هولو منطقة كمبار، ومعرفة المراجعة الاقتصادية الإسلامية لنظام حدائق النخيل في قرية باندور بيثاك كوتو كامبار هولو منطقة كمبار. يستخدم هذا البحث تقنيات تحليل تقليل البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج أو التحقق، والتحقق من البيانات. أظهرت النتائج أن نظام الأجور أو المكافآت للعمال لحسابهم الخاص في حدائق النخيل في قرية باندور بيثاك كوتو كامبار هولو منطقة كمبار، كان نظام الأجور أو المكافآت على أساس الكيلو الواحد ٢٠٠ روبية ولكل طن ٢٠٠ ألف روبية. يتقاضى العمال أجورهم بعد وزن النخيل المحصود. عادة ما يحصل صاحب الحديقة مرتين في الشهر، وهما: مرة واحدة في ١٥ يومًا، يكون راتب الموظف خارج أجر البراعم، والبميل، والتسميد، والصيد.

الكلمات الرئيسية: نظام الأجور أو المكافآت، العاملون لحسابهم الخاص

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama tenaga kerja dan modal. Oleh karena itu, tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara Komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja itu adalah tanggung jawab majikan dan begitu juga sebaliknya.

Hak-hak pekerja itu mencakup: mereka harus diperlakukan sebagai manusia tidak sebagai binatang. Beban kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka, mereka harus menerima upah yang layak, dan segera dibayarkan. Beberapa pandangan Islam tentang tenaga kerja. Pertama dalam pandangan Islam semua orang lelaki dan wanita itu sama. Islam telah mengharuskan persaudaraan dan kesamaan di antara kaum muslimin serta telah menghapus semua jarak antara semua karena ras, warna kulit, bahasa, kebangsaan maupun kekayaan. Di dalam Islam, kaya dan miskin, putih atau hitam, majikan atau pekerjaan, Arab atau non Arab, kaya ataupun miskin, semuanya sama karena semua orang diciptakan dari bahan yang sama dan berasal dari nenek moyang yang juga sama (yaitu Nabi Adam As) (Chaundhry, 2012:192-193).

Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh menggerakkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas, maka ia harus sepenuh

hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya (Chaundhry, 2012:1995-196).

Secara Sosiologis perkembangan sistem upah terdapat juga pembayaran yang sesuai dengan ketentuan dan atauran yang telah ditetapkan dan terdapat juga ketidak sesuaian dengan aturan yang telah di tetapkan.

Secara Yuridis perkembangan sistem upah wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan, atau perjanjian kerja bersama. telah di jelaskan dalam Pasal 91 ayat (1) ”*Pengaturan pengupahan yang telah ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan*”.

Menurut (E.B Harlock). Perkembangan merupakan serangkaian perubahan progresif yang terjadi akibat dari proses kematangan dan pengalaman dan terdiri atas serangkaian perubahan yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Secara etimologi, kata sistem berasal dari Bahasa Yunani yaitu ”Systemo”, sedangkan dalam Bahasa Inggris dikenal dengan “System” yang mempunyai suatu pengertian yaitu himpunan komponen atau bagian yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan yang tidak terpisahkan.

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

Dapat disimpulkan dari beberapa substansi di atas bahwa dalam suatu perkembangan sistem pengupahan, terjadinya suatu rangkaian perubahan yang terdapat dalam penetapan dari berat sawit yang diperoleh oleh pekerja, semakin banyak berat sawit yang diperoleh maka upah yang diperoleh semakin meningkat.

Mengenai kajian penting perkembangan sistem upah yang ada di kebun sawit yaitu:

1. Mengetahui unsur kejelasan pengupahan antara pemilik kebun dan pekerja agar tidak merugikan satu pihak.
2. Mengetahui aturan dan ketentuan upah yang telah ditetapkan dalam sistem pengupahan.

Tujuan utama pemberian upah adalah agar para buruh mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga mereka tidak tergolong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Khalifa Umar r.a mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan yang mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (*israf*) atau kikir, sebagai Khalifa Ali Bin Abi Thalib r.a memberi wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam membedakan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a berkata, "*kemudian sempurnakanlah gaji yang mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri. Menjauhkan dari mereka untuk memperlakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki, dan bisa dijadikan sebagai argumen jika mereka melakukan pertentangan (perlawanan) dan berhianat kepada amanahmu*" (Lukman Hakim, 2012: 203).

Penjelasan di atas memberikan pemahaman bahwa pemberian upah sangat berpengaruh pada cara kerja pekerja, karena apa bila pekerja mendapat upah tidak sesuai dengan selayaknya mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh para pemberi upah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, selain menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), Gubernur dapat menentukan Upah Minimum Kabupaten (UMK) atas rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota. Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau telah merekomendasikan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2015 untuk ditetapkan lebih lanjut oleh Gubernur Riau, berdasarkan pertimbangan perlu menetapkan keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau. Upah Minimum Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau Tahun 2015 sebagaimana tercantum pada lampiran keputusan Gubernur Riau, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau Tahun 2015 sebagaimana dimaksud dalam dikbud pertama diberlakukan hanya bagi pekerja/buruh yang bekerja di Kabupaten/Kota masing-masing yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) Tahun. Adapun beberapa Upah Minimum Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau:

Tabel 1: Standar Upah Minimum/Kota Se-Provinsi Riau

No.	Kabupaten/Kota	Upah/Bulanan (Rp)
1	Kota Pekanbaru	Rp. 2,762,852
2	Kota Dumai	Rp. 3,118,453
3	Kabupaten Rokan Hulu	Rp. 2,728,647
4	Kabupaten Bengkalis	Rp. 3,005,582
5	Kabupaten Indragiri Hilir	Rp. 2,750,618
6	Kabupaten Indragiri Hulu	Rp. 2,971,987
7	Kabupaten Kampar	Rp. 2,718,724
8	Kabupaten Pelalawan	Rp. 2,766,919
9	Kabupaten Rokan Hilir	Rp. 2,707,384
10	Kabupaten Siak	Rp. 2,809,443
11	Kabupaten Kepulauan Meranti	Rp. 2,749,909
12	Kabupaten Kuantan Singingi	Rp. 2,806,608

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa standar Upah Minimum Se-Provinsi Riau yang ditetapkan oleh pemerintah berbeda-beda disetiap Kabupaten/Kotanya, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pendapatan yang diperoleh setiap daerah. Walaupun terdapat perbedaan, diharapkan upah yang telah ditetapkan dapat sesuai dengan kebutuhan masyarakat pada umumnya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, penulis menemukan bahwa perbedaan dalam pemberian upah juga terdapat pada pekerja kebun sawit di masyarakat Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu, perbedaan ini dikarenakan kepemilikan kebun sawit yang mereka miliki berbeda-beda, ada yang memiliki 2 hektar, 4 hektar, 6 hektar dan seterusnya. Pasaran upah yang diberikan dalam satu kali panen dalam 15 hari adalah berkisar antara Rp 200.000/ Ton dan pembayaran upah diberikan kepada pekerja setelah sawit ditimbang sipemilik kebun, apabila berat tidak mencapai satu Ton dalam satu kali panen maka upah yang harus diterima pekerja disesuaikan dengan berapa sawit yang dapat dipanen pada hari itu, kalau turun dari satu Ton atau cuma 500 kg maka upah yang

diperoleh oleh pekerja cuma sekitar Rp.100.000 demikian upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan setempat, oleh karena itu tingkat biaya hidup setempat meningkat maka upah para pegawai harus meningkat, sehingga memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Di Desa Bandur Picak, Rata-rata usaha yang dimiliki oleh masyarakat adalah perkebunan sawit. Yang menariknya disini perjanjian kerja antara pemilik kebun dan pekerja tidak tertulis, perjanjian kerjanya hanya dilakukan secara lisan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak saja. Walaupun begitu pemilik kebun tetap harus memperhatikan hak-hak dari pekerja tersebut walaupun tidak ada perjanjian tertulis yang mengikat namun perjanjian yang sudah disepakati oleh 2 orang atau lebih sudah menjadi hukum bagi mereka yang menyepakati. Kepemilikan perkebunan sawit ini sifatnya pribadi, jadi untuk penyelesaian masalahnya pun dilakukan secara musyawarah saja.

Selain dari pengupahan sawit, pekerja juga melakukan pekerjaan membersihkan kebun sawit dengan sistem pengupahan perhari dengan gaji Rp.80.000 dengan pengupahan dibayar saat panen sawit. Masyarakat di Desa Bandur Picak mayoritas Islam, sedangkan sistem pengupahan di lakukan oleh mayoritas masyarakat tempatan dan berlangsung terus menerus. Didesa Bandur Picak ini memiliki kartu keluarga sebanyak 791 dan 378 kartu keluarga yang tergolong miskin.

Tabel 2. Data Jumlah Status Kependudukan di Desa Bandur Picak

No.	Status Kependudukan	Jumlah (orang)
1	Jumlah Penduduk	2.999
2	Jumlah Pemilik Kebun	761

3	Jumlah Buruh	512
4	Jumlah Pekerja Buruh Lepas	94
	Jumlah	4.366 (Orang)

Sumber Data Lapangan 24 Maret 2020

Dari 791 kartu keluarga perkepalanya berjumlah 2999 orang masyarakat yang berada di Desa Bandur Picak. Adapun yang bekerja sebagai buruh lepas disini adalah sebanyak 94 orang, dan pemilik kebun berjumlah 761 orang. Kisaran harga sawit di Desa Bandur Picak ini adalah 1200 Rupiah perkilo, sementara upah pekerja buruh lepas perton nya adalah Rp.150.000. kalau misalnya pekerjanya 2 orang atau lebih maka uang yang Rp.150.000 tersebut dibagi 2 atau lebih. Ditambah lagi kalau misalnya buah sawit harus di lansir ke jalan besar, biasanya biaya yang harus dikeluarkan oleh pemilik kebun adalah sebesar Rp.150.000. Upah lansir dengan upah panen sama besarnya.

Dari tabel di atas, maka penulis menfokuskan pada Pekerja Buruh Lepas. Maka dari itu penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dengan judul **“Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Ditinjau Dari Ekonomi Syariah ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana Tinjauan Ekonomi Islam Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi Islam terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Menjadi bahan masukan bagi para pemberi upah untuk mengetahui standar upah yang sesuai dengan kinerja dalam memberi upah.
2. Menjadi bahan referensi dari informasi oleh pihak Pemerintah Desa/Pemilik kebun dalam mengembangkan Sistem Pengupahan khususnya.
3. Memberikan kontribusi, sumber referensi bagi akademisi, pemerintah dan masyarakat tentang sistem pengupahan yang sesuai dengan standar.

4. Penelitian merupakan salah satu tugas untuk memenuhi kewajiban kemahasiswaan dalam penyelesaian studi di Fakultas Agama Islam syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai Latar Belakang Masalah; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; dan Manfaat Penelitian; Sistematika Penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yaitu menerangkan tentang, Pengertian Upah secara Umum; Pengertian Upah secara Islam; Dasar Hukum Upah; Rukun dan Syarat Upah; Pengertian Ijarah; Sistem Pengupahan; Prinsip Pemberian Upah dalam Islam; Penggolongan Upah dalam Islam; Konsep Tentang Upah; Fungsi Upah; Kebijakan Upah; Ketentuan Pembayaran Upah; Metode Pembayaran Upah; Pengertian Tenaga Kerja; Kewajiban Tenaga Kerja; Kemuliaan Tenaga Kerja; Hak Tenaga Kerja; Penelitian Terdahulu; Konsep Operasional; Kerangka Konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Jenis Penelitian; Tempat dan Waktu Penelitian; Subjek dan Objek Penelitian; Populasi dan Sampel;

Sumber Data; Teknik Pengumpulan Data; Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang; Gambaran umum dan Demografi; Deskripsi Temuan Penelitian; Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang; Kesimpulan; Saran dan Rekomendasi.



BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Sistem Pengupahan

1. Pengertian Upah Secara Umum

Menurut *Kamus Bahasa Indonesia* Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayar sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan mengerjakan sesuatu (Team Pustaka Phoenix, 2008: 947). Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar sesuatu persetujuan atau peraturan perundang-undang serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga (Sumarsono, 2009: 181).

Upah adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan cara kerja buruh sawit seorang pekerja yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi pekerja lainnya sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuannya.

Menurut Pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buru dan keluarganya atas

sesuatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Djumaldji,2006:26)

2. Pengertian Upah Secara Islam

Upah dalam *Kamus Bahasa Arab* disebut الأجر yang artinya upah atau gaji (Ahmad Wanarsono Munawwir,1997: 9). Sedangkan menurut Etimologi *Al-Ajru* yang berarti *Al-'iwadh* penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *Al-Ajru* atau upah.

Adapun secara Terminologi, para ulama *fiqh* berbeda pendapatnya, antara lain:

- a. Menurut Sayyid Sabiq, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi untuk mengambil manfaat dengan jalan memberi penggantian.
- b. Menurut Ulama Syafi'iyah *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu.
- c. Menurut Amir Syarifuddin *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu (Abdul Rahman Ghazali Dkk, 2010: 277).
- d. Menurut Hanafi bahwa *ijarah* ialah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.
- e. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* ialah akad atas manfaat yang diketahui dan sengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.

- f. Menurut Hasbi Ash- Shiddiqie bahwa *ijarah* ialah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.
- g. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu. Upah dalam konsep Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik) (Ahmad Ifham Sholihin, 2010: 874).

3. Dasar Hukum Upah

Dasar-dasar hukum Upah adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah, dan Al-Ijma':

- a. Al- Qur'an

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦) قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أُنْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (٢٧)

Artinya : “salah seorang dari kedua wanita itu berkata : Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. Berkatalah dia (syu'aib) : “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik” (Departemen Agama, 2009:388).

Terdapat dalam surat At-Thalaq ayat 6 yang berbunyi ;

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوَهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۗ

Artinya : “Jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya” (Sahraini, 2011:169)

b. Al-Hadist

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *Shahih*).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

c. *Ijma'*

Landasan *ijma'*nya ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang menambah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal ini tidak dianggap. (Suhendi, 2010: 116-117)

4. Rukun dan Syarat

Menurut Hanafiyah rukun *al-ijarah* hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut jumhur Ulama rukun *ijarah* ada empat, yaitu:

- a. Dua orang yang berakad
- b. Sighat (ijab dan qabul)
- c. Sewa atau imbalan
- d. Manfaat

Adapun syarat-syarat *al-ijarah* yaitu:

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. Menurut Ulama Syafi'iyah dan Hanabalah disyaratkan telah balig dan berakal.

- b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad *ijarah*. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad *ijarah*-nya tidak sah.
- c. Manfaat yang menjadi objek *al-ijarah* harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaat yang menjadi objek tidak jelas, maka akadnya tidak sah.
- d. Objek *al-ijarah* itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu para ulama *fiqh* sepakat, bahwa tidak boleh menyewa sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa.
- e. Objek *al-ijarah* itu sesuatu yang diharamkan oleh syara'. Oleh sebab itu para ulama *fiqh* sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seseorang untuk menyantet orang lain, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain, demikian juga tidak boleh menyewa rumah untuk dijadikan tempat-tempat maksiat.
- f. Yang disewakan bukan suatu kewajiban bagi penyewa.
- g. Objek *al-ijarah* itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti, rumah, kendaraan dan alat-alat perkantoran.
- h. Upah atau sewa dalam *al-ijarah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi (abdul rahman ghazaly dkk,2010:279-280)

Abu Hanafi berpendapat bahwa *ijarah* hanyalah ijab kabul. Adapun penggolongan Syafi'iyah, Malikiyah, dan Hanafiah berpendirian bahwa rukun *ijarah* itu terdiri atas :

- a. *mu'jir* (pihak yang menerima upah)
- b. *musta'jir* (orang yang membayar upah)
- c. *al-ma'qud'alaib*, dan.
- d. *Shigat*

5. Pengertian Ijarah

Secara bahasa, *ijarah* berasal dari kata *al-Ajru* yang berarti *al-'iwadh/* penggantian, dari sebab itu *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *al-Ajru/upah*. Dalam Kamus Al-Munawwir *ijarah* disebut اجر atau اجرة , merupakan bentuk masdar dari kata kerja اجر- يا جر yang berarti memberi hadiah atau Upah menurut pengertian Barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian, sehingga dalam pengertian Barat, perbedaan upah terletak pada jenis karyawan (tetap atau tidak tetap) dalam sistem pembayaran (bulanan atau tidak). Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).

Dari uraian di atas tersebut, paling tidak terdapat perbedaan konsep upah antara Barat dan Islam:

1. Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, sementara barat tidak.

2. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan), tetapi menebus batas kehidupan yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala sedangkan Barat tidak.

Ijarah menurut bahasa diartikan transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan atau upah mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa. Pengertian secara terminologi, *al-ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

Menurut ulama Safiⁱⁱyah diuraikan Abdul Rahman Ghazaly, *al-ijarah* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan, dengan cara memberi imbalan tertentu.

Amir Syarifuddin mendefinisikan *al-ijarah* secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu (Abdul Rahman Ghazaly DKK, 2010:277).

Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijarah al'ain*, seperti sewa menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijarah ad-Dzimmah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun obyeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqh* disebut *al-ijarah*

DSN Nomor 09/DSN/MUI/IV/2000, mendefinisikan akad *ijarah* yaitu akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

Pengertian di atas disimpulkan, bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah suatu perjanjian tentang pemakaian dan pengambilan manfaat dari suatu benda, binatang, atau manusia. Dalam hal ini bendanya tidak berkurang sama sekali. Namun, terjadinya akad *ijarah* tersebut, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan baik berupa manfaat barang, seperti kendaraan, rumah, tanah maupun manfaat tenaga serta pikiran orang dalam.

Upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain upah merupakan harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Bila diamati secara teliti, rukun-rukun yang dikemukakan oleh kelompok terakhir pada dasarnya tidaklah memiliki subtansi yang berbeda dari yang diketengahkan oleh kelompok Hanafi. Pada sewa-menyewa, pihak yang menyewakan disebut *mu'jir* dan pihak yang menyewa disebut *musta'jir*. Pada lapangan perubahan, *mu'jir* adalah pemilik suatu usaha, sedangkan buruhnya disebut *musta'jir*.

Syarat utama bagi pihak yang melakukan *ijarah* ialah:

- a. Berakal sehat dan mampu membedakan mana perbuatan yang baik dan mana pula perbuatan yang tidak baik.
- b. Orang yang gila atau anak kecil yang belum *mumayyiz* tidak sah melakukan *ijarah*.
- c. Orang yang mabuk dan kadang-kadang datang sakit ingatannya, tidak sah melakukan *ijarah* ketika ia dalam keadaan sakit.

Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan syafi'iyah dan hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu mestilah orang yang sudah dewasa dan tidak cukup hanya sekedar sudah *mumayyiz* saja (Karim, 2002: 34-35).

6. Sistem Pengupahan

Upah dalam bahasa arab seringdisebut dengan ajrun atau ajran yang berarti memberi hadiah. Kata ajran mengandung dua arti, yaitu: balasan atas pekerjaan dan pahala. Upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan (Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, Vol.7 No.1 : 12-13).

Sistem pengupahan konvensional menurut teori Karl Marx didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Pada dasarnya pendapat Karl Marx bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau dari jumlah. Waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Sedangkan dari pendapat lainnya dari teori Karl Marx adalah pertentangan kelas yang artinya bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang untuk mengurangi penggunaan buruh akibatnya adalah pengangguran besar-besaran sehingga menurunkan upah (Sonny Sumarsono, 2009:149-150).

- a. Teori nilai menurut Karl Marx yang berpandangan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang yang tergantung pada

nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl Marx berpandangan bahwa upah pekerja di nilai berdasarkan berapa dia bekerja per-hari. Misal mereka bekerja 8 jam per-hari dan mengeluarkan dan mengeluarkan energi 3 piring makanan sehat. Bila mereka mendapat upah per-hari tidak cukup untuk membeli 3 piring makanan sehat, maka mereka rugi dan berarti mereka diperbudak. Bila upah hanya cukup untuk membeli 3 piring makanan, maka mereka tetap rugi, sebab waktu mereka habis percuma.

Bila upahnya lebih dari cukup, maka barulah mereka dikatakan untung secara materi. Kenyataannya buruh sering dibayar rendah sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energi yang mereka keluarkan. Jika buruh bekerja menghabiskan energi selama 8 jam per-hari, tapi diberi upah hanya cukup untuk energi 6 jam, sehingga energi yang 2 jam tidak terbayar. Energi yang tidak terbayar ini disebut dengan nilai lebih menurut Karl Marx. Nilai lebih adalah nilai yang diberikan oleh kaum pekerja secara terpaksa melampaui yang dibutuhkan.

- b. Teori Karl Marx tentang asas pertentangan kelas. Dalam hal ini Karl Marx berkeyakinan adanya pertentangan kepentingan antara kaum buruh dan kapitalis yang mana kapitalis salalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh yang berakibat meningkatkan penawaran di pasar kerja sehingga upah cenderung menurun. Konsekuensi dari pada sistem yang demikian ini, maka tiada jalan lain bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapitalis dari pengusaha jadi milik bersama.

Implikasi pandangan Karl Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan

pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

- 1.) Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang, baik jenis maupun jumlahnya hampir sama. Begitu juga nilai (harga) setiap barang hampir sama, sehingga upah tiap-tiap orang kira-kira sama.
- 2.) Sistem pengupahan tidak memberikan intensif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional.
- 3.) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau kerja menurut kemampuannya.

Dengan berpedoman pada pandangan Karl Marx, tingkat upah dalam sistem ekonomi sosialisme ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah akan menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang bawah harga pasar (Market Wage)' seandainya mekanisme pasar tenaga kerja yang bebas dilakukan. Meskipun tujuan utama sosialisme adalah memberikan tingkat kesejahteraan yang merata bagi masyarakat, namun dalam dunia nyata nasib para pekerja tidak lebih baik dibandingkan dalam kapitalisme.

Sementara sistem pengupahan secara Islam yaitu upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Pada masa Khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah parah pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi hidup.

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan atau terlalu sedikit (Propesional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para

pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga mereka tidak tergolong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Khalifah Umar r.a mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (*kikir*), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layak nya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih lebihan (*israf*) atau kikir, sebagai mana khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada Gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada para pegawainya, dan tetap dalam pengawasan khalifah Ali r.a berkata, :*“kemudian sempurnakanlah gaji yang mereka terima karena upah itu memberikan akan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri. Menjauhkan dari mereka untuk memperlakukan tindak korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki, dan bisa dijadikan argumen jika mereka memperlakukan pertentangan (perlawanan) dan berkhianat kepada amanahmu.”* (Hakim, 2012: 203).

7. Prinsip Pemberian Upah Secara Islam

Prinsip pemberian upah dalam Islam terdiri dari dua yaitu:

a. Makna Keadilan dalam Pengupahan

Adil bermakna jelas dan transparan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam pemburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga terus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan pekerja. Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya adalah sesuai dengan kepentingan pemerintah, yang beraspek ekonomi, politik atau lainnya. Upah yang ditetapkan bisa saja berada di atas atau di

secara detail dalam “Peraturan Kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak, keterlambatan pembayaran upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjaannya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad SAW pada hari kiamat (Ahmad Ifham Sholihin, 2010: 874-875).

b. Makna Kelayakan dalam Pengupahan

Kelayakan pemberian upah yang diberikan juga menjadi perhatian dalam Islam, kelayakan tersebut berhubungan dengan besaran yang diterima.

Layak terdiri dari:

- 1.) Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan.

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari tiga aspek yaitu:

Pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas

majikan yang mempekerjakannya untuk mencari jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) sering kali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya.

2.) Layak bermakna sesuai dengan pasaran.

Upah dalam konsep syariah memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karna itulah perlu konsep moral diletakkan pada kotak paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi akhirat dapat tercapai (Veithzal Rivai, 2009: 805-807).

3.) Pengupahan

a) Sistem Gaji Menurut Waktu

Sistem pemberian upah yang di bayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya.

b) Sistem Gaji Menurut Kesatuan Hasil

Sistem pemberian gaji yang hanya akan di bayarkan jika karyawan telah melakukan pekerjaan atau menghasilkan pekerjaan.

c) Sistem Upah Borongan

Sistem pemberian upah yang di dasarkan atas perhitungan imbalan atas suatu pekerjaan tertentu secara menyeluruh.

8. Penggolongan Upah Dalam Islam

Dalam Islam, upah dikenal dengan istilah *ujrah* yang artinya upah. Upah itu sendiri merupakan salah satu bentuk pemberian yang terdapat didalam suatu akad kerjasama antara seseorang dengan orang lainnya. Oleh karena itu, dalam melakukan akad upah mengupah perlu memenuhi rukun dan syarat yang ada di dalam *ijarah* itu sendiri.

Menurut Drs. Melayu S.P. Hasibuan mendefenisikan bahwa upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan pedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Sedangkan menurut Terminologi, ada beberapa defenisi *al-ijarah* yang dikemukakan oleh ulama *fiqih*.

Menurut Ibnu Taimiyah menyumbangkan pemikiran ekonomi mengenai kompensasi ekuivalen yang diukur dari nilai ekuivalennya. Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai, upah yang diberikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadinya tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. (Lukman Hakim, 2012: 36).

- 1 Menurut ulama Hanafiyah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.
- 2 Menurut ulama Malikiyah dan Hanabilah adalah suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat.
- 3 Menurut ulama Syafi'iyah adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu.

Ada beberapa penggolongan upah sebagai berikut :

a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem

borong cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya (Veithzal Rivai, 2009:807).

9. Konsep Tentang Upah

Ada dua konsep tentang upah yaitu :

a. Konsep Tawar Menawar

Konsep tawar menawar menyatakan bahwa tingkat upah ditentukan oleh tawar menawar di pasaran tenaga kerja. Pembeli ialah perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan penjualannya ialah karyawan, mungkin juga melalui organisasi tenaga kerja sebagai perwakilan mereka. Tawar menawar akan terjadi dalam batas-batas yang paling rendah, buruh dapat menerima dan batas maksimal, jika lebih dari itu pengusaha tidak mau bayar. Tidak keseimbangan yang di capai itulah yang menetapkan besarnya upah.

b. Konsep Standar Hidup

Konsep standar hidup di dasarkan atas keyakinan bahwa buruh harus dibayar secara layak agar dapat memenuhi kebutuhan standar hidupnya. Standar hidup ini diartikan cukup untuk membiayai keperluan hidup seperti makan, pakaian, perumahan, rekreasi dan pendidikan. Ini adalah suatu aspek tanggung jawab sosial dari dunia bisnis terhadap masyarakat. Tidak ada suatu cara yang dapat dipakai untuk menetapkan upah ini, dan pada umumnya penetapan upah merupakan kombinasi dari berbagai pertimbangan. Oleh karena itu sering kali muncul dalam berita media massa persengketaan antara karyawan dan pengusaha tentang masalah upah (Buchari Alma 2008:222).

10. Fungsi Upah

Pengupahan dilakukan dalam suatu organisasi dengan fungsi dan tujuan pengupahan. Secara umum fungsi upah adalah :

- a. Upah berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien. Adanya sistem pengupahan dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan kearah pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak. Dalam fungsi ini upah dapat membantu mekanisme perpindahan para karyawan dari pekerjaan yang kurang produktif (kurang efisien) ke pekerjaan yang lebih produktif.
- b. Upah berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif, dan memuaskan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang dipekerjakan benar-benar menjadi aset yang memuaskan bagi perusahaan.
- c. Upah berfungsi untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara agregat. Dampak positif alokasi pemberian upah yang adil dan layak bagi karyawan, di harapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan keadaan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat (Triton PB 2007 : 137-139).

11. Kebijakan Upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah

menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi (Maimun, 2007:49-50):

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karna berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karna kegiatan lain diluar pekerjaan
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk pembayaran pajak penghasilan

12. Ketentuan Pembayaran Upah

Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadi hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan oleh pengusaha tidak boleh diskriminasi antara pekerja pria dan wanita untuk pekerja yang sama nilainya. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 Ayat 1 undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan. Peraturan pemerintahan No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah), prinsip ini dikenal asas *no work no pay*, asas ini tidak berlaku mutlak, maksudnya dapat di kesampingi dalam hal-hal tertentu atau dengan kata lain pekerja tetap mendapatkan upah meskipun tidak dapat

melakukan pekerjaan. Adapun penyimpangan terhadap asas *no work no pay* ini adalah:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerja.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa hidupnya sehingga tidak dapat melakukan pekerja.
- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, atau menikah, mengkhitankan, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melakukan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha.
- i. Pekerja/buruh melakukan tugas pendidikan dari perusahaan (Lalu Husni, 2010: 163-165).

13. Metode Pembayaran Upah

Metode pembayaran upah atau dikenal sebagai gaji dibagi dalam 2 golongan besar:

a. Pembayaran atas dasar waktu adalah lebih memuaskan apabila:

- 1) Kesatuan-kesatuan hasil tidak dapat diukur dan dibedakan.
- 2) Pegawai-pegawai mempunyai sedikit pengawasan mengenai jumlah hasil atau tidak ada hubungan yang erat antara kegiatan dan hasil.
- 3) Penangguhan pekerjaan sering dilakukan dan diluar pengetahuan pegawai.
- 4) Mutu pekerjaan atau kecakapan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan amat penting.
- 5) Pengawasan dilakukan dengan baik.
- 6) Pengawasan biaya tidak memerlukan pengetahuan yang tepat tentang biaya tenaga kerja tiap kesatuan hasil.

b. Pembayaran atas dasar hasil adalah lebih memuaskan, apabila:

- 1) Kesatuan hasil dapat diukur.
- 2) Ada hubungan yang erat antara kegiatan pegawai dan jumlah hasil.
- 3) Pekerjaan ditetapkan standarnya, jalannya pekerjaan teratur, dan kegagalan atau gangguan sedikit, atau jika banyak, hal ini telah diketahui oleh pegawai.
- 4) Pertimbangan mengenai mutu adalah kurang penting dari pada jumlah hasil atau sekurang-sekurangnya sama dan dapat diukur.
- 5) Pengawasan tidak memuaskan, atau pegawai tidak dapat mencurahkan penuh perhatian terhadap pekerjaan perseorangan.

- 6) Pengawasan biaya mengharuskan ongkos tenaga kerja tiap kesatuan terbatas dan ditentukan lebih dahulu. Seperti halnya dalam perusahaan pakaian dan sepatu (Moekijat, 1999: 60-61).

B. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan suatu pekerjaan (Team Pustaka Phoenix, 2008 : 882). Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu atau orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Departemen Pemerintah Nasional, 2007:1171).

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan juga menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Ahmad Kadir, 2010: 114). Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (Berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang atau jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut (Mulyadi, 2003: 59). Tenaga kerja atau buruh yang bekerja sudah tentu mengharapkan upah dari hasil kerjanya (Putri Nuraini, Vol.1 No.1 : 39).

2. Kewajiban Tenaga Kerja

Ia harus bersungguh-sungguh menyerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efisien dan jujur. Jika ia diberi pelatihan untuk

meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya. Maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempu segala cara untuk meningkatkan pengetahuan. Pada dasarnya, kewajiban pekerja adalah hak majikan. Kewajiban dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja, dan kemampuannya (Muhammad Sharif Chaudhry, 2012:195-197).

Hadits dari kaum muslimin yang menyoroti tanggung jawab dan kewajiban pekerja, yaitu:

- a. Abdullah (semoga Allah ridha kepadanya) melaporkan, bahwa utusan Allah (semoga penghargaan dan kesejahteraan dari Allah selalu tercurah kepada beliau) bersabda: *“Jika seorang budak bekerja dengan tulus untuk tuannya dan menyembah tuannya dengan baik, maka baginya dua pahala.”* (Bukhari).
- b. Abu Hurairah (semoga Allah meridhai kepadanya) melaporkan bahwa utusan Allah (semoga penghargaan dan kesejahteraan dari Allah selalu tercurah kepada beliau) bersabda: *“Betapa hebatnya (budak) yang kau miliki? Dia sembah tuannya dengan baik dan pemberi semangat bagi tuannya.”* (Bukhari).

3. Kemuliaan Tenaga Kerja

Kemuliaan dan kehormatan menyatu dengan kerja dan tenaga kerja di dalam Islam sedangkan sumber-sumber pendapatan yang diterima tanpa kerja dan perolehan yang mudah seperti bunga, *ames of ehance*, dan sebagainya, di pandang rendah dan hina serta dilarang. Kerja adalah sedemikian mulia dan terhormatnya

sehingga para nabi yang merupakan manusia yang paling muliapun melibatkan diri dalam kerja dan kemudian bekerja keras untuk mencari nafka.

Marilah kita lihat beberapa ayat Al-Qura'an dan hadits Nabi Muhammad SAW untuk melihat bagaimana kehormatan kerja, baik manual maupun intelektual, untuk bagaimana Islam menekan kehormatan kerja.

(Muhammad Sharif Chaundhry, 2012: 187-191) Dalam Surat Al-Khafi ayat 77:

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا آتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلِهَا فَأَبَوْا أَنْ يُصَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ طَقَالٌ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Artinya : *“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: “Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu”. (Al-Kahf 18:77)*

Menurut Al-Assal dan kawannya menuliskan tentang kewajiban dalam melakukan sesuatu pekerjaan yaitu:

- a. Mengetahui berbagai hal yang diperlukan dan dibutuhkan oleh pekerja tersebut, sehingga memungkinkan bagi pekerja untuk memenuhi apa yang diperlukan dan dibutuhkan, Sekaligus menekuni dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-sebaiknya.
- b. Keihklasan dan ketekunan. Orang Islam dalam pekerjaan dan usahanya, tidak boleh membedakan antara pekerja yang khusus untuk dirinya dan pekerja yang merupakan tugasnya. Ia dituntut untuk ikhlas menunaikan

semua pekerjaannya, juga dituntut untuk tekun dan berhasil dalam pekerjaannya.

- c. Memenuhi janji. Di antara hak pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh pelakunya ialah harus memenuhi syarat-syarat akad (kontrak) pekerjaan yang telah diikat dan di setuju bersama (Abdul Kadir, 2010:115).

4. Hak Tenaga Kerja

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi yang secara komparatif lebih rendah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya, hak-hak tenaga kerja adalah tanggung jawab majikan dan begitu pula sebaliknya.

Hak-hak pekerja itu mencakup: kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka, mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan. Semua hak itu diberikan oleh Islam kepada tenaga kerja lebih dari empat belas abad yang silam ketika belum ada konsep mengenai hak buruh, belum ada piagam penghargaan, belum ada gerakan buruh dan konsep *collective bargaining*.

Untuk melihat pandangan Islam lebih lanjut, ada baiknya kita perhatikan beberapa hal berikut ini:

- a. Ada pandangan Islam semua orang, lelaki dan wanita, itu sama.
- b. Sebelum Nabi Muhammad SAW, tenaga kerja terutama sekali berasal dari para budak.

- c. Selain menjamin perlakuan maupun kemuliaan dan kehormatan manusiawi bagi tenaga kerja, Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam pembayaran upah.
- d. Mengenai segera membayar upah pekerja.
- e. Nabi kaum muslimin juga menyuruh para pengikut beliau untuk tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang berat di luar kekuatan fisiknya.
- f. Nabi SAW sedemikian baiknya kepada pembantu beliau sehingga jika salah seorang dari mereka sakit, maka beliau menjenguknya serta menayakan tentang kesehatannya (Muhammad Sharif chaundhry, 2012:192-195).

C. Penelitian Relevan

Langkah ini ditempuh agar penelitian ini berfokus dan tidak mengulang penelitian-penelitian yang sudah ada. Peneliti menemukan penelitian:

Anton Satria (2009) yang berjudul *Sistem Upah Buruh Panen Padi Dalam Prespektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Pagar Dewa Kecamatan Warkuk Ranau Selatan Kabupaten Oku Selatan Sumatra Selatan)*. Cara pengupahan mereka dengan kebiasaan (Adat) masyarakat setempat, telah berlangsung lama dan keberadaannya tetap dipertahankan oleh masyarakat setempat dengan alasan bahwa upah panen buruh padi tersebut sudah seimbang (adil). Perbedaannya dengan penelitian penulis adalah dipenelitian penulis ini upah panen sawit di Desa Bandur Picak ini masih terbilang kurang stabil karna standar peberian upahnya tergantung kesepakatan antara pemilik kebun dan pekerjanya saja, dan juga tergantung kepada harga sawitnya. Kalau harga sawit

turun maka jumlah gaji buruh pun rendah, namun jika harga sawit bertambah disitulah baru gaji buruh ikut naik. Persamaannya yaitu sama sama membahas tentang sistem pengupahan secara syari'ah atau islami.

Habib Masruri (2011) yang berjudul *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islam Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (2011) (Studi Pada BMT Bina Umat Sejahterah Dikantor Cabang Utama Semarang)*. Berdasarkan hasil penelitian sistem pemberian upah produktivitas karyawan, sistem upah Islami berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada BMT Bina Umat Sejahterah di kantor Cabang Utama Semarang. Perbedaannya dengan penelitian penulis adalah pemberian Upah layak dan adil menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan cara kerja buruh sawit, seorang pekerja yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi pekerja lainnya sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuannya. Persamaannya sama sama membahas tentang cara pemberian upah kepada tenaga kerja kemudian ditinjau dari ekonomi syari'ah (pemberian upah secara islam).

Mardiah (2014) yang berjudul *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Lepas Bugis Danau Bingkuang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*. Perbedaannya penelitian penulis tentang Pekerja Buruh Lepas Perkebunan Sawit sedangkan disini penelitiannya lebih difokuskan kepada Tenaga Kerja Industri Rumah Tangga. Persamaannya sama sama memfokuskan kepada Sistem Pengupahan Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa sistem pengupahan tenaga kerja pada industri rumah tangga sudah baik, walaupun masih ada kekurangan yang ada, misalnya belum memuaskan dari pihak pemilik usaha saat akad tidak ada saksi.

Agar terdapat kenyamanan baik antara pemilik usaha maupun para pekerja pada industri rumah tangga. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah sistem rekrutmen karyawan dilakukan dengan secara lisan dan tidak tertulis dan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak saja. Walaupun begitu pemilik kebun tetap harus memperhatikan hak-hak dari pekerja tersebut walaupun tidak ada perjanjian tertulis yang mengikat namun perjanjian yang sudah disepakati oleh 2 orang atau lebih sudah menjadi hukum bagi mereka yang menyepakati.

Dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian yang membahas tentang bagaimana “ Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit di Tinjau dari Ekonomi Syariah.”

D. Konsep Operasional

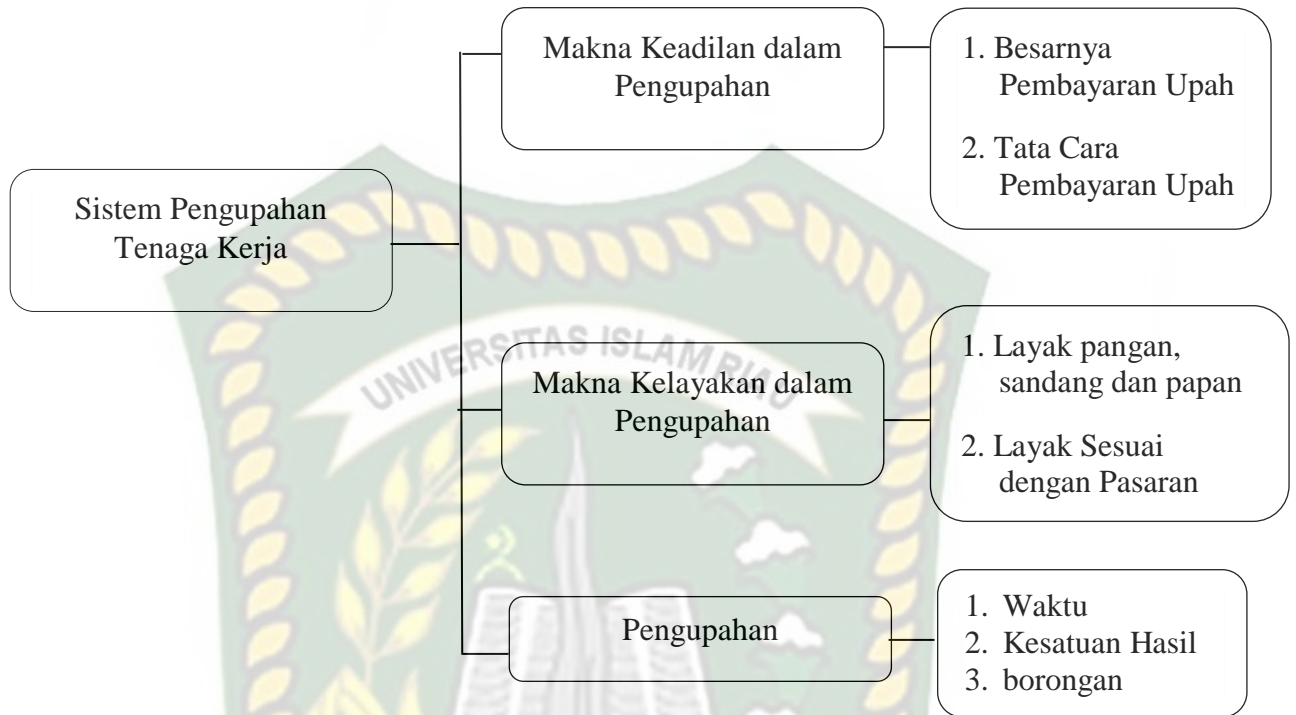
Tabel 3 : Konsep Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit Di Tinjau Dari Ekonomi Syariah	Makna Keadilan Dalam Pengupahan	1. Besarnya pembayaran upah 2. Tata cara pembayaran upah (Ahmas Ifham Sholihin, 2010 : 874-875)
	Makna Kelayakan dalam Pengupahan	1. Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan 2. Layak bermakna sesuai dengan pasaran (Veithzal Rivai, 2009:805-807)
	Pengupahan	1. Waktu 2. Kesatuan Hasil 3. Borongan

Sumber : Data Olahan 2019

E. Kerangka Konseptual

Gambar 1: Kerangka Konseptual



Sumber: Ahmad Ifham Sholihin,2010:874-875 dan Veithzal Rivai,2009:805-807).

Dalam konsep Islam upah yang diberikan harus adil dan layak. Adilnya upah yang diberikan dilihat dari besarnya pembayaran upah dan tata cara pembayaran upah. Selain itu, dikatakan layak apabila cukup pangan, sandang dan papan serta besarnya upah sesuai dengan pasaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* (jenis penelitian lapangan) dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti sebagaimana adanya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Bandur Picak Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, terhitung mulai dari Desember 2019 sampai dengan Maret 2020. Penelitian ini meliputi kegiatan dari tahap persiapan, turun kelapangan untuk pengumpulan data, pengelolaan data dan masa penulisan laporan.

Tabel. 4 Tempat dan waktu penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan																
2.	Pengumpulan data																
3.	Pengelolaan data																
4.	Penulisan laporan																

Sumber: Data Olahan, 2020.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Pekerja buruh lepas dan pemilik kebun sawit, sedangkan objek dari penelitian ini adalah Perkebunan Sawit di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Anwar Sanusi, 2014 : 87). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 855 orang, pemilik kebun (761 orang), pemanen sawit (94 orang).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya. (Burhan Ashsofa, 2010 : 79). Menurut Anwar Sanusi (2014 : 87) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karna kesalahan pengambilan sampel yang masi dapat ditolelir atau diinginkan.

Dalam penelitian ini jumlah populasi tenaga kerja lepas kebun sawit sebanyak (N) = 855 pekerja, dengan nilai kritis (e) sebesar 10% maka ukuran sampel:

$$n = \frac{855}{1+855(0,1)^2} = \frac{855}{1+855(0,01)}$$

$$= \frac{855}{1+8,55} = \frac{855}{9,55} = 89,52 = 90$$

$$\text{Pemilik Kebun } \frac{761}{855} \times 90 = 80$$

$$\text{Pemanen Sawit } \frac{94}{855} \times 90 = 10$$

Jadi dalam penelitian ini ukuran sampelnya adalah sebanyak 90 orang yang terdiri dari 80 orang pemilik kebun dan 10 orang pemanen sawit. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dimana anggota sampelnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

E. Sumber Data

Menurut pendapat Prastowo (2011: 204) ada dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber pertama, sementara data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, namun sumber kedua, ketiga, dan seterusnya, adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data mengenai sistem pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit, data tersebut diperoleh dengan melakukan wawancara dengan masyarakat tempatan dan melalui observasi di Desa Bandur Picak.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan hanya melalui media perantara, data ini diperoleh dari pihak intern Desa, buku-buku, jurnal, makalah, literatur-literatur lain yang berkaitan dengan judul penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapat data sementara (Sugiono, 2009 : 62).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberi jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2013 : 186).

Wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah jenis wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan terlebih dahulu menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang di alternative jawabannya pun telah disiapkan (Sugiono, 2009: 73). Dalam hal ini peneliti langsung mewawancarai masyarakat tempatan.

Wawancara kepada masyarakat setempat dilakukan karena merupakan pihak yang membuat dan menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan sistem pengupahan, sedangkan wawancara kepada karyawan dilakukan karena karyawan

merupakan pihak yang melaksanakan seluruh kebijakan yang berkaitan dengan sistem pengupahan.

2. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Sanusi, 2009 : 111).

Adapun observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengamati tingkah laku ataupun proses terjadinya kegiatan operasional perusahaan seperti cara berpakaian karyawan, pelayanan kepada pelanggan, data tanggap, kondisi dan bentuk fisik perusahaan dan sebagainya. Dari pengamatan yang dilakukan, peneliti kemudian melakukan pencatatan dengan kritis dan detail agar tidak ada gejala yang lepas dari pengamatan.

3. Dokumentasi

Penelitian dokumentasi yaitu penelitian terhadap seluruh dokumen atau arsip-arsip yang menyangkut masalah sistem pengupahan. Dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik pribadi maupun kelembagaan.

G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan observasi selanjutnya disajikan secara sistematis sehingga mudah dibaca oleh orang lain. Data yang disajikan harus merujuk pada fokus penelitian.

Teknik analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992) mencakup tiga kegiatan sebagai berikut (Basrowi, 2008 : 209):

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi sehingga inter pretasi bisa ditarik. Dalam proses ini peneliti benar-benar mencari data yang valid. Ketika peneliti menyaksikan kebenaran data yang diperoleh akan di cek ulang dengan informan lain yang dirasa peneliti lebih mengetahui.

2. Penyajian Data

Reduksi data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan atau bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Dalam proses ini penelitian mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi kategori atau kelompok satu, kelompok dua, kelompok tiga, dan seterusnya. Dalam proses ini, data di klasifikasikan berdasarkan teori-teori yang ada.

3. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Dimana kesimpulan awal yang dikemukakan masi bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenaran dan kesesuaiannya sehingga

validitasnya terjamin. Kemudian langkah selanjutnya adalah melaporkan hasil penelitian dengan lengkap.

4. Pengecekan Data

Pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai macam cara dan waktu atau dapat juga dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Demografi

1. Sejarah Desa Bandur Picak

Desa Bandur Picak adalah suatu desa yang merupakan suatu wilayah Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Desa Bandur Picak ini merupakan salah satu Desa yang merasakan dampak dari PLTA Koto Panjang, Desa Bandur Picak dulunya hanya merupakan suatu lingkungan yang dipimpin oleh seorang ketua RT yang merupakan wilayah dari Desa Sibiruang. Pada tahun 1996 para tokoh masyarakat Ninik Mamak dan masyarakat lainnya mengadakan musyawarah yang menciptakan suatu keputusan yaitu untuk membangun sebuah desa.

Para tokoh masyarakat berjuang dengan sungguh - sungguh selama lebih kurang 2 tahun, namun perjuangan mereka tidaklah sia-sia. Pada tahun 1998 perjuangan telah membuat hasil yang memuaskan, pemerintah daerah Provinsi Riau dan pemerintah pusat menyetujui BandurPicak menjadi sebuah Desa yang dipimpin oleh seorang kepala desa yang ditunjuk langsung oleh masyarakat yaitu bapak Syafril Arif. Selanjutnya pada tahun 2002 masyarakat desa Bandur Picak melakukan pemilihan Kepala Desa secara Depenitif, dan melakukan pemilihan antara 4 orang calon yaitu : Syafril Arif, Madrias, Lazadri, dan Zahwer. Pemilihan kepala desa dimenangkan oleh Syafril Arif.

Pada pemerintahan Syafril Arif tersebut kegiatan desa digunakan untuk menata dan mengembangkan perekonomian masyarakat. Pada masa itu masyarakat desa Bandur Picak lebih kurang 75% tergantung pada perkebunan

gambir, kemudian masyarakat secara berangsur dan mulai berpikir untuk masa depan dan berbondong-bondong untuk menciptakan pekerjaan lain yaitu bertani dan kebun karet kelapa sawit. Selanjutnya pada tahun 2007 masyarakat desa Bandur Picak kembali melakukan pemilihan kepala desa yang dimenangkan oleh Lazadri. Pada tahun 2013 diadakan pemilihan kepala desa yang ketiga yang dimenangkan oleh Tamsil.

2. Visi dan Misi Desa Bandur Picak

Demokrasi memiliki makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di desa harus mengakomodasi aspirasi dari masyarakat melalui Badan Permusyawaratan Desa dan Lembaga Kemasyarakatan yang ada sebagai mitra Pemerintahan Desa yang mampu mewujudkan peran aktif masyarakat agar masyarakat senantiasa memiliki dan turut serta bertanggung jawab terhadap perkembangan kehidupan bersama sebagai sesama warga desa sehingga diharapkan adanya peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat.

Atas dasar pertimbangan tersebut diatas, maka untuk jangka waktu 6 (enam) tahun kedepan diharapkan proses pembangunan di Desa, pemberdayaan masyarakat di Desa, partisipasi masyarakat, sikap kepala desa dan perangkat, operasional Pemerintahan Desa, tunjangan operasional BPD, dan insentif RT/RW dapat benar-benar mendasarkan pada prinsip keterbukaan dan partisipasi masyarakat sehingga secara bertahap Desa Bandur Picak dapat mengalami kemajuan. Untuk itu dirumuskan visi dan misi :

a. Visi Desa Bandur Picak

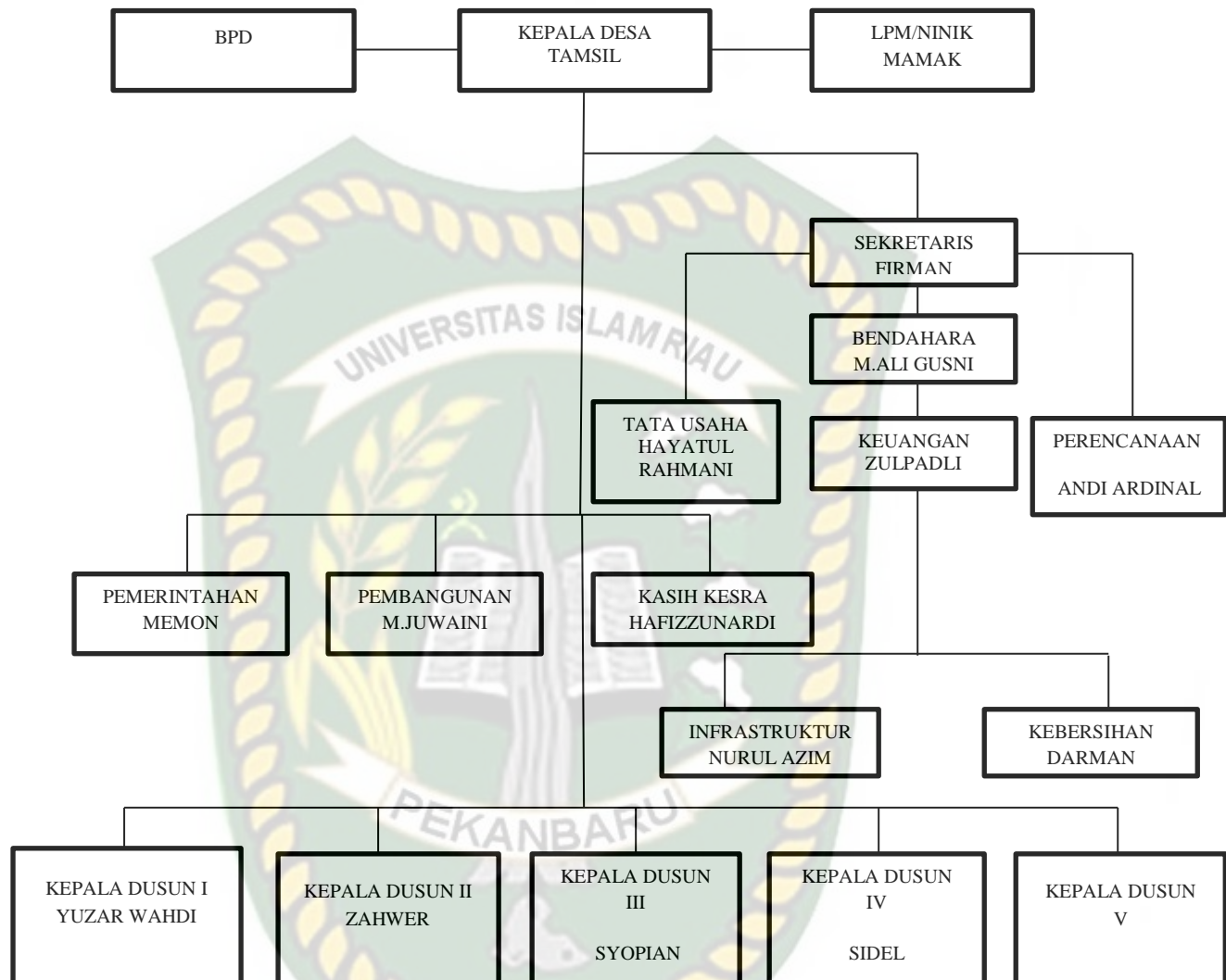
Mewujudkan masyarakat yang beriman, bermartabat dan meningkatkan kesejahteraan dengan mengembangkan potensi sumber daya.

b. Misi Desa Bandur Picak

Selain penyusunan Visi juga telah ditetapkan misi-misi yang memuat sesuatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh Desa agar tercapainya visi desa tersebut. Visi berada diatas misi. Pernyataan visi kemudian dijabarkan kedalam misi agar dapat dioperasional/dikerjakan. Adapun misi Desa Bandur Picak adalah:

- 1 Meningkatkan kualitas kehidupan dalam mewujudkan masyarakat beriman dan bertaqwa.
- 2 Meningkatkan dan menata pembangunan infrastruktur yang merata, berkualitas dan berkelanjutan.
- 3 Menumbuh kembangkan kepedulian sosial dan kebersamaan dalam segala bidang.
- 4 Meningkatkan pelayanan yang profesional, bermutu dan mempermudah pelayanan kesehatan masyarakat.
- 5 Mengupayakan peningkatan akses perekonomian dan pertanian masyarakat.
- 6 Menunjang pengadaan permodalan untuk usaha kecil dan menengah serta memperluas lapangan kerja dan manajemen usaha masyarakat.
- 7 Mempertahankan dan melestarikan nilai-nilai leluhur, seni dan budaya.

3. Struktur Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu



4. Kondisi Umum Desa Bandur Picak

Kondisi sarana dan prasarana umum Desa Bandur Picak mempunyai 1 unit kantor Desa dengan kondisi baik, 1 unit Gedung UEP SP kondisinya kurang baik karena pinjam kantor Desa lama, 6 unit los pasar dengan kondisi kurang baik, 1 unit gedung serbaguna dengan kondisi baik, 1 unit puskesmas pembantu dengan kondisi baik, 3 unit masjid dengan kondisi terbelah, 8 unit musholla yang kondisinya kurang baik, 2 unit taman kanak-kanak dengan kondisi baik tapi

kurang lengkap, 3 unit SD Negeri dengan kondisi kurang baik, 1 unit SMP Negeri dengan kondisi baik, 1 unit pondok pesantren dengan kondisi baik, 2 tempat sungai dengan kondisi baik, 8 Km jalan tanah yang kondisinya kurang baik, beserta 20 Km Jalan usaha tani yang kondisinya buruk.

B. Deskripsi Temuan Penelitian

Sistem pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah berdasarkan jawaban dari responden.

Adapun jawaban responden pemilik kebun yaitu Bapak Tarmizi, umurnya 53 tahun, luas sawitnya 4 hektar, untuk jadwal panen kebun sawitnya dilakukan per lima belas hari atau dua kali dalam satu bulan dan beliau menjawab dalam satu bulan biasanya dua kali panen, berarti kebun sawit bapak ini dipanen per lima belas hari sekali.

Jawaban dari Bapak Arius Hasil panen yang didapatkan oleh pemilik kebunnya per lima belas hari itu berbeda-beda karena luas kebun sawitnya pun berbeda, perhitungan gaji karyawannya atas dasar perkilo Rp. 200,00- dan per ton nya Rp. 200.000,00-. jawaban bapak arius ini dengan beberapa orang responden lainnya sama.

Adapun perbedaan gaji karyawan yang memiliki prestasi kerja menurut sebagian responden tidak ada perbedaan gaji dan menurut sebagian responden lainnya ada perbedaan gaji karna biasanya karyawan yang memiliki prestasi kerja misalnya rajin atau bahkan baik dan jujur dalam bekerja akan mendapatkan penghargaan tak terduga dari pemilik kebun itu sendiri, akan tetapi kejadian seperti ini sangat jarang terjadi.

Jawaban dari Bapak Sudirman tentang berapa jam karyawan bekerja di kebun sawit miliknya dalam satu hari dan beliau menjawab diperkirakan lebih kurang empat sampai enam jam sehari.

Adapun karyawan dengan hitungan perhari atau borongan menurut sebagian responden hampir sama yaitu borongan seperti yang diungkapkan informan bapak Evizarman, kebun yang dia miliki sekarang ini lebih kurang sepuluh hektar untuk sistem panennya dilakukan sekali 15 hari, dan hasil yang didapat dalam dalam satu kali panen sekitar 8 ton, untuk perhitungan gaji karyawannya bulanan itu Cuma pemel sama piringan. Kalau gaji tunas, pemupukan dan panen dibayar setelah sawit itu ditimbang. Untuk upah panen Rp.200 perkilo dan perton Rp.200.000, kalau kebun jauh kedalam ditambah lagi ongkos lansir, minimal ongkos lansir ditentukan dengan jauhnya lansiran, selain gaji pokok perkerja juga mendapatkan tunjangan hari raya berupa uang atau berupa bahan masakan seperti minyak goreng, gula dan lai lainnya, perkerja yang dimiliki bapak Evizarman ada 5 orang tukang panen dan bekerja minimal 6 jam sampai 8 jam sehari

Bapak Agus Salim, kebun yang dimiliki sekitar 4 hektar, untuk sistem panen per 15 hari dalam satu kali panen hasilnya sekitar 2 ton setengah. Hitungan gaji karyawan per ton upah panen Rp.100.000 /ton upah lansir Rp.100.000/ton. Jadi 1 ton sawit upahnya sebesar Rp.200.000 upah dibayar setelah sawit ditimbang, karyawan yang dimiliki 2 orang, untuk perbedaan prestasi kerja tidak ada rata semuanya, karyawan bekerja dalam satu kali panen sekitar 8 jam karyawan bekerja dengan hitungan borongan. Selain gaji pokok gaji lembur atau

bonus tidak ada, yang ada hanya tunjangan hari raya itu pun tidak berupa uang. Cuma sekedar memberikan baju atau kain sarung saja.

Menurut Bapak Agus Salim dengan upah yang diberikan baik secara borongan, harian atau mingguan tidak ada merasa keberatan sebagai pemilik kebun begitu juga dengan tukang panen sama sama cocok. Untuk kontrak kerja atau perjanjian tertulis antara pemilik kebun dengan buru lepas tidak ada, hanya dimusyawarkan saja antara pemilik kebun dan buru lepas, untuk pembersihan lahannya pemilik kebun tidak lagi mencari orang, dikerjakan langsung oleh tukang panennya, mengenai gajinya dibayar langsung, untuk upah tunas Rp.1500 perpokok dan gajinya disesuaikan berapa pokok sawit yang sudah diselesaikan, upahnya ada yang dibayar secara langsung ada juga yang dibayar pas panen sawitnya kalau pekerja itu mengerjakan tunasannya tiga hari sebelum panen. untuk tukang panennya bebas mencari kerja lain karna disini sistem buruh lepas bukan karyawan bulanan. Cara pemberhentian karyawan jika kinerja tidak sesuai dengan keinginan pemilik kebun yaitu dilakukan dengan cara bermusyawarah dan diperingatkan kalau kinerjanya tidak bagus, setelah diperingatkan kalau tidak berubah baru diberhentikan.

Bapak zainal, kebun sawit yang dimiliki saat ini empat hektar untuk sistem panennya per 15 hari, hasil panen yang didapat kan dalam satu kali panen sekitar 2 ton sawit, kalau harga sawit Rp.1000 pendapatan pak zainal per 15 hari sekitar Rp.2.000.000 tapi kalau harga sawit turun umpama Cuma 900 kg maka pendapatan pak zainal turun menjadi Rp.1.800.000 dalam satu kali panen. Untuk perhitungan gaji karyawan Rp.300.000 per ton, perbedaan gaji karyawan yang memiliki prestasi kerja ada kalau umpama kerjanya bagus maka upah dilebihkan

dari yang biasanya. Tukang panen bapak zainal bekerja dalam satu kali panen sekitar 4 jam kalau cuaca bagus kalau cuaca kurang bagus atau kondisi ladang kurang baik seperti sudah lama tidak ditunas atau rumput sudah dalam kata pak zainal bisa memakan waktu sampai 6 jam satu kali panen. Sistem kerja panennya borongan, upah yang diberikan baik borongan harian atau mingguan itu tidak ada keberatan bagi pemilik kebun karna upah nya dikeluarkan dari hasil sawit itu sendiri. Cara memberhentikan karyawan jika kinerja sudah tidak bagus dibicarakan kembali secara baik baik atau dimusyawarah kembali dengan tukang panennya.

Ibuk Samsidar, kebun yang dimiliki ibuk samsidar saat ini sekitar 5 hektar, untuk sistem panen sekali 15 hasil panen yang didapatkan dalam satu kali panen sekitar 3 ton, untuk sistem upah nya Rp.150.000 pertonnya, karyawan yang dimiliki 1 orang, karyawan bekerja dalam satu kali panen 2 jam satu bidang kebun sawit seluas 1 hektar sedangkan satu bidang lagi itu sekitar 4 hektar dan agak jauh itu pekerja bekerja sekitar 4 jam sampai 6 jam satu hari, untuk gaji selain gaji pokok gaji lembur atau bonus tidak ada lagi, hanya itu saja. Yang ada Cuma tunjangan hari raya (THR) berupa kain sarung, atau baju dan lainnya. Sistem kerjanya borongan dan untuk upah sendiri tidak ada keberatan bagi pemilik maupun pekerja karna upah dari hasil sawit dan upah sudah sesuai dengan kesepakatan antara pemilik kebun dan pekerjanya. Untuk pemberhentian karyawan kurang lebih sama dengan informan yang lainnya yaitu dimusyawarahkan kembali atau diberikan peringatan dahulu kalau kerjanya masih tidak sesuai dengan yang diinginkan baru diberhentikan.

Bapak Epizulhendri, kebun yang dimiliki bapak Evizulhendri kurang dari 2 hektar sistem panen per 15 hari hasil panen yang didapatkan dalam satu kali panen 700 kg, untuk perhitungan dasar gaji karyawannya perkilo 1 kg itu Rp.200 jadi untuk upah panen kalau dapatnya 700 kg upahnya sekitar Rp.140.000, tukang panen bapak Epizulhendri hanya 1 orang, tukang panen bekerja dalam satu kali panen dikebun Bapak Evizulhendri sekitar setengah hari, untuk sistem kerjanya sendiri borongan, selain gaji pokok gaji lembur, bonus atau tujangan hari raya tidak ada. Dengan sistem upah borongan harian atau mingguan menurut bapak Epizulhendri kalau hasil panennya normal tidak keberatan tapi kalau hasil panennya atrek baru terasa keberatan, untuk kontrak kerja atau perjanjian tertulis antara bapak Epizulhendri dengan pekerja tidak ada hanya dimusyawarahkan saja begitu juga Untuk pemberhentian karyawan sendiri kinerja sudah tidak bagus kata pak Evizulhendri maka dimusyawarahkan kembali dengan pekerjanya.

Bapak Aprizal, kebun sawit yang dimiliki bapak suhardi saat ini sekitar 2 hektar, sistem panen satu kali dalam 15 hari hasil yang didapatkan dalam satu kali panen kata pak suhardi sekarang hasilnya tidak menentu karena buah sawit masih atrek kalau normal itu sekitar 1 setengah ton lah dalam satu kali panen. Untuk perhitungan gaji karyawan atas dasar berapa berat sawit nya kalau mencapai satu ton upah yang dikeluarkan sekitar Rp.200.000 kalau tidak mencapai satu ton maka dihitung perkilo yaitu Rp.200 perkilonya, kalau beratnya cuma 600 kg berarti upah yang dikeluarkan sekitar Rp.120.000. untuk pembersihan lahan, nunas atau pemupukan dikerjakan oleh tukang panen kalau nunas itu satu batang Rp.2000 kalau untuk pupuk upah Rp.15.000 perkarungnya, kalau untuk pembersihan lahan itu sekitar Rp.800.000 per hektarnya, untuk sistem kerjanya borongan, perbedaan

gaji karyawan yang memiliki prestasi kerja tidak ada, selain gaji pokok gaji lembur, bonus, atau tunjangan hari raya tidak ada. Untuk memberhentikan karyawan yang kinerja sudah tidak sesuai dengan keinginan pemilik kebun yaitu dengan cara bermusyawarah atau di bicarakan dengan cara baik baik.

Bapak PAINO tukang panen, bapak paino bekerja sekitar di 5 kebun, sistem panen 1 kali 15 hari dengan hasil panen 500 kg – 1 ton, untuk hitungan gaji 200.000 – 250.000, tergantung tonasinya kalau dihitung perkilo dekat jarak nya biasanya Rp.200 , kalau jauh ada yang Rp.300 ada juga yang sampai Rp.500 tergantung keadaan buah sekarang lagi trek ya biasanya kalau banyak dapat 1 ton, sekarang ini karna buah lagi trek jadi sakarang Cuma dapat 500 kg dalam satu kali panen. Untuk pembayaran upah setelah sawit ditimbang dan langsung diterima upahnya, selain memanen bapak paino juga mengerjakan pembersihan kebun seperti menebas, penyemprotan, tunas dan mupuk untuk upah langsung diterima setelah selesai bekerja. Cara bapak paino membagi waktu panen antara kebun yang satu dengan yang lainnya yaitu mengatur jadwal panennya, kalau umpama buahnya sedikit bisa kita luangkan waktu untuk kesebelahnya, untuk gaji yang diterima kata bapak paino dalam ekonomi yang sekarang ini itu jauh kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karna buah atrek, untuk upah panen sendiri itu sudah pas standar dari harga yang diinginkan, sebelum bekerja tidak ada tawar menawar upah hanya disesuaikan dengan kesepakatan antara pemilik kebun dan tukang panennya, selama ini untuk keluh kesah karyawan sendiri pertama pemilik kebun itu sendiri kebun ingin dibersihkan tapi dengan upah yang murah, begitu juga dengan tukang panen atau pembersihan lahannya kerja pengen yang muda dan gajinya dinaikkan, kedua kondisi jalan yang kurang bagus apa lagi pas waktu

hujan yang membuat kesulitan tukang panen melansir buah keluar namun gajinya tetap sama seperti biasanya tidak ada tambahan gajinya.

Bapak SAMAN tukang panen, bekerja di 1 kebun sawit. Untuk sistem panen 1 kali 15 hari, pak SAMAN memiliki anggota tiga orang, hasil panen yang didapatkan 1 ton – 5 ton, untuk upah panen yang diterima dalam satu kali panen sekitar Rp. 250.000 untuk perhitungan gajinya per ton, tata cara pembayaran upah sendiri itu bukan perbulan tetapi setelah sawit itu ditimbang, selain panen ada juga pembersihan lahan seperti tunasan, mupuk atau perawatan itu gajinya perbulan, kalau diborongkan untuk tunasan itu upahnya Rp. 3000 satu batangnya kalau pupuk itu Rp.12.000 satu karungnya. Untuk gaji sendiri kata bapak saman sendiri sudah cukup lah untuk kebutuhan sehari hari, untuk besar gajinya sendiri menurut bapak saman telah sesuai dengan tenaga yang ia keluarkan dalam bekerja, sebelum bekerja ada juga tawar menawar upah antara pemilik dengan tukang panen nya.

Bapak SUPARMONO tukang panen, Bapak SUPARMONO bekerja di 5 kebun sawit yaitu kebun bapak haji syukri, Tengku syukur, dan bapak lepri. Untuk sistem panen 1 kali 15 hari dengan hasil panen yang didapatkan 500 kg – 2 ton perkebunnya, dengan hitungan gaji 250.000 perkilonya dan upahnya itu dibayar setelah sawit ditimbang, selain panen ada juga kerja lain seperti tunasan, piringan dan mupuk, untuk sistem gaji dibayar tidak secara langsung tapi pas sawit ditimbang maka dari hasil panen tersebut akan dikeluarkan upah panen, sama upah tunasanya kalau umpama si tukang panen itu mengerjakan piringan atau memupuk maka pas setelah sawit ditimbang baru tukang panen menerima upah piringan sama upah pupuknya susai kesepakatan antara pemilik kebun dan tukang

panennya, untuk jadwal panen antara kebun yang satu dan yang lainnya itu tidak ada yang sama ada yg beda harinya ada juga yang beda minggunya umpama minggu ini dikebun ini, minggu depannya dikebun yang satu lagi. Untuk sistem panennya satu kali 15 hari kata bapak suparmano, untuk standar upah sendiri sudah pas atau sudah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam bekerja, tapi kalau untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari kata bapak suparmono masih kurang. Untuk saat ini tawar-menawar upah sebelum bekerja ada umpama seperti tawar menawar upah Tunasan, upah mupuk dan upah piringannya.

Bapak MUKLIS tukang panen, Bapak MUKLIS bekerja dikebun bapak haji AGUS SALIM sekitar 10 hektar dengan sistem panen 1 kali 15 hari dengan hasil panen yang didapatkan 1 ton – 5 ton, dengan hitungan gaji 250.000 per ton, udah termasuk upah lansirnya. Untuk tata cara pembayaran upah itu setelah sawit ditimbang, selain panen ada juga kerja lain tapi sistem upah nya bulanan seperti pemel, bukak piringan dan tunasan, Rp. 1.650.000 satu bulan, menurut bapak muklis untuk gaji yang diterima sudah sudah cukuplah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk standar upah sendiri menurut bapak muklis sudah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam bekerja. Untuk tawar menawar upah sebelum bekerja kata bapak muklis ada. Untuk keluhan kesahnya kata bapak muklis pas waktu musim hujan susah melansir buahnya keluar sedangkan ongkos lansirnya sama upah panennya tetap Rp.250.000 tidak ada tambahan dari pemilik kebunnya.

Bapak ADIRAHMAN tukang panen, kebun sawit yang dipanen Bapak ADIRAHMAN ada sekitar 3 kebun, dengan sistem panen 1 kali 15 hari, dengan hasil panen yang didapat 1 ton – 3 ton, besar upah yang diterima dalam satu kali

panen tergantung banyak buahnya kalau untuk per ton nya sekitar Rp.250.000 udah termasuk upah lansinya, tata cara pembayaran upah itu setelah sawit ditimbang. Selain panen ada juga pekerjaan lain yang dilakukan bapak ADIRAHMAN seperti babat sistem upah borongan itu perhektarnya sekitar Rp.400.000, kadang ada juga penyemprotan itu hitungan upahnya perliter itu Rp.75.000 dan untuk tunasnya itu upahnya sekitar Rp.3000 satu batang nya, ada juga yang Rp.2000 tergantung banyak pelepahnya, untuk membagi waktu panennya antara kebun yang satu dan yang lain kata bapak adirahman ada rotasinya, upama 15 hari dikebun ini, mungkin dikebun yang lain 15 harinya dihari yang beda, tidak ada yang bersamaan diatur hari atau minggu panennya, untuk upah sendiri kata bapak adirahman udah cukuplah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk tawar menawar upah kadang- kadang ada juga sebagian seperti umpamanya kebunnya jauh nambah lagi ongkosnya dari Rp.250.000 menjadi Rp.300.000, ada lagi penyemprotan kalau tempat pengambilan airnya jauh nambah lagi ongkosnya dari Rp.75.000 kadang naik jadi Rp.80.000 perliternya, selain gaji pokok ada juga THR yang diterima bapak adirahman seperti kain sarung, baju, peci dan lainnya.

Bapak NANANG tukang panen, sistem panen 1 kali 15 hari dengan hasil panen 1 ton – 3 ton, sedangkan sistem upah 250.000 tergantung dari banyak hasil buah yang dipanen, untuk luas kebun 10 hektar untuk sistem upahnya setelah sawit itu ditimbang baru upahnya diterima, untuk kontrak kerja atau perjanjian perjanjian tertulis antara pemilik kebun dengan tukang panen tidak ada hanya dilakukan dengan musyawarah, untuk pembagian waktu panennya tidak ada karna bapak nanang bekerja hanya disatu kebun saja, untuk standar upah sudah

cukuplah untuk memenuhi kebutuhan sehari –hari tapi kalau untuk berlebih tidak. Selain panen bapak nanang juga mupuk, pemel, dan nunas, untuk sistem upahnya kalau pupuk gajinya perkarung satu karung Rp.15.000 dan dibayar langsung, kalau upah pemel sama tunasnya bulanan kelu kesahnya keadaan jalan yang kurang bagus sehingga kesulitan untuk lansir buah keluar sedangkan untuk upah tetap sama.

Bapak ONDRIKON tukang panen, kebun sawit yang dipanen bapak ondrikon sekitar tiga kebun, sistem panen 1 kali 15 hari dengan hasil panen 1 ton – 3 ton besar upah yang diterima dalam satu kali panen tergantung banyak buah hasil panen perkilo Rp.250 perak perkilonya, satu ton nya itu sekitar Rp.250.000 untuk sistem upahnya itu dibayar setelah sawit itu ditimbang. Selain panen bapak ondrikon juga melakukan tunas, mupuk sama penyemprotan. Untuk upahnya sendiri itu dibayar pas sawit udah ditimbang bersamaan dengan upah panennya, cara membagi waktu panen antara kebun yang satu dengan yang lainnya dengan membagi hari panennya atau mingguan panennya umpama minggu ini dikebun ini diminggu depannya dikebun yang lainnya, menurut bapak ondrikon dengan gaji yang diterima lumayan cukuplah untuk kebutuhan sehari-hari, untuk standar upah yang diberikan dengan tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja menurut bapak ondrikon sudah sesuai dengan kemampuan, untuk tawar menawar upah tidak ada disesuaikan dengan kesepakatan antara pemilik kebun dengan tukang panennya.

Bapak TURAHMAN tukang panen, kebun sawit yang dipanen bapak tura sekitar empat kebun, sistem panen 1 kali 15 hari ,hasil panen yang didapat sekitar 1 ton – 3 ton upah yang diterima dalam satu kali panen sekitar Rp 250 perkilo dan satu ton Rp 250.000 untuk sistem pemberian upah setelah sawit

ditimbang. Selain panen ada juga kerja lain seperti mupuk, pemel, dan tunas an, kalau mupuk untuk sistem upahnya perkarung sekitar Rp.10.000 dan ada juga Rp. 12.000 perkarung tergantung kondisi ladang. Kalau pemel itu upahnya sekitar Rp. 100.000 satu hari, kalau tunasan upahnya ada yang Rp.2000 satu pokok ada juga Rp.3000 satu pokoknya. Untuk pembayaran upahnya ada yang dibayar pas waktu panen sawit ada juga yang dibayar secara langsung, cara membagi waktu panen antara kebun yang satu dengan kebun yang lain yaitu minggu panennya dibedakan, untuk gaji yang diterima kata bapak TURA sudah bisa dibbilang mencukupilah untuk kebutuhan sehari-hari, untuk standar pembayaran upah yang diberikan sudah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dan untuk kelu kesah yang dirasakan bapak tura pas panen waktu hari hujan kesulitan melansir buah keluar karna jalan licin dan becek sedangkan upah tetap segitu dan tidak ada tambahan ongkos lansir dari si pemilik kebun.

Bapak bambang tukang panen, kebun yang dipanen bapak BAMBANG Cuma satu kebun, luas kebunnya sekitar 8 hektar, untuk sistem panen 1 kali 15 hari, untuk upah panen dibayar setelah sawit ditimbang, perton nya Rp.250.000 karna karena kebun yang dipanen bapak bambang dipinggir jalan besar. Untuk hasil panen 500 kg – 3 ton, upah nya Cuma Rp 200 perkilonya, selain panen bapak BAMBANG juga menunas, memupuk, pemel dan piringan itu upahnya dibayar perbulan oleh si pemilik kebun kepada pak BAMBANG sekitar Rp. 1.500.000 perbulannya, standar upah yang diberikan kalau untuk upah panen kata bapak BAMBANG udah pas dengan tenaga yang dikeluarkan tapi kalau untuk upah tunanasan, pupuk, pemel dan pringan masi kurang kata bapak bambang mengingat kebutuhan hidup yang begitu tinggi belum lagi biaya untuk anak- anak

sekolah, jadi kata bapak BAMBANG besar upah yang diterima kadang-kadang cukup untuk kebutuhan sehari-hari sama biaya sekolah anak-anak saja, kadang-kadang kurang mengingat banyak yang harus dibayar kata bapak BAMBANG. Kelu kesah bapak BAMBANG terhadap si pemilik kebunnya gajinya dinaikin lagi supaya mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari kata bapak bambang.

Rekapitulasi Hasil Wawancara Tantang Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Kebun Sawit Ditinjau Ekonomi Syariah (Studi Kasus Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar)

No	Nama Tukang panen	Jumlah Bidang	Sistem panen	Hasil panen	Hitungan gaji
1	Paino	5	1 x 15 hari	500 kg- 1 ton	200.000-500.000
2	Adirahman	3	1 x 15 hari	1 ton – 3 ton	250.000
3	Nanang	1	1 x 15 hari	1ton – 4 ton	250.000
4	Aprizal	3	1 x 15 hari	1 ton – 8 ton	250.000
5	Ondrikon	3	1 x 15 hari	1 ton – 3ton	250.000
6	Muklis	1	1 x15 hari	1 ton – 5 ton	250.000
7	Suparmono	5	1 x15 hari	500 kg – 2 ton	250.000
8	Saman	1	1 x15 hari	1 ton – 5 ton	250.000
9	Turahman	2	1 x15 hari	1 ton – 3 ton	250.000
10	Bambang	1	1 x15 hari	500 kg -3 ton	250.000

Data Olahan Hasil Tahun 2020

C. Pembahasan

- 1. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.**

Dari semua jawaban yang penulis dapatkan, yang tertera diatas merupakan jawaban yang agak berbeda dari hasil wawancara yang penulis simpulkan, kemudian dipertimbangkan, lalu dituangkan kedalam pembahasan ini. Jawaban yang responden berikan itu semuanya hampir sama, namun ada beberapa saja yang membedakan, perbedaan itulah yang penulis tuangkan didalam deskripsi temuan penelitian diatas.

Adapun keluhan kesah yang dirasakan oleh pekerja buruh lepas adalah ketika musim hujan, mereka akan sangat kesulitan melansir buah sawit ke permukaan jalan karena jalan yang becek, itulah resiko terbesar yang tak diharapkan oleh pekerja karena meskipun begitu gaji mereka tetap dan tidak ada penambahan gaji dari pemilik kebun.

Adapun keluhan kesah yang biasanya dirasakan oleh pemilik kebun ketika musim hujan, biasanya yang lahan perkebunannya jauh dari permukaan jalan membutuhkan jasa kombet untuk mengangkut buah sawit ke permukaan, dengan begitu biaya yang dikeluarkan pun bertambah, yang mana seharusnya hanya membayar gaji pekerja buruh lepas saja, ini malah harus membayar jasa angkut kombet yang harus melansir buah sawit si pemilik kebun tersebut.

Berdasarkan dari penelitian diketahui bahwa sistem pengupahan tenaga kerja kebun sawit di Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dikatakan sangat baik

Tabel. 5
Data Pemilik Kebun Sawit

No.	Nama Pemilik Kebun	Luas Tanah
1.	Tarmizi	4 Hektar
2.	Zainal	4 Hektar
3.	Arius	4 Hektar
4.	Damar Efendi	2 Hektar

5.	Suhardi	2 Hektar
6.	H. Sudirman	10 Hektar
7.	Samsidar	5 Hektar
8.	Agus Salim	4 Hektar
9.	Evi Zulhendri	2 Hektar
10.	Evi Zarman	10 Hektar
11.	Derlis	2 Hektar
12.	Muhammad Nuri	4 Hektar
13.	Sahirman	2 Hektar
14.	Jondri Naldi	2 Hektar
15.	Inong Rayati	3 Hektar
16.	Salim	1,5 Hektar
17.	Yulir Yati	2 Hektar
18.	Tri Heryayan	2 Hektar
19.	Fatimar	2 Hektar
20.	Yuprizer	2 Hektar
21.	Mustafirudin	3 Hektar
22.	Mastori	1,5 Hektar
23.	Masriadi	2 Hektar
24.	Usdi	1,5 Hektar
25.	Ratna Wilis	2 Hektar
26.	Syafi'i	2 Hektar
27.	Akhyar	2 Hektar
28.	Surkiman	7 Hektar
29.	Aprizal	3,5 Hektar
30.	Yuhendri	2 Hektar
31.	Zahwir	2 Hektar
32.	Syukri	5 Hektar
33.	Samsul Bahri	2 Hektar
34.	Tanir	4 Hektar
35.	Lismar	2 Hektar
36.	Syaiful Chandra	3 Hektar
37.	Zainal	4 Hektar
38.	Nurzamani	8 Hektar
39.	Sukadi	2 Hektar
40.	Aidi Zamri	2 Hektar
41.	Juliadi Nasution	10 Hektar
42.	Salman Paris	2 Hektar
43.	Tamrin	1 Hektar
44.	Mas Wardianto	4 Hektar
45.	Zulkifli	2 Hektar
46.	Asmardi	3 Hektar
47.	Erma Wati	3 Hektar
48.	Dalmi Ahmad	5 Hektar
49.	Kamardi	2 Hektar
50.	Suhailis	4 Hektar

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

51.	Rosma Yurmi	3 Hektar
52.	Zubir	2 Hektar
53.	Nurul Azim	2 Hektar
54.	Endra Yani	2 Hektar
55.	Sarmidi	4 Hektar
56.	Nur Alimin	2 Hektar
57.	Riva Fadli	2 Hektar
58.	Tamsil	5 Hektar
59.	Kisman	2 Hektar
60.	Kuntum Lubis	4 Hektar
61.	Alis	2 Hektar
62.	Marni	2 Hektar
63.	Armen	2 Hektar
64.	Martin	3,5 Hektar
65.	Drs.H.Safril Imam	5 Hektar
66.	Dalmi	2 Hektar
67.	Yulias Samardi	4 Hektar
68.	Bustami	2 Hektar
69.	Syafril Arif	4 Hektar
70.	Saiful Rahman	3 Hektar
71.	Firman	2 Hektar
72.	Zakirman	4 Hektar
73.	Kidit	2 Hektar
74.	Sudi	2 Hektar
75.	Abu Sama	4 Hektar
76.	Zulkifli	2 Hektar
77.	Supardi	1,5 Hektar
78.	Martinis	3,5 Hektar
79.	Sartimen	1 Hektar
80.	Edi Susilo	1,5 Hektar

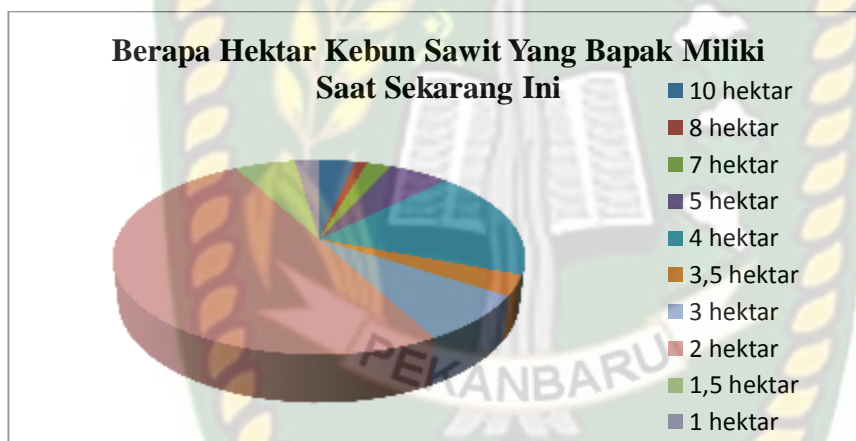
Sumber Data: Pemilik Kebun Sawit 2020

Berdasarkan tabel diatas, 80 orang adalah pemilik kebun yang ada di Desa Bandur Picak dengan luas kebun yang ber variasi, sebelum masyarakat Desa Bandura Picak berkebun sawit awalnya mayarakat hanya berkebun kebun karet, gambir dan menanam padi, seiring berjalannya waktu pola fikir masyarakat semakin berkembang, aka pada tahun 1995 masyarakat di Desa Bandura Picak mulai lah beralih untuk berkebun sawit hingga sampai saat sekarang ini.

Table. 6
Berapa Hektar Kebun Sawit Yang Bapak Miliki Saat Sekarang Ini.

No	Alternatif jawaban	Jumlah responden	Persentase(%)
1	10 hektar	3 orang	3,75%
2	8 hektar	1 orang	1,25%
3	7 hektar	2 orang	2,5%
4	5 hektar	5 orang	6,25%
5	4 hektar	17 orang	21,25%
6	3,5 hektar	3 orang	3,75%
7	3 hektar	7 orang	8,75%
8	2 hektar	35 orang	43,75%
9	1,5 hektar	5 orang	6,25%
10	1 hektar	2 orang	2,5%
Jumlah		80orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



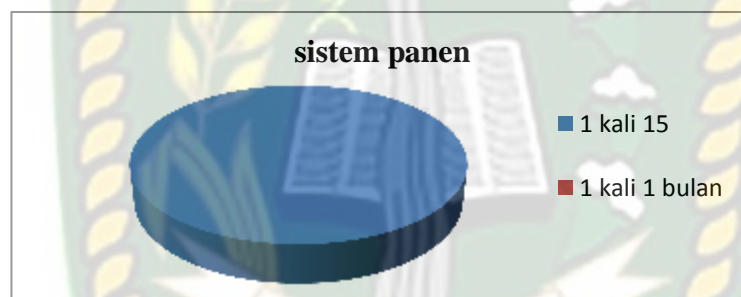
Adapun mengenai lahan atau kebun yang dimiliki oleh 80 orang pemilik kebun sesuai tabel diatas yang memiliki lahan 10 hektar ada sekitar 3 orang atau 3,75%, yang memiliki lahan 8 hektar hanya 1 orang atau 1,25%, yang memiliki lahan 7 hektar yaitu 2 orang atau 2,5%, yang memiliki lahan 5 hektar ada sekitar 5 orang atau 6,25%, yang memiliki lahan 4 hektar sekitar 17 orang atau 21,25%, yang memiliki lahan 3,5 hektar ada sekitar 3 orang atau 3,75%, yang memiliki lahan 3 hektar ada sekitar 7 orang 8,75% , kepemilikan lahan 2 hektar sekitar 35 orang atau 43,75%, kepemilikan lahan 1,5 hektar ada sekitar 5 orang atau 6,25% dan lahan seluas 1 hektar ada sekitar 2 orang atau 2,5%. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa rata-rata luas kepemilikan kebun sawitnya dari 80 orang dapat dilihat dari persentase jawaban responden sekitar 35 orang atau 43,75% menyatakan memiliki kebun sawit 2 hektar dan 17 orang atau 21,25% menyatakan luas kebun sawitnya seluas 4 hektar.

Table. 7
Sistem panen Biasanya 1 kali dalam 15 hari atau 1 kali dalam 1 bulan

NO	Alternatif jawaban	Jumlah responden	Persentase (%)
1	1 kali 15 hari	80orang	100%
2	1 kali dalam 1 bulan	-	-
Jumlah		80 orang	100%

Sumber: Data Olahan 2020



Seperti yang dapat dilihat dari tabel 7 tersebut, tanggapan responden dari 80 orang atau 100% menyatakan bahwa kebun sawit mereka dipanen 1 kali 15 hari.

Tabel. 8
Berapa Hasil Panen Yang Didapatkan Dalam 15 hari

No.	Alternative jawaban	Ton	Kg	Responden	Persentase (%)
1	10 hektar	8 ton	-	2 orang	2,5%
2	10 hektar	7,5 ton	-	1 orang	1,25%
3	8 hektar	6 ton	-	1 orang	1,25%
4	7 hektar	5 ton	-	1 orang	1,25%
5	5 hektar	3 ton	-	3 orang	3,75%
6	5hektar	2,5 ton	-	2 orang	2,5%
7	4 hektar	2,5 ton	-	14 orang	17,5%
8	4 hektar	2 ton	-	3 orang	3,75%
9	3,5 hektar	2 ton	-	3 orang	3,75%

10	3 hektar	1,5 ton	-	7 orang	8,75%
11	2 hektar	1 ton	-	16 orang	20%
12	2 hektar	-	900 kg	11 orang	13,75%
13	2 hektar	-	700 kg	9 orang	11,25%
14	1,5 hektar	-	700 kg	5 orang	6,25%
15	1 hektar	-	500 kg	2 orang	2,5%
Jumlah				80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



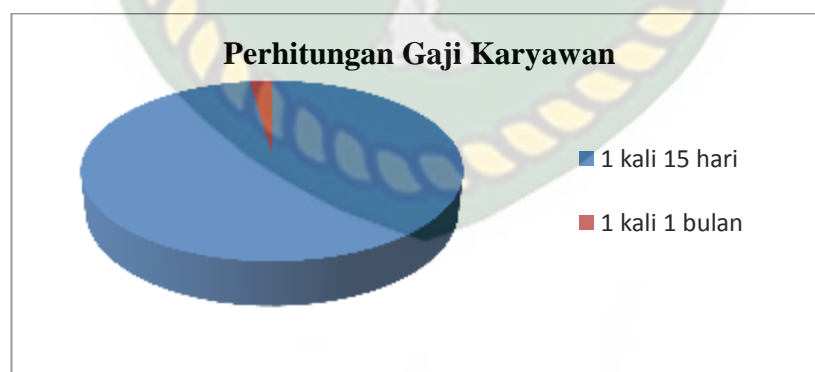
Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 8 tersebut, 2 orang atau 2,5% responden menyatakan bahwa luas kebun yang dimiliki sekitar 10 hektar dan hasil panen yang didapatkan dalam 15 hari sekitar 8 ton, dan 1 orang atau 1,25% responden menyatakan bahwa luas kebun 10 hektar dan hasil panen yang didapat dalam 15 hari hanya 7,5 ton karena sawitnya kurang perawatan. Luas kebun 8 hektar dengan responden 1 orang atau 1,25% menyatakan bahwa pendapatan hasil panen dalam 15 hari sekitar 6 ton karena keperawatan kebun cukup bagus. Luas kebun 7 hektar responden 1 orang atau 1,25% menyatakan pendapatan dalam 15 hari 5 ton kalau buah tidak trek, luas kebun 5 hektar 3 orang atau 3,75% responden menyatakan hasil panen dalam 15 hari sekitar 3 ton, sedangkan 2 orang atau 2,5% menyatakan hasil panen dalam 15 hari sekitar 2,5 ton, luas kebun 4 hektar responden 14 orang atau 17,5% menyatakan bahwa hasil panen yang didapatkan sekali 15 hari sekitar 2,5 ton, sedangkan 3 orang responden atau 3,75%

menyatakan pendapatan hasil panen dalam 15 hari sekitar 2 ton, luas kebun sawit 3,5 hektar dengan responden 3 orang atau 3,75% dengan menyatakan hasil pendapatan dalam 15 hari sekitar 2 ton. Luas kebun 3 hektar dengan responden 7 orang atau 8,75% hasil panen yang didapat kan dalam 15 hari 1,5 ton karena kurang perawatan dan pemupukan, luas kebun 2 hektar responden 16 orang atau 20% pendapatan hasil panen satu kali dalam 15 hari sekitar 1 ton, sedangkan 11 orang atau 13,75% responden menyatakan hasil panennya sekitar 900 kg dan 9 orang lainnya atau 11,25% menyatakan hasil panen dalam 15 hari sekitar 700kg. Luas kebun 1,5 hektar dari responden sekitar 5 Orang atau 6,25% dengan hasil panen dalam 15 hari 700kg, luas kebun 1 hektar dengan responden 2 orang atau 2,5% hasil panen yang didapatkan dalam 15 hari sekitar 500 kg.

Tabel. 9
Perhitungan gaji karyawan atas dasar apa

No	Alternative jawaban	Responden	Persentase (%)
1	1 kali 15 hari	78 orang	97,5%
2	1 kali 1bulan	2 orang	2,5%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



Seperti yang dapat dilihat dari tabel 9, tanggapan responden tentang perhitungan gaji karyawan dari 78 orang atau 97,5% itu menyatakan bahwa upah atau gaji karyawan dibayar 1 kali 15 hari dibayar setelah sawit itu ditimbang. Dn

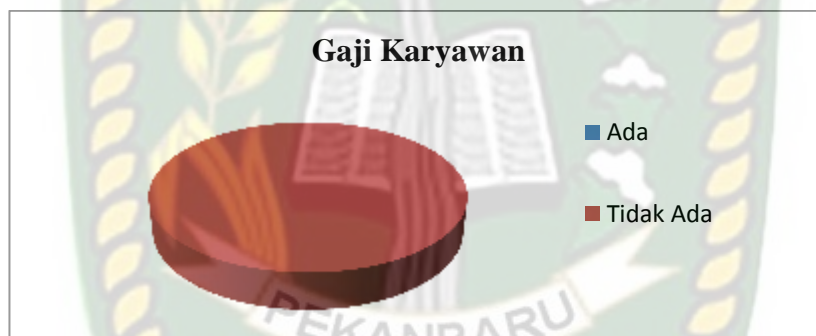
hanya 2 orang atau 2,5% yang menyatakan bahwa upah panen dibayar bulanan. Untuk upah panen Rp.200 perkilo dan perton Rp.200.000, kalau kebun jauh kedalam ditambah lagi ongkos lansir, minimal ongkos lansir ditentukan dengan jauhnya lansiran, selain gaji pokok perkerja juga mendapatkan tunjangan hari raya berupa uang atau berupa bahan masakan seperti minyak goreng, dan lainnya.

Tabel. 10

Apakah ada perbedaan gaji karyawan yang memiliki prestasi kerja

No	Alternative jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Ada	-	
2	Tidak ada	80 orang	100%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



Dilihat dari tabel 10 hasil wawancara penelitian, tanggapan responden tentang perbedaan gaji karyawan yang memiliki prestasi kerja dari 80 orang atau 100% menjawab tidak ada perbedaan gaji semuanya sama karena sawit pribadi bukan sawit PT.

Tabel. 11

Berapa jam karyawan bekerja dalam satu hari

No	Alternatif jawaban	Responden	Persentase (%)
1	4 -6 jam	28 orang	35%
2	3 – 4 jam	52 orang	65%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



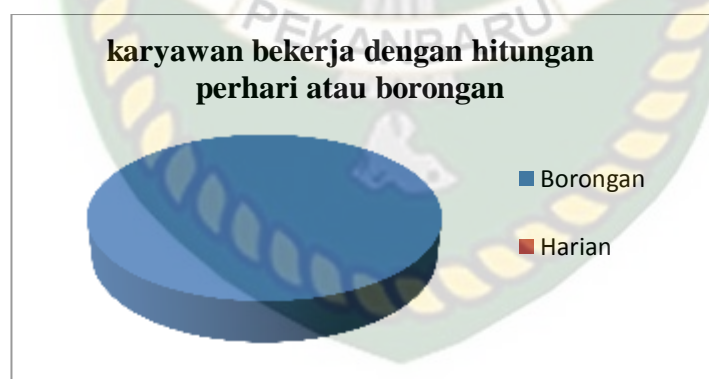
Dari data tabel 11 di atas bahwa dari 80 orang responden 28 orang atau 35% menjawab karyawan bekerja dalam satu hari sekitar 4- 6 jam sehari sedangkan 52 orang atau 65% menjawab sekitar 3-4 jam satu hari jadi kesimpulannya dari rata-rata karyawan itu bekerja dalam satu hari 3 sampai 4 jam sehari.

Tabel. 12

Karyawan bekerja dengan hitungan perhari atau borongan

No	Alternatif jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Borongan	80 orang	100%
2	Harian	-	-
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



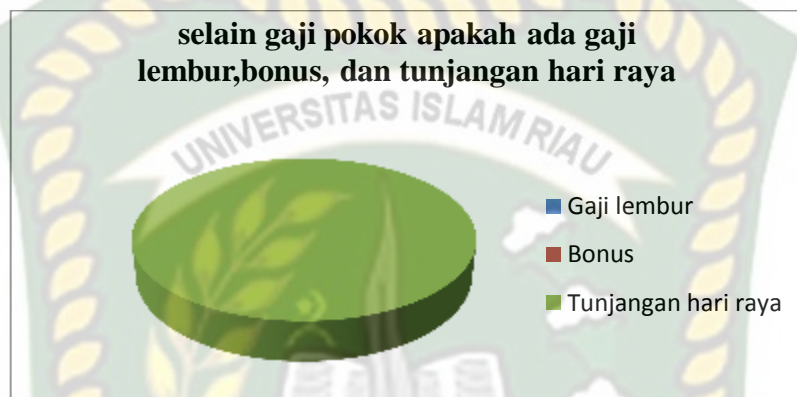
Dari hasil wawancara pada tabel 12 tersebut 80 orang atau 100% responden menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan sistem borongan, bukan harian

Tabel. 13

Selain gaji pokok apakah ada gaji lembur,bonus, dan tunjangan hari raya

No	Alternatif jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Gaji lembur	-	-
2	Bonus	-	-
3	Tunjangan hari raya	80 orang	100%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



Berdasarkan hasil wawancara tabel 13 tersebut, dari 80 responden 100% menyatakan bahwagaji lembur dan bonus tidak ada sedang kan untuk tujangan hari raya ada berupa uang, barang atau bahan masakan.

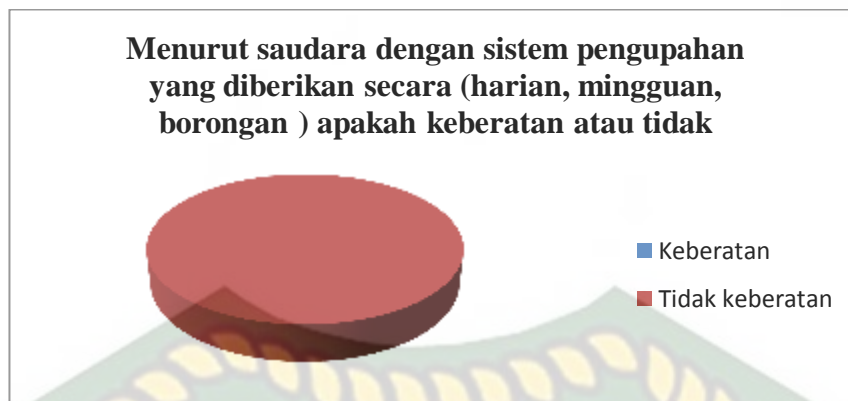
Tabel. 14

Menurut saudara dengan sistem pengupah yang diberikan secara (harian, mingguan, borongan) apakah keberatan atau tidak

No	Alternatif jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Keberatan	-	-
2	Tidak keberatan	80 orang	100%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Menurut saudara dengan sistem pengupahan yang diberikan secara (harian, mingguan, borongan) apakah keberatan atau tidak



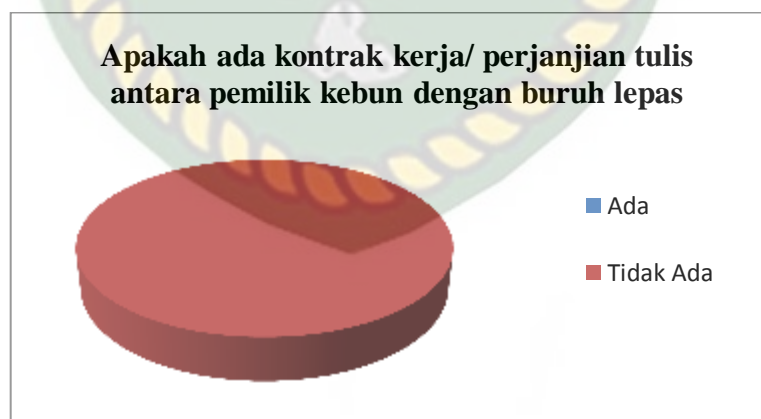
Dari tabel 14 diatas dapat diketahui apakah responden keberatan dengan sistem pengupahan diberikan secara harian,mingguan,bulanan jawaban responden dari 80 orang atau 100% tidak keberatan karena upah yang dikeluarkan untuk gaji karyawan itu dari hasil sawit itu sendiri.

Tabel. 15
Apakah ada kontrak kerja/ perjanjian tertulis antara pemilik kebun dengan buruh lepas

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Ada	-	
2	Tidak ada	80 orang	100%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Apakah ada kontrak kerja/ perjanjian tulis antara pemilik kebun dengan buruh lepas



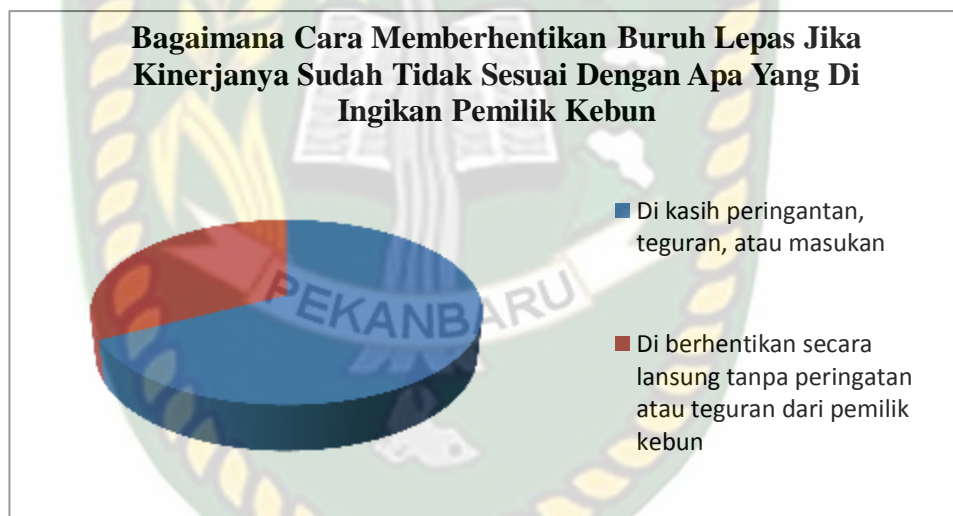
Berdasarkan dari tabel 15 tersebut, tanggapan responden dari 80 orang atau 100% menjawab tidak ada kontrak kerja maupun perjanjian tertulis antara pemilik kebun dengan buruh lepasnya, namun untuk perekrutan tenaga kerja itu

dilakukan dengan bermusyawarah atau dibicarakan secara langsung oleh pemilik kebun kepada buru lepas atau tukang panennya.

Tabel. 16
Bagaimana cara memberhentikan buruh lepas jika kinerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang di inginkan pemilik kebun

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Di kasih peringatan atau teguran atau masukan	60 Orang	75%
2	Di berhentikan secara langsung tanpa peringatan atau teguran dari pemilik kebun	20 orang	25%
Jumlah		80 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 16 tersebut, responden yang menyatakan dikasih peringatan, teguran dan masukan sebelum memberhentikan karyawan atau buru lepas kebun sawit yang kinerjanya sudah tidak sesuai dengan apa yang di inginkan pemilik kebun ada sekitar 60 orang atau 75% sedangkan 20 orang atau 25% menyatakan bahwa di berhentikan secara langsung tanpa peringatan atau teguran dari pemilik kebun

Tabel. 17
Data Tukang Panen Sawit

No	Tukang Panen	Tempat kerja
1	Paino	5 Bidang Kebun Sawit
2	Adirahman	3 Bidang Kebun Sawit
3	Nanang	1 Bidang Kebun Sawit
4	Aprizal	3 Bidang Kebun Sawit
5	Ondrikon	3 Bidang Kebun Sawit
6	Muklis	1 Bidang Kebun Sawit
7	Suparmono	5 Bidang Kebun Sawit
8	Saman	1 Bidang Kebun Sawit
9	Turahman	2 Bidang Kebun Sawit
10	Bambang	1 Bidang Kebun Sawit

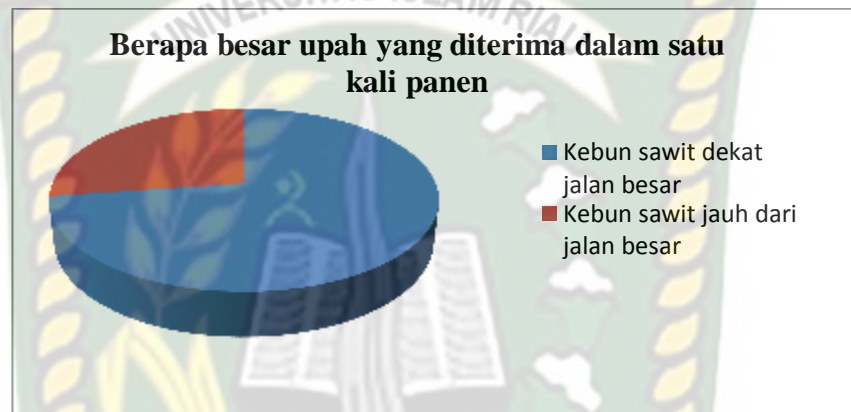
Sumber : Data Olahan, 2020

Adapun keberadaan buruh lepas kebun sawit di desa bandura picak ini diawali sejak beralihnya masyarakat yang awalnya hanya berkebun menanam pokok karet dan gambir seiring berkembang ilmu dan pengetahuan masyarakat maka pada tahun 1995 masyarakat mulai menanam kebun sawit sampai saat sekarang ini, pilihan menjadi buruh lepas kebun sawit merupakan alternatif kerja yang tidak begitu mengandalkan skill atau keahlian dibidang tertentu, cukup degan menggunakan tenaga dan menguasai teknik pengambilan buah dengan demikian tidak semua orang bisa melakukan pekerjaan buru lepas sawit kalau Cuma mengandal tenaga saja,tapi juga membutuh kan teknik dalam pengambilan buahnya. Tingkat pendidikan para buruh kebanyakan pada jenjang tamatan SD. Tabel dibawah ini akan menjelaskan berapa besar upah dalam satu kali panen yang diterima oleh tukang panen hal ini dapat dilihat pada tabel 18 dibawah ini:

Tabel. 18
Berapa besar upah yang diterima dalam satu kali panen

No	Alternatif Jawaban	Upah panen/ lansiran	Ton	Responden	Persentase (%)
1	Kebun sawit dekat jalan besar	Rp .200.000	1	8 orang	80 %
2	Kebun sawit jauh dari jalan besar	Rp . 300.000	1	2 orang	20%
Jumlah				10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



Dari hasil wawancara yang dapat kita lihat dari tabel 18 diatas, tanggapan responden tentang besar upah yang diterima oleh tukang panen dalam satu kali panen umumnya menyatakan yaitu berjumlah 8 orang atau 80% sebesar Rp. 200.000 dan udah termasuk upah lansir kalau kebun nya dekat dengan jalan besar, hanya 2 orang atau 20% yang menyatakan upah panen yang diterima dalam satu kali panen sebesar Rp. 300.000 mengingat kebun yang dipanen jauh dari akses jalan besar maka ongkos lansirnya bertambah. Untuk tata cara pembayaran upah tukang panen bisa dilihat pada tabel 19 dibawah ini :

Tabel. 19**Tata cara pembayaran upah, apakah setelah sawit ditimbang atau perbulan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Setelah sawit di Timbang	10 orang	100%
2	Perbulan	-	-
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

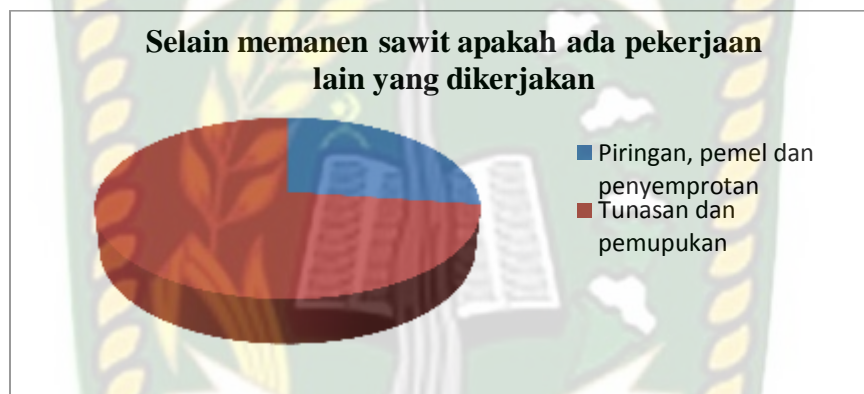


Dari tabel 19 diatas dapat diketahui bahwa tata cara pembayaran upah dari tanggapan 10 orang atau 100% responden menyatakan bahwa upah dibayar setelah sawit ditimbang, namun pembayaran gaji tertunda sampai uang diterima oleh pemilik kebun baru gaji pekerja dikeluarkan. Dan responden menyatakan bulanan untuk upah panen tidak ada, namu untuk pembersihan lahan (pemel), piringan dan penyemprotan itu tata cara pembayaran upahnya bulanan sedangkan untuk tunas dan pemupukan itu perpokok dan perkarung. Seperti yang dapat kita lihat penjelasan pada tabel 20 dibawah ini:

Tabel. 20
Selain memanen Sawit, apakah ada pekerjaan lain yang dikerjakan

No	Alternatif Jawaban	Sistem upah	Responden	Persentase (%)
1	Piringan, pemel dan penyemprotan	Bulanan	3 orang	10%
2	Tunasan dan pemupukan	Per- pokok atau per-perkarung	7 orang	70%
Jumlah			10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



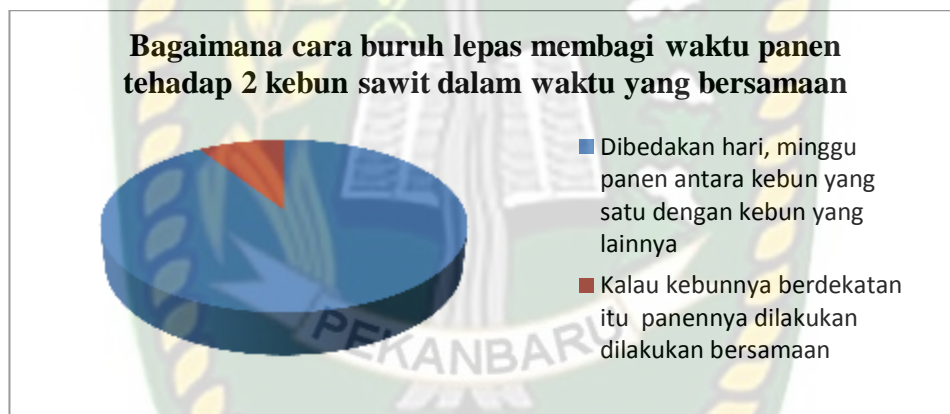
Seperti yang dapat kita ketahui dari tabel 20 diatas bahwa tanggapan responden 3 orang 30% bahwa selain panen sawit mereka juga melakukan pemirinnan, pemel dan penyemprotan pada kebun sawit dengan sistem upah di bayar bulanan, sedangkan untuk tunasan dan pemupukan tanggapan dari 8 orang 70% bahwa sahnya sistem upahnya perpokok atau perkarung , kalau untuk tunasan satu pokok sawit itu ada yang Rp. 2000 perpokok ada juga yang Rp.3000 tergantung dari banyak pelepahnya ,sedangkan untuk upah pemupukanya yaitu sekitar Rp. 15000 perkarungnya. Dan upahnya itu dibayar secara langsung dan ada juga dibayar pas pada saat pembayaran upah panen

sawitnya, jadi gajinya tunasannya sama pemupukan dibayar saat sawit udah dipanen.

Tabel. 21
Bagaimana cara buruh membagi waktu panen terhadap 2 kebun sawit dalam waktu yang bersamaan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Dibedakan hari, Minggu panen antara kebun yang satu dengan kebun yang lainnya	9 orang	90%
2	Kalau kebunnya berdekatan itu panennya dilakukan bersamaan	1 orang	10%
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



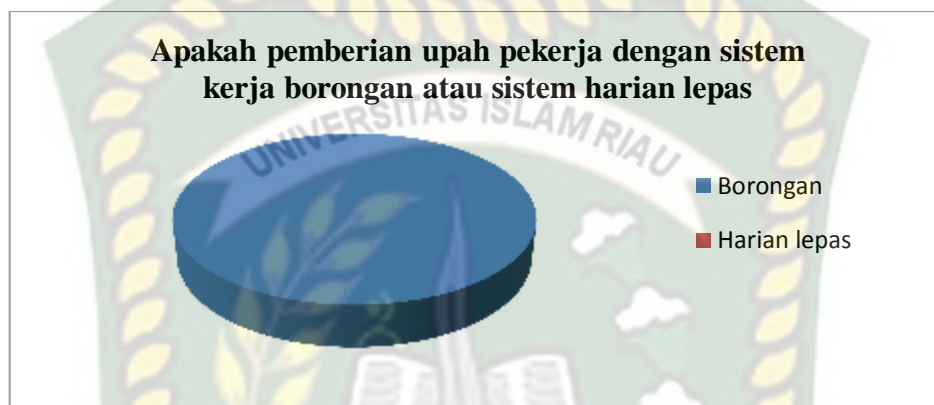
Dari hasil wawancara pada tabel 21 diatas, tanggapan responden tentang bagaimana cara buru membagi waktu panen terhadap 2 kebun sawit dalam waktu yang bersamaan dari 9 orang atau 90% menjawab bahwa dibedakan hari atau minggu panen antara kebun yang satu dengan kebun yang lainnya. Dan hanya 1 orang atau 10% yang menyatakan kalau kebunnya berdekatan itu penennya dilakukan bersamaan dengan cara membagi waktu antara kebun yang satu dengan kebun yang lainnya.

Tabel. 22

Apakah pemberian upah pekerja dengan sistem kerja borong atau sistem harian lepas

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Borong	10 orang	100%
2	Harian lepas	-	-
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



Berdasarkan dari tabel 22 diatas, dari 10 orang atau 100% menyatakan bahwa pemberian upah pekerja itu dengan sistem kerja borong sedangkan untuk harian lepas tidak ada.

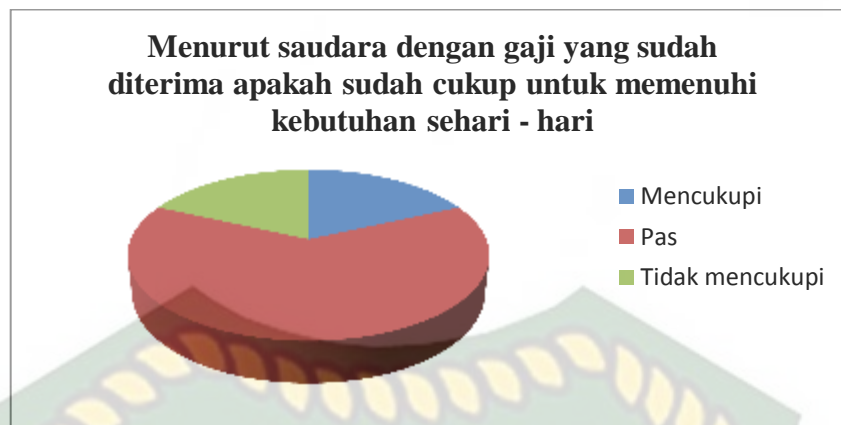
Tabel. 23

Menurut Saudara, dengan gaji yang sudah diterima apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Mencukupi	2 orang	20%
2	Pas	7 orang	70%
3	Tidak mencukupi	1 orang	10%
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Menurut saudara dengan gaji yang sudah diterima apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari



Seperti yang dapat dilihat dari tabel 23 tersebut, tanggapan responden tentang besarnya upah yang diterima umumnya menyatakan mencukupi hanya 2 orang atau 20% sedangkan yang menyatakan pas yaitu berjumlah 7 orang atau 70%, dan 1 orang atau 10% menyatakan tidak mencukupi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima buruh lepas sawit di desa bandur picak masi terbilang kurang mengingat kebutuhan ekonomi yang begitu tinggi, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden sebesar 70% menyatakan pas-pasan.

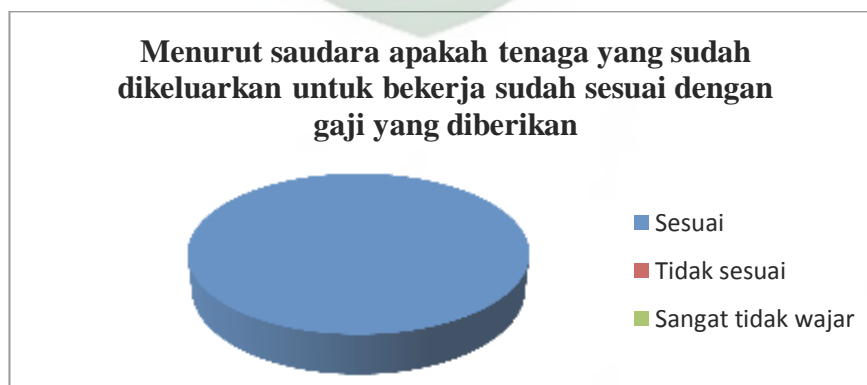
Tabel. 24

Menurut saudara apakah tenaga yang sudah dikeluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan gaji yang diberikan

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Sesuai	10 orang	100%
2	Tidak sesuai	-	
3	Sangat tidak wajar	-	
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Menurut saudara apakah tenaga yang sudah dikeluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan gaji yang diberikan

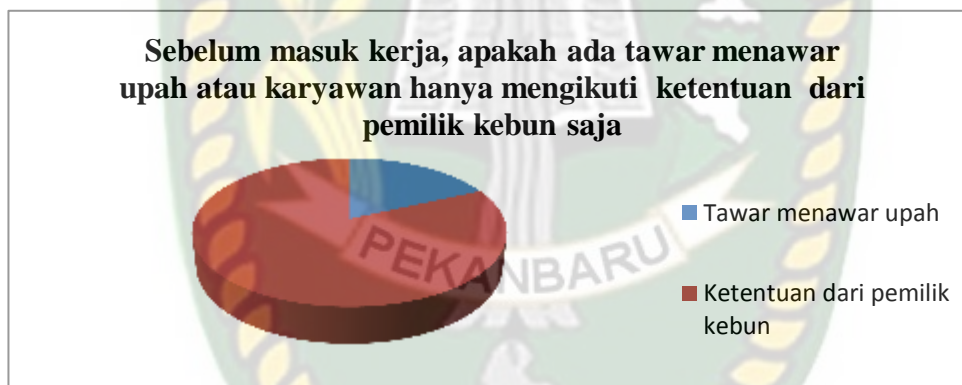


Berdasarkan hasil wawancara pada tabel 24 tersebut 10 orang atau 100% responden menyatakan bahwa tenaga yang mereka keluarkan untuk bekerja sudah sesuai lah dengan standar upah yang di berikan oleh pemilik kebun.

Tabel. 25
Sebelum masuk kerja, apakah ada tawar menawar upah atau karyawan hanya mengikuti ketentuan dari pemilik kebun saja

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Tawar menawar upah	2 orang	20%
2	Ketentuan dari pemilik kebun	8 orang	80%
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2020

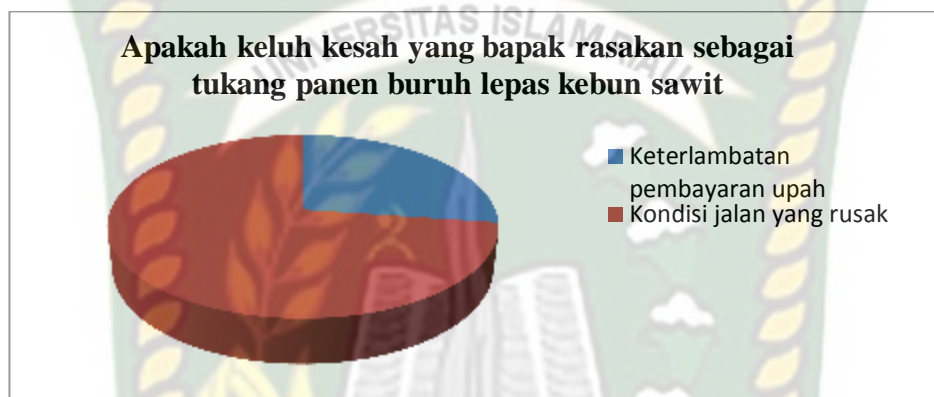


Dari tabel 25 diatas dapat diketahui apakah responden pernah melakukan tawar -menawar upah dengan pemilik kebun dari 2 orang atau 20% responden menyatakan bahwa pernah melakukan tawar menawar upah karena upah yang ditawarkan tidak sesuai kondisi kebun. Sedang kan 8 orang atau 80% menyatakan bahwa hanya mengikuti ketentuan dari pemilik kebun.

Tabel. 26
Apakah keluhan kesah yang bapak rasakan sebagai tukang panen buruh lepas kebun sawit

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase (%)
1	Keterlambatan pembayaran upah	2 orang	20%
2	Kondisi jalan yang Rusak	8 orang	80%
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2020



Berdasarkan dari hasil wawancara pada tabel 26 tersebut, responden yang menyatakan keluhan kesah yang dirasakan sebagai tukang panen buruh lepas sawit dari 2 orang atau 20% keterlambatan pembayaran upah. Keterlambatan pembayaran upah disini bukan karena disengaja, akan tetapi karena memang pada umumnya di masyarakat upah itu dibayarkan setelah sawit ditimbang, seperti lagi dalam pembayaran upah tunas dan upah pemupukanpun dibayar pada saat sawit telah dipanen dan ditimbang, meskipun didalam Islam dikatakan bahwasanya gaji harus dibayar sebelum keringat kering, jika dikaitkan dengan pekerja buruh lepas disini sistem yang digunakan oleh masyarakat tidaklah salah, karena memang si pemilik kebun itu baru memiliki uang setelah sawitnya di timbang, oleh karena itu gaji karyawan dibayar setelah sawit ditimbang. Dan 8 orang atau 80 % menyatakan keluhan kesah yang dirasakan itu pada saat musim hujan, dimana

kondisi jalan yang rusak sehingga kesulitan dalam melansir buah ke jalan besar sedangkan tambahan ongkos lansir dan uang bensin tidak ada.

Yang menentukan besarnya gaji karyawan yaitu tergantung dari harga jual sawitnya, itulah yang menyebabkan gaji karyawan diberikan setelah sawitnya ditimbang, karena disitulah baru diketahui berapa besar gaji yang didapat oleh karyawan tersebut. Pembayaran gajinya itu tertunda 1-2 hari sampai uangnya cair atau diterima oleh pemilik kebun dan baru dibayarkan kepada pekerja.

Didalam Ekonomi Syari'ah upah itu harus dibayar sebelum keringat si pekerja itu kering, sementara pada kebiasaannya disini upah pekerja baru dibayar setelah beberapa hari berlalu setelah sawit di timbang, walaupun sebab tertundanya itu bukan disengaja, karena memang begitulah adanya, sipemilik kebun baru mempunyai uang setelah sawitnya ditimbang, namu kalau melihat konsep ekonomi syariah dalam item ini dalam segi waktu tetap saja belum memenuhi syarat ekonomi syari'ah, begitulah islam sangat memuliakan hak-hak manusia dalam suatu pekerjaan. kemudian keluhan kesah yang dirasakan oleh tukang panen adalah ketika kondisi jalan rusak, dan saat hujan deras karena sudah menjadi tanggung jawab tukang panen untuk melansir buah sawit yang telah dipanennya ke jalan besar, sedangkan tambahan ongkos lansir dan uang bensin tidak ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan mengenai sistem pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit ditinjau dari Ekonomi Syari'ah yang diolah melalui jawaban responden pada saat wawancara, maka penulis menarik beberapa kesimpulan diantara lain sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit Didesa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah sistem pengupahan nya atas dasar perkilonya Rp.200 dan perton nya Rp.200.000. Tata cara pembayaran upah diberikan setelah sawit ditimbang dan pembayarannya itu ditundah sampai setelah uangnya cair atau diterima oleh pemilik kebun dalam jangka waktu 1-2 hari. Upah yang diberikan itu masi terbilang kurang kerana mengingat kebutuhan ekonomi yang sangat tinggi. Untuk kelayakan upah itu udah sesuai pasaran. Untuk waktu panennya 1 kali 15 hari, untuk kesatuan hasil tergantung berapa ton sawit yang didapat dalam satu kali panen. Untuk sistem kerjanya borongan.
2. Tradisi waktu pembayaran upah dilakukan sejak turun temurun caranya seperti itu, yaitu pembayaran upah baru diterima oleh pekerja setelah sawit yang dipanen di timbang, kadang membutuhkan waktu dua sampai tiga hari baru lah sipekerja menerima upahnya. Namun kalau melihat konsep ekonomi syariah dalam item ini dalam segi waktu belum sesuai dengan ekonomi syariah, karna kalau didalam Ekonomi

Syari'ah upah itu harus dibayar sebelum kering si pekerja itu kering, sementara pada kebiasaannya disini upah pekerja baru dibayar setelah beberapa hari berlalu setelah sawit di timbang, walaupun sebab tertundanya itu bukan disengaja, karena memang begitulah adanya, sipemilik kebun baru mempunyai uang setelah sawitnya ditimbang, tetap saja belum memenuhi syarat ekonomi syari'ah, begitulah islam sangat memuliakan hak-hak manusia dalam suatu pekerjaan. kemudian keluhan kesah yang dirasakan oleh tukang panen adalah ketika kondisi jalan rusak, dan saat hujan deras karena sudah menjadi tanggung jawab tukang panen untuk melansir buah sawit yang telah dipanennya kejalan besar, sedangkan tambahan ongkos lansir dan uang bensin tidak ada.

B. Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran yang dapat penulis berikan saran diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemilik kebun hendaknya segera membayar gaji pekerja jika sawit telah ditimbang dan jangan menundanya, berikan gaji sesuai dengan besar jasa yang telah diberikan. Begitu juga dengan pekerja, kerjakanlah kewajiban dengan sebaik mungkin dan sejujur mungkin agar gaji yang akan diterima dari pemilik kebun menjadi berkah. Sebaliknya kepada pemilik kebun jangan perhitungan kepada para pekerja.
2. Pemilik kebun, hendaknya memberikan gaji per hari dan mingguan untuk meringankan beban pekerja, dan pemilik kebun hendaknya memberikan gaji lembur dan bonus kepada pekerja dan tunjangan hari raya diberi berupa uang, barang atau bahan makan, begitu juga dengan

tambahan ongkos lansir ketika jalanan rusak entah itu karena hujan atau apapun itu berikanlah ongkos tambahan supaya pekerjaannya dilakukan dengan ikhlas dan tidak ada selisih faham didalam hati masing masing.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Sumber Buku

- Ahmad, Ifham Sholihin, 2010, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ahmad, Wanarso Munawwir, 1997, *Al-Munawwir (kamus arab-indonesia)*, Pustaka Progressif, Surabaya.
- Alma, Buchari, 2008, *Pengantar Bisnis*, CV Alvabeta, Bandung.
- Burhan, Ashsofa, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Departemen Pemerintahan Nasional, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi 3*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Ghazaly, Abdul Rahman, dkk, 2010, *Fiqh Muamalat*, Kencana, Jakarta.
- Hakim, Lukman, 2012, *Prinsip-prinsip Ekonomi islam*, Erlangga, Bandung.
- Helmi, Karim, 2002, *Fiqh Muamalah*, PT Raja Grasindo Persada, Jakarta.
- Hendi, Suhendi, 2014, *Fiqh Muamalah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kadir, Ahmad, 2010 *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-Qur'an*, Pener Amzah, Jakarta.
- Lalu Husni, 2010 *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, PT Raja Grasindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung.
- Muhammad Sharif Chaudhry, 2012 *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar. (fundamental of islamic system)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Mulyadi, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Prespektif Pembangunan*, Raja Grasindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Islamic Human Capital Dari Teori Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sanusi, Anwar, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sahrani, sohari, 2011, *Fiqih Muamalah*. Gahalia Indonesia, Bogor.
- Sonny Sumarsono, 2009, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Triton PB, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prespektif Partnership dan Kolektivitas, Tugu Publisher, Jakarta.

Sumber Skripsi

Anton Satria, 2009, “*Sistem Upah Buruh Panen Padi Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Di Desa Pagar Dewa Kec.Warkuk Ranau Selatan Kab. Oku Selatan-Sumatra Selatan*”. Fakultas Syari’ah. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

Habib Masruri. “*Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan*”. Fakultas Syari’ah. Institut Agama Islam Negeri Walisongo. Semarang.

Sumber Jurnal

Putri Nuraini , 2018, *Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, Jurnal Rumpun Ekonomi Syari’ah, Vol.01, 39.

Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, 2016, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*, Jurnal Islamonomic, Vol 7, 12-13.

Ika Novi Nur Hidayati , 2017, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal Az Zarka’, Vol. 9, No. 2, Desember 2017

Yetniwati, 2017, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Mimbar Hukum Vol. 29, No. 1, Februari 2017. Hal 82-95

Septi Wulan Sari, 2016, *Pemberian Upah Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam*, Ahkam, Vol 4, No 1.