

SKRIPSI

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (PADA EKSPEDISI PT. PUTRA SETIA ABADI
KECAMATAN BATULICIN)**



2022

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (PADA EKSPEDISI PT. PUTRA SETIA ABADI
KECAMATAN BATULICIN)**



Oleh:

**SAPNAH AGUSTINA
NIM. 17.2400.074**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh dalam Prespektif
Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia
Abadi Kecamatan Batulicin)

Nama Mahasiswa : Sapnah Agustina

Nomor Induk Mahasiswa : 17.2400.074

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
B. 966/In.39.8/PP.00.9/3/2021

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. Zainal Said, M.H.

NIP : 19761118 200501 1 004

Pembimbing Pendamping : Dr. Damirah, S.E., M.M.

NIP : 19760604 200604 2 001

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



amil
Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
NIP. 19730129 200501 1 004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)

Nama Mahasiswa : Sapnah Agustina

Nomor Induk Mahasiswa : 17.2400.074

Program studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam B. 966/In.39.8/PP.00.9/3/2021

Tanggal Kelulusan : 28 Februari 2022

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Zainal Said, M.H. (Ketua) (.....)

Dr. Damirah, S.E., M.M. (Sekretaris) (.....)

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag (Anggota) (.....)

Abdul Hamid, S.E., M.M. (Anggota) (.....)

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag
NIP 19730129 200501 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah swt. yang telah menentukan segala sesuatu berada ditangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah berkat hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Selawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad saw, keluarga dan sahabatnya.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya serta kasih sayang yang tak terhingga untuk kedua orangtua saya tercinta, Bapak sulaiman dan Ibu Nur Intan yang tidak henti-hentinya mendoakan, serta memberikan pengorbanan materi yang sangat besar tanpa mengeluh demi berhasilnya prosesi perkuliahan penulis.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Zainal Said, M.H., dan Ibu Damirah, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan pembimbing II penulis, ditengah kesibukan beliau tetap menerima penulis untuk berkonsultasi, serta selalu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja sebagai pemimpin di kampus tercinta.
2. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam beserta jajarannya atas pengabdiannya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa IAIN Parepare.

3. Ibu Dr. Rusnaena, M.Ag. selaku ketua Prodi Ekonomi Syariah yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berkonsultasi masalah nilai dan berbagai hal yang menyangkut masalah jurusan.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Parepare yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
5. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
6. Kepada bapak dan ibu pengelola perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memfasilitasi mencari dan meminjamkan buku yang dibutuhkan untuk mendukung serta melengkapi penulisan penyelesaian secara teoritis pada skripsi penulis.
7. Informan penelitian yang telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan membantu menyelesaikan skripsi ini.
8. Para teman-teman, Nur Risma S.E., Nilam Cahya S.H., Sitti Hajrah, Marissa Mochtar, S.E., Andi Putri Zahira S.E., Hasmita S.E Eka Sari Widyastuti, Sri Reski Indrayanti, Nurul Asmi Pratiwi S.E., Sefriyana Sari S.E., Ekanuursafitri, dan teman teman seperjuangan saya di HIPMAT, yang selama ini telah memberikan segenap bantuan, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman Institut Agama Islam Negeri Parepare, terkhusus kepada teman-teman dari Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2017 yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga ikatan persaudaraan dan kekeluargaan kita bisa terus terjalin.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, mohon maaf peneliti tidak bisa menyebutkan satu persatu.

Penulis tak lupa mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun materil hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah swt. berkenan menilai segala kebaikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat pahala-Nya.

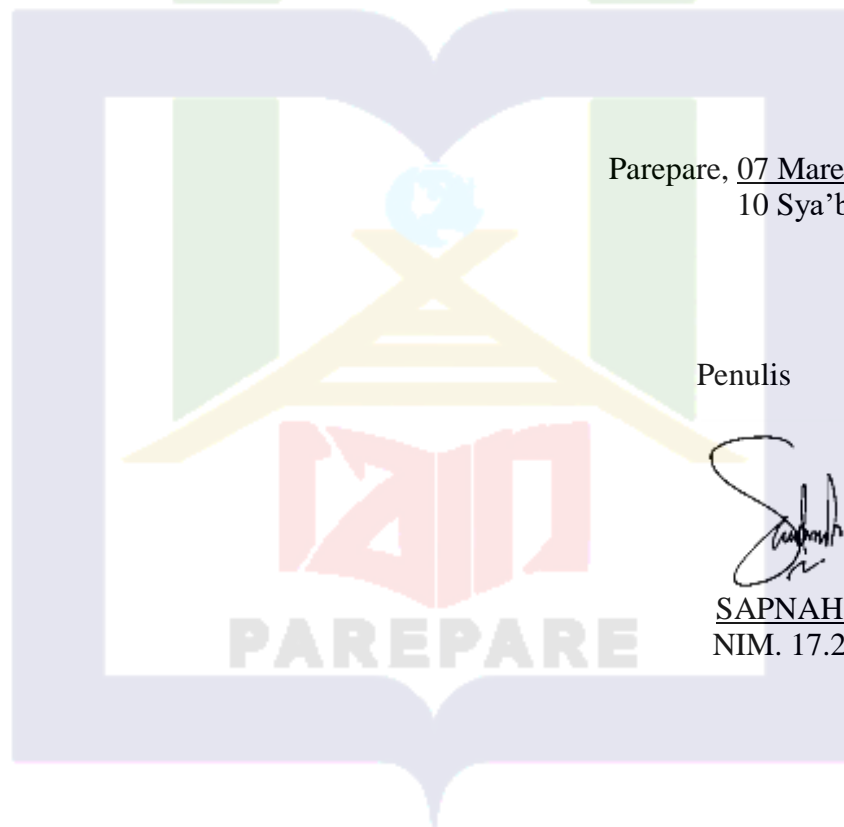
Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, karena penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna akan tetapi besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Parepare, 07 Maret 2021
10 Sya'ban 1443 H

Penulis



SAPNAH AGUSTINA
NIM. 17.2400.074



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sapnah Agustina

NIM : 17.2400.074

Tempat/Tgl. Lahir : Kersik Putih, 16 Agustus 1999

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Sistem Pengupahan Buruh Dalam Perspektif
Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi
Kecamatan Batulicin)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 7 Maret 2022
10 sya'ban 1443 H

Penulis,



SAPNAH AGUSTINA

NIM. 17.2400.074

ABSTRAK

Sapnah Agutina. *Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin). (dibimbing oleh Zainal Said dan Damirah)*

Sistem pengupahan adalah jasa yang diberikan pengusaha secara kolektif sesuai dalam perjanjian kesepakatan kepada kepala buruh (mandor) yang dianggap sebagai imbalan jasa dari tenaga yang digunakan untuk kepentingan perusahaan seperti sistem pengupahan di PT. Putra setia Abadi yang pemberian upahnya berdasarkan sistem borongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perjanjian antara buruh dengan PT. Putra Setia Abadi, faktor yang memengaruhi sistem pengupahan buruh pada PT. Putra Setia Abadi, serta mengetahui sistem pengupahan buruh pada ekspedisi PT. Putra Setia Abadi berdasarkan perspektif ekonomi Islam.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, yaitu cara memaparkan informasi-informasi yang diperoleh dari narasumber dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : pertama, bentuk perjanjian kerja pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dalam kesepakatannya hanya melibatkan perusahaan dengan kepala buruh tanpa melibatkan buruh. Kedua, ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh pada ekspedisi PT. Putra Setia Abadi yaitu kinerja dan banyaknya muatan dan terkadang mandor memberikan upah lebih kepada buruh yang dilihat memiliki kinerja yang baik hal ini dilakukan tanpa sepengetahuan buruh. Ketiga, sistem pengupahan buruh pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi menurut Perspektif Ekonomi Islam belum memenuhi upah yang adil dan layak. Bentuk ketidak adilannya karena mandor tidak transparan dalam memberikan upah kepada buruh, sedangkan bentuk ketidak layakannya karena upah yang diterima buruh belum ammpu untuk mencukupi kebutuhan hidup buruh sehingga mereka mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kehidupannya.

Kata Kunci : Sistem Pengupahan, Buruh, Ekonomi Islam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN KOMISI PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	8
B. Tinjauan Teori.....	11
1. Sistem.....	11

2. Pengupahan Buruh	19
3. Perspektif Ekonomi Islam	23
C. Tinjauan Konseptual.....	29
D. Kerangka Pikir.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Pendekatan.....	33
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	33
C. Jenis Dan Sumber Data	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Uji Keabsahan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Profil Perusahaan Pt.Putra Setia Abadi	44
B. Kontrak Kerja Antara Buruh Dengan Perusahaan	43
C. Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pengupahan Buruh	48
D. Sistem Pengupahan Buruh Dalam Prespektif Ekonomi Islam	52
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	<u>I</u>
<u>LAMPIRAN LAMPIRAN</u>	<u>V</u>
<u>BIODATA PENULIS</u>	<u>XXII</u>

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.1	Tarif Pengupahan Buruh	54



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Bagan Kerangka Pikir	33
4.1	Struktur Organisasi PT. Putra Setia Abadi	48
4.2	Kwitansi Bukti Pembayaran Pembongkaran PT. Putra Setia Abadi	58



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Sistem Perjanjian Kerja waktu tertentu	VI
2	Pedoman Wawancara	VII
3	Data Mentah Penelitian	IX
4	Surat Keterangan Wawancara	XI
5	Surat Izin Penelitian dari Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare	XVIII
6	Surat Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare	XIX
7	Surat Keterangan Selesai Meneliti	XX
8	Dokumentasi	XXI
9	Biodata Penulis	XXII

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mekanisme kerja suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawannya, di mana karyawan merupakan tulang punggung atau penggerak jalannya aktivitas produksi, Perusahaan yang baik akan menyadari peran penting karyawan sebagai faktor utama produktivitas.¹ Gambaran ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun eksternalnya. Pihak internal merupakan seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas perusahaan (karyawan), sedangkan pihak eksternal merupakan pihak di luar perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu menjalin hubungan kerja dengan partner kerja (buruh) untuk menjaga stabilitas perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kepuasan pekerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu ukuran seberapa puas seorang pekerja dalam mengisi posisi dan melakukan suatu pekerjaan, karena kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya.² Buruh/pekerja yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya buruh yang kepuasan kerjanya rendah,

¹Nimas Ayu Aulia Pitasari, "Mirwan Suraya Perdana, *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*", Journal Of Management Vol. 7 No. 4, 2018, h. 1.

²Hassel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Cet-2, Jakarta: PT.Grasindo, 2007) h.164.

cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat buruh puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja buruh, produktivitas pun akan meningkat. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau upah merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan buruh/pekerja, sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, di sisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja/buruh sebagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan karena dia mempunyai peranan yang penting tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa berproduksi.

Setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian yang ditujukan agar dapat terlaksana secara efektif, perusahaan yang efektifitasnya dapat terselenggara dikarenakan dalam suatu perusahaan terdapat sistem pekerjaan yang terstruktur yang masing-masing memegang tanggung jawab sesuai dengan jabatannya disisi lain majikan atau pemimpin perusahaan selaku penanggung jawab perusahaan, dipandang perlu memberikan upah sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan bersama atau dengan standar upah minimal Regional (UMR).

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan atau buruh. Gaji tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama bagi karyawan atau buruh.³ Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukan sehingga upah yang diberikan harus sebanding dengan kontribusi yang dilakukan oleh pekerja.

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk kompensasi dari suatu perusahaan kepada karyawan. Menurut Handoko di dalam buku manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik mengatakan bahwa “ kompensasi adalah imbalan atau gaji yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya”.⁴ Gambaran tersebut menunjukkan bahwa imbalan atau gaji yang diterima berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidup karyawan, sedangkan bagi perusahaan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi. Sehubungan dengan hal ini maka terjalin normalisasi hubungan antara pengusaha dengan karyawan yang saling menguntungkan serta memahami kebutuhan masing-masing.

Lebih lanjut Rifka Arifatunnisa mengatakan bahwa “ Upah sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja

³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), hal.130

⁴Yoyo Sudaryo Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset,2018) h. 11

atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.” Selanjutnya dijelaskan bahwa “Upah bisa juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Upah selalu dijadikan landasan bagi karyawan untuk mengukur jenis pekerjaannya”.⁵ Fenomena gambaran yang dimaksud yaitu pekerjaan di ukur sesuai dengan standar upah yang diberikan dari perusahaan, maka tanggung jawab yang dibebankan kepada pemilik perusahaan serta buruh cenderung terlaksana dengan baik. Sebaliknya, jika terjadi ketidak sesuain antara jenis pekerjaan dengan besarnya upah yang diberikan, maka akan berpengaruh pada hasil produksi atau komposisi waktu penyelesaian kegiatan.

PT. Putra Setia Abadi Kec. Batulicin merupakan perusahaan pelayaran rakyat (PELRA) cabang dari PT. Putra Setia Abadi Banjarmasin. yang bergerak di bidang ekspedisi dan bongkar muat, pada kegiatan ini tentunya dibarengi dengan partner kerja yang ada di pelabuhan, proses kegiatan ini melibatkan berbagai elemen termasuk buruh dipelabuhan yang dikepalai oleh seseorang kepala buruh (mandor).

Kepala buruh adalah seorang yang berpengaruh dan ditakuti sehingga leluasa dan menguasai tata cara kerja serta pengupahan, hal yang sangat menarik dalam sistem kerjanya penetapan upah ditetapkan oleh kepala buruh karena kekuataanya maka buruh menerima apa adanya, hasil wawancara pada salah satu karyawan buruh pelabuhan, si Udin mengutarakan tentang

“pengupahan buruh pelabuhan dikuasai oleh mandor, mandor adalah kepala buruh, pada pemberian upah kadang ada beberapa buruh yang memperoleh upah lebih dari tarif yang telah ditentukan sebelumnya, karena lebih dekat dengan kepala buruh ”

⁵Rifka Arifatunnisa, *Manajemen Pengupahan Karyawan Prespektif ekonomi Islam (Studi di Home Industry Tas Famili Purwekerto)*, (Skripsi Sarjana: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam: Purwekerto, 2015)

seorang pekerja harus mendapatkan upah secara pantas dan adil. Perusahaan yang menerapkan prinsip keadilan dalam hal pengupahan mencerminkan perusahaan yang dipimpin oleh orang-orang yang bertakwa, Salah satu firman Allah Swt dalam Q.S Al-Maidah/5:8 telah menegaskan dalam firmannya sebagai berikut :

لِّلتَّقْوَىٰ أَقْرَبُ هُوَ اَعْدِلُوا

Terjemahnya :

Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa.⁶

Firman tersebut mengisyaratkan bahwa sikap adil yang di miliki oleh suatu perusahaan dalam memberikan upah akan berimbang pada kesejahteraan para pekerja, sehingga kebutuhan pangan, sandang, dan papan akan tercukupi, prinsip hukum Islam juga mengamanatkan bahwa, pada saat akan memperkerjakan orang lain, maka perusahaan terlebih dahulu harus menjelaskan jenis pekerjaan, jangka waktu serta upah yang akan diterima. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja serta hal-hal yang merugikan pihak lain.

Mencermati berbagai fenomena yang di temukan pada mekanisme sistem pekerjaan dipelabuhan ditemukan berbagai hal tentang pendapatan baik pada karyawan maupun pada buruh, hal yang sangat berpengaruh pada pengupahan terdapatnya sistem nepotisme sehingga dipandang perlu mengetahui. Bagaimana bentuk perjanjian, faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan, serta sistem pengupahan buruh yang dikaitkan dengan Perspektif Ekonomi Islam. Dengan hal ini maka penulis tertarik mengangkat suatu judul “Sistem Pengupahan buruh Dalam

⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung:Jumanatul 'Ali-ART, 2011) h.108

Perspektif Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)”.
PAPERE

B. Rumusan Masalah

Pembahasan pada pra penelitian yang dikemukakan pada latar belakang maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian selanjutnya pada rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kontrak perjanjian antara buruh dengan PT. Putra Setia Abadi ?
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan Buruh pada PT. Putra Setia Abadi ?
3. Bagaimana sistem pengupahan buruh pada PT. Putra Setia Abadi berdasarkan perspektif ekonomi Islam ?

C. Tujuan Penelitiann

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian antara buruh dengan PT. Putra Setia Abadi.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang memengaruhi sistem pengupahan buruh pada PT. Putra Setia Abadi.
3. Untuk mengetahui sistem pengupahan buruh pada PT. Putra Setia Abadi berdasarkan perspektif ekonomi Islam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmiah bagi mahasiswa atau bagi mahasiswa yang ingin melanjutkan penelitian ini secara akademisi serta lembaga-lembaga yang terkait

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan cakrawala peneliti, selanjutnya sebagai landasan referensi mahasiswa dalam proses perkuliahan serta penulisan karya-karya ilmiah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Menanggapi beberapa hasil peneliti terdahulu yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dalam pembahasan serta referensi dalam tinjauan pustaka, maka dikemukakan sebagai berikut :

Peneliti pertama Sri Ayu Jenawati dengan judul “Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu Pt. Aneka Indo Mandiri di Tanjung Morawa dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018.”⁷

Sistem pengupahan pada PT. Aneka Indo Mandiri yaitu upah harian dimana buruh akan mendapatkan upah berdasarkan hari masuk kerja dan upah borongan akan mendapatkan upah berdasarkan setiap kontainer keluar membawa hasil produksi. Hasil menunjukkan, praktik sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Aneka Indo Mandiri belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Hal ini dilihat dari sistem pemberian upah belum memenuhi konsep adil karena antara buruh yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang lebih besar dengan yang memiliki resiko lebih kecil tidak ada perbedaannya. Dan upah yang diberikan juga belum sesuai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota Deli Serdang yakni Rp. 2.720.100. Sehingga implikasi upah terhadap tingkat kesejahteraan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : persamaan penulis dengan apa yang peneliti sebelumnya yaitu terletak pada tata cara sistem pengupahan buruh

⁷Sri Ayu Jenawati, *Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu Pt. Aneka Indo Mandiri Di Tanjung Morawa Dalam Perspektif Ekonomi Islam Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga*, (Skripsi Sarjana : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan 2018).

pabrik yakni menggunakan pola upah borongan, serta persamaan lain yaitu upah yang diterima oleh buruh belum layak untuk memenuhi kebutuhan hidup, selanjutnya juga diuraikan sistem pengupahan dalam prespektif ekonomi islam yang menurut peneliti penetapan upah yang belum layak dan adil jika dikaitkan dengan prinsip-prinsip ekonomi islam.

Perbedaan yang sangat mendasar yaitu temuan implikasi atau dampak dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga buruh pabrik PT. Aneka Indo Mandiri dapat dikatakan tidak sejahtera karena upah yang mereka terima lebih rendah dari Upah Minimum regional, sedangkan pada pra penelitian dalam pengupahan penggajian yang tidak merata karena dipengaruhi oleh faktor kinerja dan banyak nya muatan serta kekuasaan kepala buruh yang membedakan pekerjaanya sehingga pendapatan/gaji tidak merata pada pekerjaan yang sama.

Peneliti kedua Rizki Ayu Distira dengan judul “Praktek Upah Buruh Pembongkaran Ikan di Pelabuhan Sibolga ditinjau dari Fiqh Muamala, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan 2020.”⁸

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Ayu Distira menunjukkan bahwa Pembayaran pembongkaran ikan di pelabuhan Sibolga telah terjadi penundaan ketika pemberian upah kepada buruh atau karyawan, sebelumnya buruh menerima upah sekali dalam seminggu tetapi kenyataannya si buruh menerima upah satu kali dalam sebulan,dengan adanya penundaan majikan tersebut, majikan tidak bisa memberikan alasan yang jelas tentang terjadinya penundaan upah tersebut. Dimana hal tersebut tidak sesuai dengan pandangan Islam, dimana dalam Al-quran dan Hadist pemberian

⁸Rezki Ayu Distira, *Praktek Upah Buruh Bongkar Ikan di Pelabuhan Sibolga Ditinjau dari Fiqh Muamalah*, (Skripsi Sarjana : Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum : Padangsidempuan, 2020).

upah kepada buruh harus secepatnya di berikan yang dimana Islam melarang menunda-nunda upah kepada buruh tersebut.

Perbedaan penulis dengan peneliti kedua menunjukkan bahwa telah terjadi penundaan ketika pemberian upah kepada buruh atau karyawan, yang dalam kesepakatan dibayar perminggu namun dalam kenyataanya dibayar per bulan, hal ini menunjukkan adanya penundaan pembayaran dari majikan. Sementara apa yang ditemukan penulis pada pra penelitian pengupahan langsung dibayarkan setelah proe bongkar muat dilakukan oleh buruh Selanjutnya kepala buruhlah yang menentukan upah buruh perorang.

Perbedaan yang sangat mendasar pada peneliti kedua menggambarkan tentang keterlambatan pembayaran yang tidak sesuai dengan perjanjian sebelumnya. Sementara yang diteliti yaitu pembayaran tepat waktu tetapi sistem pembayaran upah yang tidak sesuai meskipun beban pekerjaan sama. Selanjutnya persamaan pada peneliti ini yaitu masing-masing analisis tentang upah buruh, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif.

Peneliti ketiga Arief Triwibowo Dengan Judul “Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung, Fakultas Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung 2016.”⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Arief Triwibowo menunjukkan bahwa sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung mengalami kesalahan sistem pengupahan dikarenakan pertentangan sumber hukum perburuhan. Pemerintah mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif

⁹Arief Triwibowo, *Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung*, (Skripsi sarjana : Fakultas Hukum : Bandar Lampung, 2016).

Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016, sebagai peraturan sistem pengupahan buruh bongkar muat. Dalam SK tersebut sistem pengupahan menggunakan sistem upah satuan unit (perzak semen). Padahal, realitanya kebiasaan sistem pengupahan yang terjadi di dalam buruh bongkar muat menggunakan sistem upah borongan. Perlindungan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung tidak di cover oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Sehingga selalu terjadi konflik mengenai kepentingan hak, dalam hal ini upah yang selalu tidak sesuai.

Perbedaan penelitian yang penulis lakukan terdapat hubungan yang sangat signifikan yaitu antara perlindungan buruh dengan sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan perjanjian yang disepakati, antara lain tentang keselamatan kerja, jaminan kesehatan, dll, sementara yang diteliti upah buruh yang tidak secara langsung berhubungan dengan perusahaan melainkan melalui kepala buruh atau mandor sehingga tentang keselamatan kerja serta jaminan kesehatan tidak terlalu erat kaitannya dengan pemilik perusahaan karena hanya mandor dengan pemilik perusahaan yang menentukan kesepakatan bersama.

Perbedaan yang paling mendasar jika peneliti ketiga buruh berhubungan langsung dengan perusahaan sehingga kewajiban perusahaan tentang perburuan ditanggung oleh perusahaan sementara yang penulis teliti buruh tidak berhubungan langsung dengan perusahaan akan tetapi melalui kepala buruh sehingga jaminan buruh terhadap perusahaan tanggung jawab kepala buruh karena pekerjaan sistem borongan.

Persamaan penulis pada peneliti ketiga yaitu masing-masing tentang upah buruh dalam tingkat kepuasan upah namun sistem penerimaannya berbeda yaitu pada peneliti ketiga buruh berhubungan dengan perusahaan sedangkan yang penulis teliti buruh berhubungan langsung dengan kepala buruh, dan metode penelitian yang digunakan pun sama yaitu, metode penelitian kualitatif.

Peneliti keempat Nur Qiswah dengan judul “ Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Baranti Kab. Sidrap), Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Islam, Institut Agama Islam Negri Parepare, 2019 ”.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Qiswah menunjukkan bahwa sistem pemberian upah buruh pabrik gabah di Baranti Kab. Sidrap, yaitu diberikan sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sedikit banyaknya upah tergantung dari hasil produksi dan jumlah gabah yang dikelola. Jika produksi gabah sedikit maka upah juga diberikan rendah dan upah juga biasanya diberikan dalam bentuk beras atau uang dan upah juga sering mengalami penundaan pembayaran. praktek upah di Baranti Kab. Sidrap menurut etika bisnis Islam yang telah diterapkan yaitu prinsip keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab, dan kebenaran. Sedangkan prinsip etika bisnis Islam belum diterapkan oleh beberapa buruh yaitu kesatuan, dalam hal tidak melaksanakan shalat apabila telah tiba waktu shalat karena terlalu sibuk dalam bekerja dan adapula buruh yang tidak mengerjakan shalat meskipun mereka tidak bekerja.

Perbedaan peneliti dengan penelitian ini yaitu pemberian upah pada buruh pabrik gabah di Baranti Kabupaten Sidrap biasanya diberikan dalam bentuk beras

¹⁰ Nur Qiswah, Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Di Baranti Kab. Sidrap), (skripsi sarjana: Fakultas syariah dan ilmu hukum Islam Institut Agama Islam Negri Parepare, 2019).

atau uang dan upah juga sering mengalami penundaan pembayaran, sedangkan yang penulis teliti pemberian upah hanya berbentuk uang dan pembayarannya tepat waktu. Metode analisis yang digunakan peneliti Nur Qiswa yaitu analisis etika bisnis Islam sedangkan analisis yang penulis gunakan yaitu analisis ekonomi Islam. perbedaan selanjutnya yaitu sistem pemberian upah di pabrik gabah Baranti Kab. Sidrap diberikan lebih tinggi jika jenis pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, begitu juga sebaliknya, sedangkan yang penulis teliti meskipun beban pekerjaannya berat upah yang diterima tetap sama dan akan diberikan upah lebih bagi buruh yang memiliki kinerja yang baik.

Persamaan dari penelitian penulis dengan penelitian ini yaitu metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif serta sama-sama mengkaji tentang pengupahan buruh.

B. Tinjauan Teoritis

1. Sistem Pengupahan Buruh

a. Pengertian Sistem

Terminologi sistem digunakan dalam berbagai cara yang luas sekali sehingga sulit untuk mendefinisikannya dalam suatu pernyataan yang merangkum semua pernyataannya yang cukup ringkas untuk memahami maksudnya, Beddy mengatakan bahwa pengertian sistem tergantung pada latar belakang orang yang mencoba mendefinisikannya.¹¹

Pemahaman tersebut diatas menunjukkan bahwa begitu luasnya pemahaman seistem maka agak sulit untuk mempersatukan namun dilihat dari mana cara pandang seseorang untuk menyimpulkannya. Misalnya, menurut hukum sistem

¹¹Deddy Iriawan Maksudi, *Sistem Politik Indonesia Pemahaman Secara Toritik dan Empirik*, (Jakarta: Rajawalipers, 2012), h.6-7

dipandang dari aturan-aturan yang membatasi baik oleh kapasitas sistem itu sendiri maupun lingkungan dimana sistem itu berada untuk menjamin keserasian dan keadilan.

Menurut David Easton, sistem adalah interaksi sosial masyarakat didalamnya terdapat alokasi yang mengikat atau bersifat otoritatif diimplementasikan, lebih lanjut Easton memandang kehidupan sosial merupakan suatu sistem yang terdiri dari aktivitas yang saling berkaitan. Aktivitas itu menemukan hubungan-hubungan atau ikatan sistemiknya dari kenyataan bahwa aktivitas itu mempengaruhi bagaimana keputusan otoritatif dirumuskan dan dilaksanakan.¹²

Fenomena pemahaman sistem menurut Easton menunjukkan bahwa bila kehidupan sosial dipandang sebagai suatu sistem aktivitas, maka dijumpai suatu konsekuensi tertentu dari cara melakukan kegiatan mengenai pelaksanaan suatu sistem antara kedua belah pihak yang saling menguntungkan serta menerima masukan-masukan (input) yang datang dari komponen lain yang dimaksud yaitu adanya pengaruh-pengaruh dari luar yang merupakan energi bagi sistem itu sendiri sehingga sistem itu dapat berjalan, hal ini jika dikaitkan dengan suatu proses maka akan muncul kesepakatan baru yang melahirkan kebijakan otoritatif antara buruh dan pengusaha maupun terhadap masyarakat lingkungannya.

Konsep kesepakatan dalam suatu sistem perjanjian tentunya tergantung dari kondisi dan posisi antara kedua belah pihak yaitu antara pengusaha selaku penerima jasa dan buruh selaku pemberi jasa hubungan kedua belah pihak ini merupakan hubungan antara kepentingan dengan kebutuhan dengan menghasilkan

¹²Deddy Iriawan Maksudi, *Sistem Politik Indonesia Pemahaman Secara Teoritik dan Empirik*, h. 7

suatu kebijakan yang otoratif yaitu perjanjian yang bernuansa penekanan pengusaha selaku pemegang kepentingan dan buruh selaku pemegang kebutuhan sehingga kesepakatan mengakibatkan diputuskan secara sepihak (otoratif).

Secara teoritis maka sistem dapat digambarkan sebagai mekanisme kerja antara pemilik perusahaan dengan karyawan secara intern dan buruh pekerja serta partner kerja perusahaan lainnya secara ekstern kedua belah pihak mengikat suatu perjanjian kerjasama antara si penerima pekerjaan (buruh) dengan si pemberi pekerjaan (perusahaan).

1) Sistem Perjanjian

Pengertian perjanjian kerja atau persetujuan yang diatur oleh KUHP perdata Pasal 1313 menjelaskan bahwa : “Perjanjian adalah suatu perbuatan antara satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.¹³ Dalam suatu perjanjian, pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian tersebut, bisa dinamakan dengan optimal law, karena ketentuan dari pasal-pasal yang mengaturnya, boleh disingkirkan oleh pihak yang membuat suatu perjanjian.

Pasal 1601 huruf a KUHPperdata memberikan pengertian sebagai : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”¹⁴

Hal ini ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian antara lain, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang

¹³Djumandi, *Hukum Perburuan, Perjanjian Kerja*, (Ed-2, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008) h.13

¹⁴Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Ed-Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, 2010), h.64

memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Hubungan ini jika dikaitkan dengan pendekatan normative. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pihak kesatu (majikan), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni buruh, majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. dalam perjanjian kesepakatan bersama (PKB) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 133 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran.¹⁵

Perjanjian perburuhan / kesepakatan kerja bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 adalah perjanjian perjanjian kerja bersama (PKB) perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHP perdata.¹⁶

Pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar dan Tarifvertrage menyatakan perjanjian kerja bersama ialah suatu perjanjian antara seseorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat Upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.¹⁷

PKB diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 butir 21 jo pasal 1 angka 2 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP48/MEN/VI/2004, dikatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan

¹⁵Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h.64

¹⁶Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h.75

¹⁷Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019), h.30

pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸ Dari pengertian diatas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama adalah dimaksud untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan / pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga se acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 membahas pengertian yang lebih luas.

2) Bentuk Perjanjian Kerja

Bentuk perjanjian Kerja dibagi menjadi dua bentuk Yaitu :

a) Bentuk Perjanjian Kerja secara Lisan

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan tertulis sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- (1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

¹⁸Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, h.29

b) Bentuk Perjanjian Kerja Secara Tertulis

Beberapa bentuk perjanjian kerja menegesikan asas konsensualitas, yakni untuk perjanjian-perjanjian yang memerlukan atau dipersyaratkan oleh Undang-Undang harus diadakan secara tertulis. Dalam pasal 51 Undang-Undang 13 tahun 2003 ditentukan bilamana peraturan perundang-undangan menentukan bahwa suatu bentuk perjanjian harus tertulis.

Dalam Pasal 54 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan hal-hal yang harus terdapat dalam suatu perjanjian kerja tertulis, yaitu :

- (1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- (2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- (3) Jabatan atau jenis pekerja
- (4) Tempat pekerjaan;
- (5) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- (6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- (7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- (8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- (9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁹

3) Perjanjian antara buruh dengan pengusaha

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk

¹⁹Hidayat Muharram, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006) h.2-5

memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²⁰ Menurut Subekti perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian ditandai dengan ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan yang harmonis antara pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak kedua.²¹

Kesepakatan Kerja Bersama yang Bersifat Harmonis, Dinamis dan Berkeadilan, Daryanto SS menyatakan bahwa “Harmonis adalah serasi, selaras, cocok” sedangkan Hasan Alwi menyatakan bahwa harmonis bersangkut paut dengan harmoni, seia sekata, sedangkan Semeru menyatakan bahwa Hubungan industrial yang harmonis adalah hubungan yang didasari oleh rasa saling percaya, saling menghargai dan saling memberi. Menurut Slamet Santoso dinamis berarti tingkah laku warga yang satu secara langsung memengaruhi warga lain secara timbal balik, jadi dinamika berarti adanya interaksi dan interdependensi antara anggota kelompok yang satu dengan anggota kelompok yang lain secara timbal balik antara anggota dengan kelompok secara keseluruhan. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) keadilan adalah sifat (perbuatan, perlakuan, dan sebagainya) yang adil. Keadilan berasal dari kata adil yang artinya menurut KBBI adalah sebagai berikut: Sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak; Berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran; Sepatutnya, tidak sewenang-wenang.²²

²⁰Trianah Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, (Yogyakarta : CV. Budi Utama), h.105

²¹Tiana Sofiani, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, h.105

²²Tia Agustina Faricha, Bulan Prabawani, *Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama (Studi pada PT. Fumira Semarang)*, *ejournal3undip.ac.id*, H.5

b. Pengupahan Buruh

Sistem pengupahan, jasa yang diberikan pengusaha secara kolektif sesuai dalam perjanjian kesepakatan kepada kepala buruh (mandor) yang dianggap sebagai imbalan jasa dari tenaga yang digunakan untuk kepentingan perusahaan. Mencermati pemahaman ini maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam pemahaman antara lain Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh buruh sesuai dengan kesepakatan standar upah minimum regional. Pemahaman lain tentang Upah Riil, adalah upah nominal yang diterima oleh para pekerja atau buruh.

Buruh dikategorikan pada mata pencarian sektor informal. Menurut Hendri Saparini dan M. Chatib Basri, tenaga kerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja pada segala jenis pekerjaan tanpa ada perlindungan negara dan atas usaha tersebut tidak dikenakan pajak. Pekerja sektor informal seperti buruh dianggap sebagai pekerja kasar (blue collar) sebagai pekerja pada pekerja kelompok lapangan yang mengandalkan kekuatan fisik. Kelompok lapangan usaha seperti pekerjaan di sektor usaha. jika dinilai dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya jumlah barang dan jasa yang didapatkan dari jasa hasil kerja mereka yang disebut upah atau pengupahan.²³

Di Indonesia dikenal beberapa faktor sistem pemberian upah, yaitu :

(a) Upah Menurut Waktu

Sistem upah ditentukan sesuai dengan besaran yang didasarkan pada lamanya bekerja seseorang, biasanya satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari / minggu.

²³Lineke Stine Kuemba, *Buruh Bagasi Kapal Di Pelabuhan Kota Bitung*, Holistik, Journal Of Social and Culture Tahun V No.10A/Juli-Desember 2012, Hal.2

Yang menentukan bahwa besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka. Keuntungan sistem upah menurut waktu yaitu tidak diukur berdasarkan banyak nya pekerjaan akan tetapi diukur berdasarkan lama nya bekerja, karena banyak-sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikan tidak terpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima. Sehingga kualitas barang yang diproduksi terjamin kualitasnya, bagi para tenaga kerja yang kurang terampil, dengan sistem upah ini maka pekerja, walaupun mereka kurang bisa menyelesaikan unit yang banyak pekerja tersebut tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga kerja yang lain, sementara kerugian sistem upah menurut waktu yaitu para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena keahlian mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para tenaga kerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja. Adanya kecenderungan para pekerja untuk bekerja lamban, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima.

(b) Upah Menurut Satuan Hasil

Sistem upah ditentukan sesuai dengan besaran pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misal upah pemetik daun teh dihitung per kilo. Keuntungan sistem upah menurut unit hasil yaitu, Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan akan menentukan besar-kecilnya upah yang akan mereka terima. Akibatnya produktivitas

perusahaan meningkat. Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar, sedangkan kerugian sistem upah menurut unit hasil yaitu, Para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang kurang terjamin, para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah akibatnya mereka mempunyai tidak semangat kerja.

(c) Upah Borongan

Sistem upah ditentukan sesuai pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah pada bongkar muat barang, membangun rumah dll.

(d) Sistem Bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah dengan insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut. Namun sistem ini juga memiliki kerugian, yaitu sistem ini memerlukan sistem administrasi yang rumit, sehingga memerlukan tambahan pegawai di bagian administrasi.

(e) Sistem Mitra Usaha

Sistem upah ditentukan sesuai pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja. Rata-rata tingkat upah. Penentuan tarif upah dalam suatu departemen atau pusat biaya dapat dilakukan dengan membuat estimasi jumlah pekerja dan tingkat upah, kemudian di hitung rata-rata upah. Rasio historis. Rasio historis antara jumlah upah yang dibayar dengan jumlah jam. kerja langsung dalam suatu departemen dapat berubah bila kondisi berubah. Standar akuntansi. Penetapan tarif upah dapat sama dengan standar akuntansi biaya.²⁴

Suatu program pengupahan dan penggajian, terdapat paling sedikit delapan komponen. Kedelapan komponen tersebut ialah:

1) Organisasi Administrasi Pengupahan dan Penggajian.

Satuan kerja yang menangani kegiatan pengupahan dan penggajian itu harus dilakukan secara sistematis sehingga setiap orang mengetahui secara pasti:

- a) Wewenang, tugas dan tanggung jawabnya
- b) Saluran pertanggung jawaban yang terbuka baginya
- c) Saluran komunikasi yang dapat digunakannya
- d) Jaringan informasi yang harus diperhitungkan
- e) Kerja sama yang harus dibina dan dipeliharanya
- f) Sifat koordinasi yang mesti diperhatikan

²⁴Sukwiati Dkk, *Ekonomi SMA kelas XI*, (Jakarta:Yudistira,2009) h.9-11

g) Bidang-bidang yang mungkin terjadi duplikasi dan tumpang tindih dalam pelaksanaan.

2) Metode Pembayaran Upah atau Gaji

Terdapat tiga metode pembayaran upah atau gaji, yaitu:

- a) Pembayaran upah atau gaji berdasarkan jangka waktu tertentu.
- b) Pembayaran upah atau gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.
- c) Kombinasi dari dua metode tersebut.

Pimpinan satuan kerja yang menangani pengupahan dan penggajian perlu mengetahui secara mendalam kelebihan dan kekurangan dari setiap metode. Dalam kondisi yang bagaimana satu metode tepat untuk digunakan.

3) Struktur Upah dan Gaji

Struktur yang baik adalah struktur yang mencerminkan rasa keadilan. Salah satu cara yang lumrah ditempuh untuk mencapai sasaran keadilan adalah dengan menyusun suatu struktur tugas dalam organisasi. Adanya struktur tugas yang jelas yang perlu dipahami dan diterima oleh tenaga kerja yang melakukan berbagai jenis pekerjaan, akan memungkinkan pelaksanaan penilaian pekerjaan dengan obyektif.

4) Program Pengupahan dan Penggajian Sebagai Perangsang Kerja

Suatu program pengupahan dan penggajian hendaknya tidak dilihat dan diperlakukan semata-mata sebagai kompensasi atas waktu, tenaga, pengetahuan, keahlian dan ketrampilan yang digunakan oleh tenaga kerja demi kepentingan organisasi, akan tetapi juga sebagai salah satu cara untuk merangsang peningkatan kegairahan bekerja. Dengan kata lain, setiap tenaga kerja perlu memahami nilai upah dan gaji tidak semata-mata dari segi materi akan tetapi juga dari segi psikologi kerja.

5) Tambahan Sumber Pendapatan Bagi Tenaga Kerja

Suatu organisasi dapat menempuh berbagai kebijakan dalam usaha menambah penghasilan para karyawan. Misalnya bagi organisasi niaga, ada tiga bentuk yang digunakan untuk menambah sumber pendapatan tenaga kerja yang terdapat di dalamnya yaitu:

- a. Program pembagian keuntungan perusahaan tidak hanya dengan para pemilik modal tetapi juga dengan para karyawan
- b. Pemilikan saham perusahaan
- c. Pemberian penghasilan tambahan (bonus pada akhir tahun, masa cuti dan berlibur atas biaya perusahaan dll)

6) Terjaminnya Sumber Pendapatan dan Peningkatan Jumlah Imbalan Jasa

Setiap tenaga kerja ingin memperoleh kepastian bahwa selama dia melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan berbagai ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi, tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadapnya yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan pendapatan yang tetap.

7) Kompensasi Bagi Kelompok Manajerial

Kelompok manajerial memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Pentingnya peranan tersebut melahirkan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang menduduki jabatan manajerial ketimbang tuntutan yang dipersyaratkan bagi para petugas operasional.

8) Prospek di Masa Depan

Memikirkan dan memperhitungkan prospek masa depan di bidang sistem pengupahan dan penggajian, maka perlu menggunakan tiga jenis orientasi waktu yaitu:

- a. Pengetahuan tentang sejarah organisasi.
- b. Orientasi masa kini.
- c. Orientasi masa depan.

Penggunaan dimensi tiga waktu tersebut, di samping pengetahuan yang sifatnya teknis mengenai berbagai segi pengupahan dan penggajian orang yang bersangkutan akan dapat menyusun rencana dan program pengupahan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dengan memperhitungkan kebutuhan dan keinginan para karyawan.²⁵

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

a. Upah Menurut Prestasi Kerja

Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil, Pengupahan ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Jadi besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif, cara ini juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.²⁶

²⁵ Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Gunung Agung), h. 92-97.

²⁶ Budi Hartono, *Ekonomi Bisnis perternakan*, (Malang : UB Press, 2012), h.117

b. Upah Menurut Lama Kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

c. Upah Menurut Senioritas

Pengupahan ini menggunakan cara yaitu, masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari sistem ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol dibandingkan dengan karyawan muda (junior). Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya, tetapi karena masa kerjanya.

d. Upah Menurut Kebutuhan

Pengupahan pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.

2. Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam

a. Pengertian Upah dalam Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut dengan Al-Ijarah, yang berasal dari kata Al-Ajru yang berarti Al-'Iwadhu (ganti). Dari sebab itu Ats-Tsawab (pahala)

dinamai Ajru (upah).²⁷ Dalam kamus bahasa Indonesia Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa Ijarah adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat. Manfaat terkadang berbentuk manfaat barang, seperti rumah untuk ditempati, atau mobil untuk dikendarai, dan terkadang berbentuk karya, seperti karya seorang pekerja bangunan, tukang tenun, penjahit. Terkadang manfaat itu berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga, seperti para pekerja.

Para ulama fiqh juga mengemukakan tentang upah, adalah sebagai berikut :

- a) Ulama Hanafiah, ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.
- b) Ulama asy-Syafi'iyah, ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
- c) Ulama Malikiyah dan Hanabilah, ijarah adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.

Afzalurrahman mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi, seperti faktor produksi, atau tenaga kerja yang diberi imbalan atas jasanya dalam produksi.²⁸

Kutipan tersebut diatas memberikan gambaran bahwa pembayaran dapat dihitung sebagai jumlah tetap untuk setiap tugas yang terselesaikan (upah tugas

²⁷Abdul Rahman Ghazali Dkk, Fiqh Muamalat, (Jakarta :PT Kharisma Putra Utama, 2010),h.277

²⁸Abdul Hakim, Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undangundang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: PT. Citra AdityaBakti, 2006), hlm.15

atau upah borongan) atau dalam hitungan jam atau harian (kerja upahan) atau yang lebih mudah, yakni dihitung berdasarkan jumlah kerja. Pembayaran dengan upah berbeda dengan kerja bergaji, di mana majikan membayar dengan jumlah teratur dalam kurun waktu tetap (seperti mingguan atau bulanan) tanpa memerhatikan jam kerja, dengan pelaksanaan yang mengodisikan pembayaran terhadap performa individu, dan dengan kompensasi berdasarkan sistem pengupahan perusahaan secara keseluruhan. Demikian juga jika produktifitas meningkat maka Pegawai dapat menerima selain gaji pokok juga mendapatkan persentase jaminan atau bonus tambahan gaji yang dibayar langsung dari perusahaan.

Istilah "upah" sering kali digunakan untuk seluruh bentuk (uang dan jasa) dalam kompensasi pegawai, sedangkan upah dalam Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh bagi keluarganya atas suatu pekerja dan jasa yang telah dilakukan.²⁹

Definisi yang telah diuraikan diatas dapat dilihat berbagai redaksi dari pengertian Ijarah namun apabila dicermati dapat diambil suatu kesimpulan yang sama tentang masalah upah ini. Jadi dapat dikatakan upah adalah penerimaan sebagai imbalan dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat dinilai, adanya tunjangan untuk diri dan keluarga, adanya suatu perjanjian dan diterima menurut ketentuan waktunya.

²⁹Abdul Hakim, Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undangundang Nomor 13 Tahun 2003, hlm.3

b. Sistem Pengupahan dalam Islam

Prinsip ekonomi islam disebutkan bahwa Ujarahal-almisli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembeli jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal bisa diperlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut³⁰. Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul, Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjaannya. Rasulullah saw memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah saw bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Terjemahnya :

“Barang siapa memperkejakan seorang pekerja ,maka harus disebutkan upahnya”³¹

³⁰Nasrun Haroen, FiqhMuamalah, (Jakarta: Gaya Media Pertama, 2000), hlm. 236

³¹H.R Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri, dilihat dari buku Al-Bukhari, *Sahih Al-Bukhari*, Juz II, 50.

Hadits di atas menunjukkan bahwa Rasulullah telah memberikan petunjuk supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja yang telah disepakati oleh pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan Al-Qur'an surah An-Nahl : 97, sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”³²

Ayat diatas menjelaskan balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Maka seseorang yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi, menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang pekerja yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.

³²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2011), h.178

Rasulullah SAW bersabda:

قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ

Terjemahnya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”³³

Hadis diatas bermakud bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, dan untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan. Dalam kandungan dari kedua hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang terdapat pada sistem pengupahan yaitu:

1) Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Surah Al-Maidah/5:8 sebagai berikut :

³³HR. Ibnu Majah, dilihat dari buku Abdul Rahman Ghazaly at all, *Fiqh Muamalat*, (278).

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ
لِلنَّفْسِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”³⁴

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing masing dari mereka tidak akan dirugikan, ayat diatas menegaskan bahwa pengupahan yang adil yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam memberikan upah akan berimbas pada kesejahteraan para pekerja, sehingga kebutuhan pangan, sandang, dan papan akan tercukupi, jika para pekerja tidak menerima upah secara adil maka akan berdampak dalam proses produksi dan juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja serta keluarganya, selain itu ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di antara mereka yang pastinya akan merugikan perusahaan.

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

a) Adil Bermakna Jelas dan Transparan,

Makna jelas dan transparan dapat dilihat pada hadis Nabi saw bersabda bahwa :

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسْمَىٰ لَهُ أَجْرُهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

³⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2011), h.108

Terjemahnya:

“Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya)”. (HR. Abdul Razaq)³⁵

Hadis diatas menjelaskan bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut mengikuti besarnya upah dan tata cara pembayarannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

b) Adil Bermakna Proporsional

Makna adil sebagai suatu hal yang proporsional dapat dilihat dari prinsip dasar yang digunakan Rasulullah saw dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebihan ataupun terlalu sedikit (proportional). Tujuan utamanya agar mereka mampu memenuhi segala kebutuhan pokok mereka. Dalam Qs. An-najm ayat 39 telah dijelaskan bahwa :

وَأَنْ تَلِيْسَ لِلإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Terjemahnya :

“Bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”.³⁶

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaanya.

³⁵HR. Abdul Razaq, dilihat dari buku Ruslan Abdul Ghopur, *Konsep upah Dalam ekonomi Islam*, h.16

³⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2011),

2) Kelayakan

Pemberian upah kepada pekerja hendaknya memenuhi kelayakan, layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu: mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya. Allah swt berfirman dalam Surah Ash- Shu'ara: 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ^{٣٧}

Terjemahnya :

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.³⁷

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya di perolehnya, maksudnya hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah membayar upah seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan dengan demikian hubungan antara pengusaha sebagai majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal saja melainkan pekerja dianggap sebagai bagian dari keluarga pengusaha.³⁸

C. Tinjauan Konseptual

Penyajian pada tinjauan konseptual yang dikemukakan berdasar beberapa tinjauan teori yang dikemukakan secara konseptual yang dirumuskan dalam beberapa pemahaman sebagai berikut :

³⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2011),484

³⁸Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalm Ekonomi Ilam*, (Cet-1, Bandar Lampung: CV. Arisa pratama, 2020), 15-19

1. Sistem Pengupahan Buruh

Pengupahan atau upah dapat diartikan sebagai suatu imbalan yang diperoleh pekerja dari majikan atas prestasi yang telah mereka berikan berdasarkan perjanjian kerja.³⁹ Sedangkan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Buruh adalah orang yg bekerja untuk orang lain dan mendapat upah. Jadi pengupahan buruh adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dan mendapatkan imbalan dari tenaga yang sudah dikerjakan.

Pemahaman rumusan secara konseptual dalam pengupahan buruh dirumuskan bahwa adanya standarisasi pengupahan dalam bentuk uang kepada pekerja atau buruh, dalam lingkup perusahaan yang diterima secara rutin oleh buruh sesuai dengan kesepakatan standar upah minimum regional (UMR) , pada umumnya dipakai disetiap perusahaan yang besaran upahnnya didasarkan pada jumlah barang yang dikerjakaan oleh seseorang, yang selanjutnya dihitung dalam satuan hasil per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Pengupahan demikian juga dibarengi dengan Sistem bonus yaitu pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditujukan untuk me rangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggung jawab dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja.

Pengupahan yang diberikan pengusaha secara kolektif sesuai dalam perjanjian kesepakatan kepada kepala buruh (mandor) yang dianggap sebagai imbalan jasa dari tenaga yang digunakan untuk kepentingan perusahaan, maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan menjadi dua macam antara lain Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh

³⁹E-journal Poetik Tegal, Program studi DIII Akutansi poleteknik harapan bersama, diakses pada tanggal 20 Oktober 2021, jam 21:19

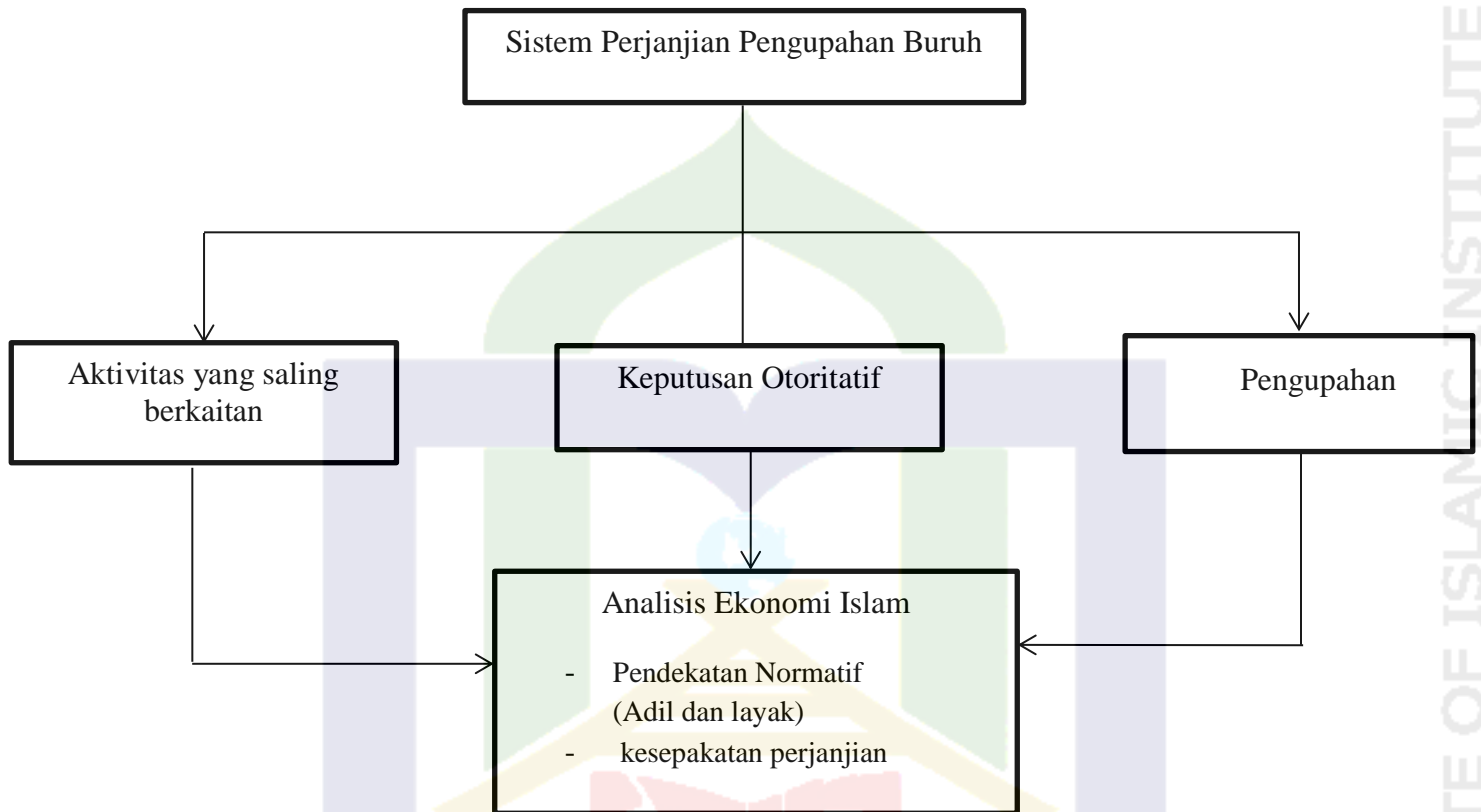
buruh sesuai dengan kesepakatan standar upah minimum regional. Pemahaman lain tentang Upah Riil, adalah upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika dinilai dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang didapatkan dari pertukaran tersebut.

2. Pengupahan dalam Prespektif Ekonomi Islam

Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi didunia (adil dan layak).⁴⁰ Rumusan konseptual upah dalam pemahaman prespektif ekonomi Islam menekankan bahwa upah yang sepadan dengan pemberi kerja kepada penerima terlebih dahulu ditentukan besaran upah sesuai dengan jenis dan tingkat pekerjaan, selanjutnya pemahaman tentang prespektif ekonomi islam mengisyarat ketika disebutkan dalam perjanjian harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak, perjanjian ini merupakan kewajiban dari kedua belah pihak dalam pembayaran upah pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, maka akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan dalam perjanjian mengenai penundaan pembayaran maka upahnya wajib diserahkan sesuai manfaat yang diterimanya.

⁴⁰E-journal System IAIN Bengkulu (Institut Agama Islam Negri), Diakses pada tanggal 27 Mei 2021, jam 21:48.

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan, metode deskriptif yang analisis pembahasannya dengan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan kajian ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi.⁴¹ Pendekatan ini menganalisis semua data-data yang dikumpulkan baik data primer maupun data sekunder. Analisis data tertuang dalam, pembahasan secara kualitatif yang diawali dengan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data sebagai berikut:

A. Pendekatan dan jenis Penelitian

Penelitian ini menganalisis sumber data secara kualitatif dan selanjutnya di deskriptifkan dalam penulisan yang membahas berbagai fenomena secara naturalistic untuk mendapatkan pemahaman yang terekstrapolasi tentang pokok pembahasan, penelitian kualitatif berusaha mendapatkan pencerahan, pemahaman terhadap suatu fenomena dengan ekstrapolasi pada situasi yang sama.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin yang berada di Kecamatan Batulicin Kabupaten Tanah bumbu, Kalimantan Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian diperkirakan kurang lebih satu bulan dan selanjutnya jika memungkinkan maka waktunya akan dilanjutkan.

⁴¹Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010), h. 5

3. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih sumber data yang baik lagi relevan, pembatasan pada penelitian kualitatif didasarkan pada tingkat kepentingan dari masalah yang dihadapi dalam hal ini “Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT. Putra Setia Abadi Kec. Batulicin)”. Fokus penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT.Putra setia Abadi.

Penelitian ini berfokus pada Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di PT. Putra Setia Abadi Kec. Batulicin)

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan yaitu data yang bersumber dari seluruh keterangan yang diperoleh dari hasil wawancara serta dokumen-dokumen baik dalam bentuk primer maupun dalam bentuk sekunder.⁴² Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yakni :

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli/wawancara dengan cara melakukan dialog maupun pertanyaan-pertanyaan untuk mendukung keakuratan data. Sumber data penelitian ini dikaji dan mengamati dalam setiap kegiatan dan aktifitas kerja dalam pelabuhan yang secara langsung berhadapan dengan narasumber.

⁴²Joko Suboyo, *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktik)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 89

b) Data Sekunder

Data Sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menghimpun menganalisis secara administrasi setiap dokumen dan dokumentasi setiap aktifitas yang tercatat sebagai arsip pada perusahaan serta buku-buku literatur, laporan jurnal, situs internet dan dokumen di instansi pemerintah (kelurahan dan kecamatan).

D. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Sumber data penelitian ini adalah menghimpun semua data yang berkaitan dengan objek penelitian, untuk mendapatkan data-data yang terkait sedangkan teknik pengumpulan data digunakan secara langsung dari lokasi penelitian (*Field Research*) agar memperoleh data-data yang akurat dan kredibel, yakni sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan (*Observasi*); merupakan suatu aktivitas terhadap suatu objek secara cermat dan langsung di lokasi penelitian, serta mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti.⁴³ Pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa semua kegiatan aktivitas di lokasi penelitian akan diamati secara saksama untuk mendukung data analisis penulisan.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan dengan seorang, yaitu yang

⁴³Ni'matuzahroh dkk, *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*, (Cet I, Malang: UMM Press), 2018, h. 1.

melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang memberi informasi yang mengetahui persis data yang mau diteliti.⁴⁴

Pemahaman tersebut diatas memberikan gambaran bahwa teknik wawancara merupakan salah satu cara untuk mendapatkan informasi antara narasumber dan peneliti, data dalam kajian ini, merupakan salah satu elemen penting dalam proses penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara.

Pedoman wawancara adalah instrumen yang digunakan untuk memandu jalannya wawancara. Pedoman wawancara tersebut digunakan oleh pewawancara sebagai alur yang harus diikuti, mulai dari awal hingga akhir wawancara. Pedoman wawancara berfungsi membimbing alur wawancara terutama mengarah tentang hal-hal yang harus ditanyakan. Dengan pedoman wawancara dapat dihindari kemungkinan melupakan beberapa persoalan yang relevan dengan permasalahan penelitian.⁴⁵ Wawancara dalam penelitian ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan untuk mengetahui hal-hal dari informasi yang lebih mendalam. Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala cabang PT. Putra setia Abadi, Kepala Buruh (mandor), buruh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh dari data-data audiovisual. Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan gambar yang penting berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.

⁴⁴Emzir, Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 50.

⁴⁵M. Burhan Bungin, Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua (Kencana), h.137.

E. Uji Keabsahan Data

Peneliti harus berusaha mendapatkan data yang valid dalam melakukan penelitian kualitatif, sehingga peneliti harus menguji validitas data dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh tidak invalid (cacat).⁴⁶

1. Uji Kredibilitas (*credibility*)

Uji kredibilitas yang digunakan untuk menetapkan keabsahan data atau meyakinkan hasil data yang diperoleh di lapangan dapat dipercaya dan benar-benar akurat menggunakan triangulasi.⁴⁷

2. Uji Dependabilitas (*dependability*)

Uji dependabilitas pada penelitian kualitatif disebut realibilitas. Penelitian kualitatif dikatakan reliabel jika pembaca dapat mengulangi proses penelitian yang dijalankan peneliti. Uji dependabilitas melalui audit seluruh proses penelitian yang dilakukan peneliti oleh auditor netral atau pembimbing.⁴⁸

F. Teknik Analisis Data

Saat mengelola data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan melihat aspek-aspek objek penelitian. Data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data kemudian dianalisis, yakni dengan mendiskripsikan dalam pemahaman data. Analisis data pada penelitian kualitatif pada dasarnya dilakukan sejak berada dalam lokasi

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta Cet. XIX, 2014), h. 241.

⁴⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 338.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 337.

penelitian. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan dalam analisis penulisan.⁴⁹

Penelitian ini menggunakan analisa deduktif, artinya data yang diperoleh dan dihasilkan di lapangan secara umum disimpulkan pada akhir penulisan. Menurut Miles dan Huberman, ada tiga metode dalam analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, model data, dan penarikan/verifikasi kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian, dan pentransformasian data kasar dari lapangan.⁵⁰ Dalam proses reduksi ini, peneliti benar-benar mencari data yang benar-benar valid dan akurat. Reduksi data bukanlah sesuatu yang terpisah dari analisis. Ia merupakan bagian dari analisis, pilihan-pilihan peneliti potongan-potongan data untuk diberi kode, untuk ditarik ke luar, dan rangkuman pola-pola sejumlah potongan, apa pengembangan ceritanya, semua merupakan pilihan-pilihan analitis. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memokuskan, membuang, dan menyusun data dalam suatu cara di mana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasikan.

2. Model Data/Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk ditarik pada kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, h. 194.

⁵⁰ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 209.

penyajianya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Oleh karena itu, sajiannya harus tertata secara apik.

Umumnya teks tersebut berpencar-pencar, bagian demi bagian, tersusun kurang baik. Pada kondisi seperti ini peneliti mudah melakukan suatu kesalahan atau bertindak secara ceroboh dan sangat gegabah mengambil kesimpulan yang memihak, tersekat-sekat dan tidak berdasar. Kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam kesatuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami.⁵¹

Selanjutnya, dapat memberikan gambaran dalam kesimpulan sehingga menggambarkan kesimpulan yang dijustifikasikan dan bergerak ke analisis tahap berikutnya. Sebagaimana dengan reduksi data, menciptakan dan menggunakan model bukanlah sesuatu yang terpisah dari analisis. Merancang kolom dan baris dari suatu matrik untuk data kualitatif dan menentukan data yang mana, dalam bentuk yang sama, harus dimasukkan ke dalam sel yang mana adalah aktivitas analisis.⁵²

3. Penarikan simpulan/Verifikasi simpulan

Langkah ketiga dari aktivitas analisis adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai memutuskan “makna” sesuatu, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur kausal, dan proporsi-proporsi, sehingga dapat

⁵¹Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : CV Alfabeta, 2011), h. 101.

⁵²Emzir, *Analisis data : Metodologi Penelitian Kualitatif*, h. 132.

menarik kesimpulan-kesimpulan secara jelas, memelihara kejujuran dan kearutan data.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan PT. Putra Setia Abadi

Kedudukan, tugas dan fungsi PT. Putra Setia Abadi adalah sebagai perusahaan bidang pengangkutan dan pergudangan yang meliputi pelaksanaan kegiatan usaha sebagai berikut angkutan laut dalam negeri pelayaran rakyat, aktivitas ekspedisi muatan lokal, penanganan kargo (bongkar muat barang), jasa pengurusan Transportasi, aktivitas penunjang angkutan lainnya.

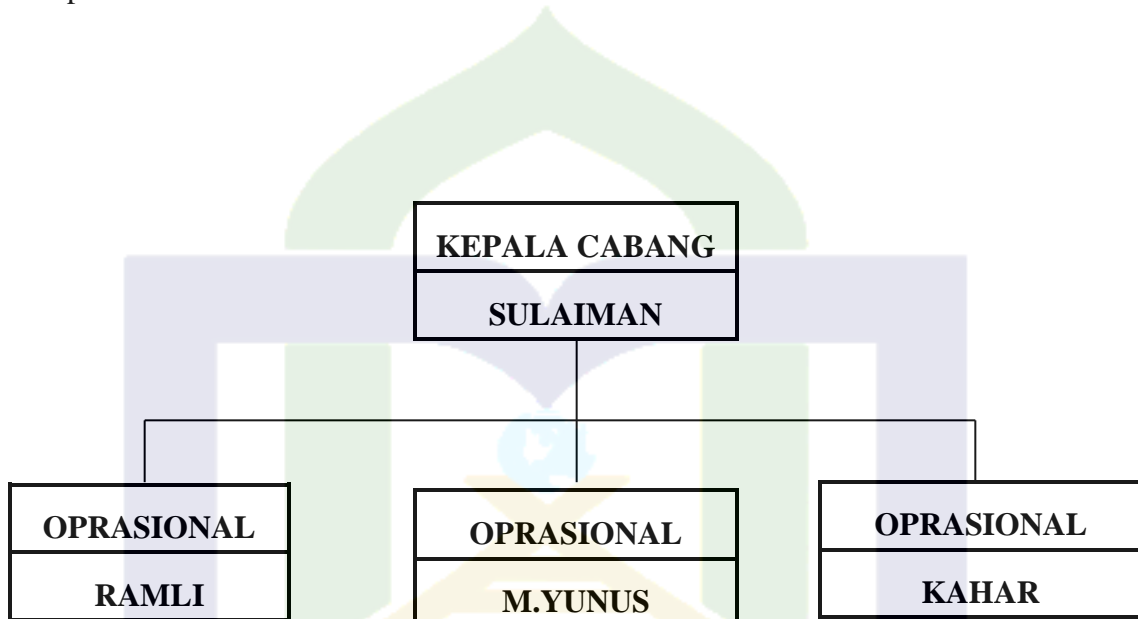
PT. Putra Setia Abadi mempunyai fungsi sebagai instansi jasa dalam bidang pengangkutan dan pergudangan tanggung jawab maupun profesionalisme dari setiap staff atau pekerja merupakan suatu kekuatan besar dari perusahaan tersebut, sehingga suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Naraumber dalam penelitian ini berjumlah 13 orang yang terdiri dari Kepala cabang PT.Putra setia Abadi, Kepala Buruh (mandor), dan 10 buruh.

Berikut adalah profil dari perusahaan PT. Putra Setia Abadi :

Nama Perusahaan	: PT. Putra Setia Abadi
Penanggung Jawab	:
Penanggung Jawab Oprasional	:
Alamat	: Jl. Jafri zam-zam Gg. Sungai Landas No. 60 Rt. 033, Kel. Kuin Cerucuk, Kec. Banjarmasin Barat, Kota Banjarmasin.
Bidang Usaha	: Pengangkutan dan Pergudangan
Tahun Pendirian	: 2020
Akta Notaris	: Notaris Juhriansyah, S.H., M. KN

Pengesahan : AHU-00-163-AH.021.01. Tahun 2016
 Kehakiman
 NPWP : 01.214.248.5-731.000
 Siup : 525.12/45/LLAL-DISHUB



4.1 Gambar struktur organisasi PT.Putra setia Abadi

B. Kontrak Kerja Antara Buruh dengan Perusahaan

Pengusaha ataupun pihak yang membutuhkan tenaga kerja pada dasarnya merupakan pihak pemberi tugas dan tanggung jawab kepada seseorang atau kelompok, beberapa kelompok ini menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai penerima pekerjaan, sedangkan buruh adalah seseorang atau beberapa orang sebagai penerima tugas dan tanggung jawab dari pihak pemberi tugas dan tanggung jawab.

Gambaran ini menunjukkan bahwa kesepakatan kerja antara perusahaan dengan buruh diikat dalam suatu perjanjian kerja, munculnya perjanjian kerja secara tertulis yang tertuang dalam kontrak kerja antara pemilik perusahaan dengan kepala buruh yang disepakati oleh masing-masing pihak sebagai bentuk perikatan yang berisi hak, tugas dan tanggung jawab dengan tetap mengacu kepada Undang-undang dan Peraturan Perusahaan.

a. Pelaksanaan perjanjian kerja

Kepuasan kerja dalam perjanjian biasanya diukur seberapa puas seorang pekerja dalam mengisi posisi dan melakukan suatu pekerjaan, karena kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Buruh/pekerja yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Bukti perjanjian kerja waktu tertentu yang mana perusahaan selaku pihak pertama menawarkan jasa kepada kepala buruh selaku pihak kedua dengan sistem pembayaran borongan. Adapun isi dari surat perjanjian tersebut dimana Bapak sulaiman yang merupakan kepala cabang selaku pihak pertama dan Bapak sau yang merupakan Kepala Buruh selaku pihak kedua sepakat melakukan perjanjian kerja waktu tertentu pada tanggal 20 desember, di Batulicin dengan ketentuan sebagai berikut :

1. PIHAK PERTAMA telah menyatakan persetujuannya untuk menerima PIHAK KEDUA selaku pekerja harian.
2. PIHAK KEDUA menyatakan kesediaannya selaku pekerja harian lepas yang tunduk pada tata tertib dan sistem kerja yang berlaku pada perusahaan PIHAK PERTAMA.
3. PIHAK KEDUA wajib mentaati waktu kerja hingga berakhirnya kegiatan bongkar muat, sebagai berikut :
Waktu kerja : Jam 07.00 - 17.00
Istirahat : Jam 12.00 - 13.00
4. PIHAK PERTAMA menawarkan jasa kepada PIHAK KEDUA dengan sistem pembayaran borongan, yang akan di bayar setengah sebagai uang muka dan dilunasi setelah bongkar muat selesai disertai nota (kwitansi).
5. Hal-hal yang belum tercantum di dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini, akan diatur kemudian.
6. Segala perubahan terhadap sebagian atau seluruh perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya dapat dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak.

Dengan menyepakati ketentuan tersebut kedua belah pihak masing-masing bertanda tangan sebagai bukti telah menyetujui melakukan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu ini sewaktu-waktu dapat berubah jika adanya pergantian pihak kedua. Hal tersebut diungkap oleh kepala cabang PT.Putra setia Abadi dalam wawancara mengungkapkan bahwa
“ perjanjian kerja waktu tertentu ini bisa berubah jika ada perubahan di kepala buruhnya”⁵³

⁵³Sulaiman, kepala cabang perusahaan, *wawancara* di Batulicin, 10 Januari 2022.

Adapun wawancara kepada kepala buruh mempertanyakan tentang, apa yang meyakinkan bapa sehingga menyetujui perjanjian kontrak dengan perusahaan, beliau mengatakan bahwa :

“yang meyakinkan saya dalam menjalankan isi perjanjian kerja, dengan mematuhi segala bentuk kewajiban yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), disisi lain dari pihak PT. Putra setia Abadi sebagai pihak pertama tidak akan memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang telah ditetapkan, kemudian perusahaan akan membayarkan upah karyawan pada saat berakhirnya pekerjaan bongkar muat”⁵⁴

Wawancara ini menunjukkan bahwa tercantum beberapa kesepakatan antara mandor selaku penyedia jasa dan perusahaan penerima jasa antara lain, pemberi jasa mematuhi segala bentuk kewajibannya dalam waktu tertentu, sementara penerima jasa tidak akan memutuskan hubungan kerja sebelum berakhir waktunya.

Wawancara selanjutnya mempertanyakan kepada kepala cabang tentang keselamatan kerja yang diterima buruh/pekerja, beliau mengatakan bahwa :

“perusahaan hanya menyiapkan dana secara borongan dan tentang keselamatan kerja buruh ada uang kas nya dan dipegang oleh kepala buruh sedangkan perusahaan hanya menyediakan P3k jika ada yang mengalami luka ringan ”⁵⁵

Wawancara selanjutnya mempertanyakan kepada kepala buruh tentang keselamatan kerja buruh, beliau mengatakan bahwa :

“ keselamatan kerja ada dan tidak berbentuk asuransi, ada namanya kas buruh jadi jika ada yang mengalami kecelakaan saat bongkar muat yang mengharuskan mengeluarkan dana, akan diambil dari kas buruh terebut uang kas itu sendiri di ambil dari upah buruh”⁵⁶

Berdasarkan wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa pada PT. Putra setia Abadi keselamatan kerja buruh itu tidak berbentuk asuransi atau hal yang

⁵⁴Sau, kepala Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021.

⁵⁵Sulaiman, kepala cabang perusahaan, *wawancara* di Batulicin, 10 Januari 2022.

⁵⁶Sau, kepala Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021

terkait akan tetapi sudah ada uang kas yang dipegang oleh kepala buruh, dan jika terjadi kecelakaan kerja ringan pada saat bongkar muat PT. Putra etia Abadi sudah menyiapkan P3k.

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa dalam kesepakatan perjanjian kontrak antara pengusaha dengan kepala buruh tanpa melibatkan buruh sebagai pelaku pekerja sehingga mandor (kepala buruh) sewenang-wenang memberikan upah kepada buruh dengan artian bahwa volume pekerjaan yang sama upah yang diterima buruh berbeda olehnya itu dipandang perlu melibatkan buruh dalam penandatanganan kontrak kerja demi perlindungan hukum terhadap buruh dengan mandor.

Seperti yang diungkapkan oleh bapak Jamal selaku buruh, beliau mengatakan :

“*kalo* tentang kontrak kerja saya tidak tau, saya disini hanya bekerja sebagai buruh jadi tidak tahu menahu masalah itu”⁵⁷

Penyebab utama terjadinya penyimpangan dalam sistem kontrak karena kurangnya pemahaman karyawan khususnya buruh/pekerja dalam kontrak bongkar muat barang terhadap aturan ketenagakerjaan sangat memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum yang dilegalkan dan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang atau bahkan mungkin berlangsung selamanya.

C. Faktor yang mempengaruhi sistem Pengupahan Buruh

Menurut David Easton sistem adalah interaksi sosial masyarakat didalamnya terdapat alokasi yang mengikat atau bersifat otoritatif diimplementasikan. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kehidupan sosial dipandang sebagai suatu

⁵⁷Jamal, Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021.

sistem aktivitas, maka dijumpai suatu konskuensi tertentu dari cara melakukan kegiatan mengenai pelaksanaan suatu sistem antara kedua belah pihak hal ini jika dikaitkan dengan suatu proses maka akan muncul kesepakatan baru yang melahirkan kebijakan kebijakan otoratif antara buruh dan pengusaha maupun terhadap masyarakat lingkungannya.

Sistem pengupahan jasa yang diberikan pengusaha secara kolektif sesuai dalam perjanjian kesepakatan kepada kepala buruh (mandor) yang dianggap sebagai imbalan jasa dari tenaga yang digunakan untuk kepentingan perusahaan. Adapun faktor sistem pemberian upah yang dilakukan di perusahaan PT. Putra Setia Abadi pelabuhan Phinisi Batulicin yaitu upah menurut satuan hasil dan upah borongan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak Sau selaku mandor di perusahaan ini yang mengatakan bahwa

“cara pengupahannya itu dilihat dari keadaan tergantung berapa banyak jumlah muatan yang masuk, untuk buruhnya juga menyesuaikan kalau banyak muatan yang masuk jumlah buruhnya itu mengikuti, tapi maksimal buruh yang kerja itu 40 orang”⁵⁸.

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa sistem pengupahan yang terjadi di PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin yaitu upah diberikan berdasarkan jumlah muatan yang akan dikerjakan sedangkan jumlah buruh yang bekerja sesuai dengan muatan akan tetapi maksimal buruh yang dipekerjakan dalam perusahaan ini adalah 40 orang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh di PT. Putra setia Abadi , yaitu :

1. Kinerja Buruh

⁵⁸Sau, kepala Buruh, wawancara di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021.

Sistem upah ditentukan sesuai dengan besaran pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Pada perusahaan PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin dihitung berdasarkan per satuan berat. Tarif per satuan berat sesuai dengan tertera pada table dibawah :

TARIF BONGKAR MUAT DI PT.PUTRA SETIA ABADI			
No	Jenis Barang	Ton/Isi/Liter	Tarif
1	PUPUK	1 TON	Rp. 31.597
2	BANGKIL (AMPAS SAWIT)	1 TON	Rp. 31.597
3	BATU BARA (KARUNGAN)	1 TON	RP. 31.597
4	BERAS	1 TON	RP. 31.597
5	KACANG IJO	1 TON	RP. 31.597
6	KACANG TANAH	1 TON	RP. 31.597
7	AQUA GELAS	1 DOS	RP. 750
8	AQUA BOTOL	1 DOS	RP. 1000
9	DRUM/Jerigen Plastik 200 L	1 Bj	Rp. 1.224
10	DRUM/Jerigen Plastik 25 L	12 Bj (1 Lusin)	Rp. 2.420
11	Tandon Propel 5.400 L	1 Bj	Rp. 32.670
12	Tandon Propel 3.600 L	1 Bj	Rp. 21.600
13	Tandon Propel 2.400 L	1 Bj	Rp.16. 940
14	Tandon Propel 1.800 L	1 Bj	Rp. 15.125
15	Tandon Propel 1.200 L	1 Bj	Rp. 12.700
16	Tandon Propel 800 L	1 Bj	Rp. 7.000
17	Tandon Propel 700 L	1 Bj	Rp. 6.665
18	Tandon Propel 550 L	1 Bj	Rp. 5.445
19	Tandon Propel 250 L	1 Bj	Rp. 3.000
20	Tandon Propel 2000 L	1 Bj	Rp. 14.000
21	Drum Besi 200 L	1 Bj	Rp. 3.640

4.2 tabel tarif upah buruh (sumber wawancara dengan kepala cabang PT. Putra Setia Abadi)

Penjelasan dari table diatas yaitu merupakan tarif yang diterima oleh buruh berdasarkan satuan berat yang di tentukan perusahaan PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin. Dari table di atas diketahui bahwa tarif di tentukan ditentukan dari jenis barang dan satuan berat (Ton, Liter, Bj)

Namun hal berbeda yang diungkapkan oleh kepala buruh dalam wawancaranya mengenai tarif yang diterima oleh buruh, beliau mengatakan bahwa:

“ pengupahannya itu berdasarkan jenis barang dan jumlah muatan yang dibongkar contohnya saja yang sering pembongkaran disini itu pupuk, dihitung perton nah dalam 1 tonnya itu diberi upah 29.000, semua jenis barang yang dihitung perton upahnya sama “⁵⁹

Hal serupa yang diungkapkan oleh bapak Tono selaku buruh, beliau mengatakan bahwa :

“ upah yang biasa saya terima tergantung jenis barang yang dibongkar, yang paling sering saya bongkar itu pupuk, tarif pupuk perton itu 29.000 sesuai sama apa yang di katakan sama kepala buruh. “⁶⁰

Hal serupa juga diungkapkan oleh Lukman salah satu buruh di PT. Putra Setia Abadi, beliau mengatakan bahwa :

“beda beda setiap barang kalo pupuk, jagung, batu bara, ampas sawit pertonnya itu 29.000, dari banyak nya muatan yang saya bongkar yang paling sering masuk itu pupuk dan jagung. ”⁶¹

Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh 2 buruh diatas diketahui bahwa upah yang diterima itu berbeda-beda di lihat dari jenis barang serta muatan yang masuk. Untuk jenis barang pupuk, jagung, batu bara dan ampas sawit dikenakan tariff Rp. 29.000 per tonnya. Adapun barang yang sering masuk adalah pupuk.

⁵⁹Sau, kepala Buruh, wawancara di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021.

⁶⁰Tono Buruh, wawancara di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021.

⁶¹Lukman Buruh, wawancara di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa upah yang buruh terima di lihat dari jenis barang serta jumlah muatan yang masuk, adapun tariff yang di sampaikan oleh kepala buruh kepada buruh yaitu untuk jenis barang pupuk, bangkil, batu bara, dan bera yaitu Rp. 29.000 per tonnya. Adapun jenis barang yang paling sering

masuk yaitu pupuk.

Hal berbeda diungkap oleh salah satu buruh yang mendapatkan pendapatan berbeda dari buruh sebelumnya. Hal tersebut diungkap oleh bapak gilang beliau mengatakan :

“ masalah upah lah, upah saya memburuh disini itu seusai tarif upah yang sudah ditentukan oleh kepala buruh, contohnya lah pupuk Rp. 29.000 tapi saat pembagian upah, kadang saya mendapatkan upah lebih dari tarif yang seharusnya”⁶²

Hal serupa juga diungkapkan oleh Bapak Hair dalam wawancaranya beliau mengatakan bahwa :

“ tarif upah yang diterima untuk pupuk Rp. 29.000 per ton, tapi waktu penerimaan upah, yang saya dapatkan itu lebih, untuk alasannya saya tidak tau pasti, kemungkinan karna saya kadang di suruh pak sau untuk cari buruh.”⁶³

Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh kedua buruh diatas diketahui bahwa tarif upah yang diterima oleh buruh yaitu sebesar Rp.29.000 per tonnya itu untuk jenis barang pupuk karena jenis barang itulah yang paling sering masuk. selain upah tersebut buruh terkadang mendapatkan upah lebih untuk alasan yang terungkap adalah karna memiliki peran dalam membantu kepala buruh mencari tenaga kerja.

⁶² Gilang Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021

⁶³ Hair Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa tarif upah yang diberikan kepala buruh kepada buruh yaitu sebesar Rp. 29.000 pertonnya, akan tetapi terkadang beberapa buruh mendapatkan tambahan ketika menerima upahnya hal tersebut diperkirakan terjadi akibat adanya kinerja lebih yang dilakukan oleh buruh tersebut seperti membantu kepala buruh dalam mencari tambahan tenaga kerja.

Bonus merupakan upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang, dapat pula dikatakan sebagai upah extra yang dibayarkan kepada karyawan.⁶⁴ Bonus yang diberikan oleh kepala buruh kepada buruh yang bekerja di PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin, diberikan karena adanya kinerja lebih yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti temukan dilapangan maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan menurut satuan hasil yang terjadi di PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin dihitung berdasarkan satuan berat, dimana tarif yang diberikan perusahaan kepada kepala buruh sebesar Rp. 31.597 untuk jenis barang yang memiliki satuan berat ton, sedangkan untuk aqua gelas per dosnya diberikan tarif sebesar Rp. 750 dan tarif untuk jenis barang aqua botol sebesar Rp. 1.000 dan untuk tarif tendon Propel, jerigen dan drum besi tergantung dari satuan beratnya. akan tetapi tarif yang diberikan kepala buruh kepada buruh memiliki perbedaan yaitu Rp. 29.000 untuk jenis barang yang memiliki satuan berat ton, adapun jenis barang yang paling sering masuk yaitu pupuk. Terkadang kepala buruh memberikan tambahan/bonus kepada beberapa buruh yang dinilai memiliki kinerja lebih seperti membantu kepala buruh mencari tambahan tenaga kerja. akan

⁶⁴ <https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/bonus.html>

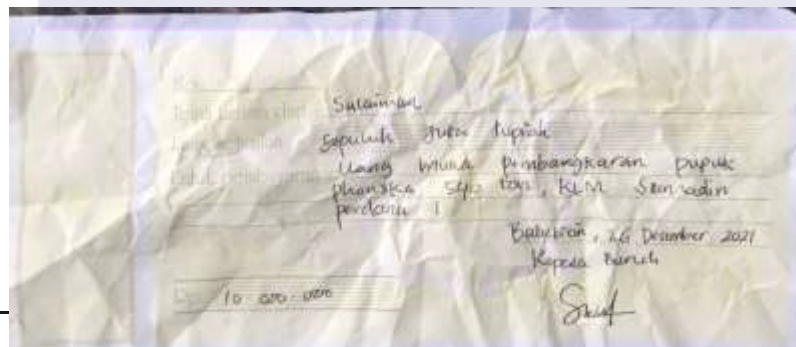
tetapi hal tersebut tidak diketahui oleh seluruh buruh bahwa ada tambahan upah yang diberikan.

2. Banyak nya muatan

Banyak nya muatan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu berapa banyak muatan yang akan dibongkar muat, Pada perusahaan PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin jumlah buruh yang melakukan borongan maksimal 40 orang dimana hal tersebut disesuaikan dengan jumlah barang yang masuk. Adapun jumlah barang yang masuk berkisaran dari 200-750 ton. Upah yang diberikan kepala cabang kepada kepala buruh diberikan secara bertahap yaitu ada upah yang diberikan di awal dan sisanya diberikan setelah bongkaran selesai. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepala cabang yang mengatakan bahwa

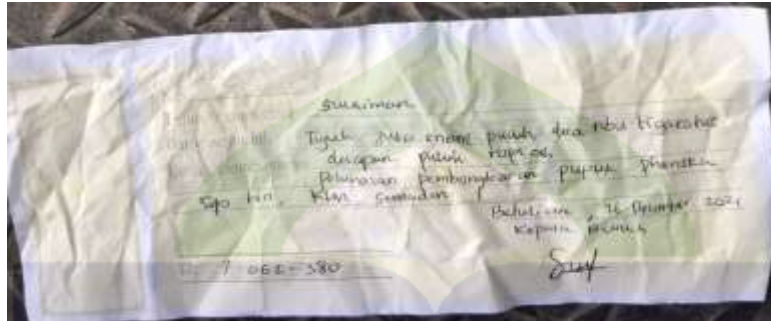
“ cara pembayarannya itu diberikan tanda jadi atau uang muka di awal disertai kwitansi sebagai tanda bukti, jumlahnya itu tergantung dari kesepakatan perusahaan sama mandornya, setelah aktivitas bongkar muat selesai baru pelunasannya disertai kwitansi sebagai tanda bukti ”⁶⁵

Berdasarkan hasil diatas maka disimpulkan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan kepada kepala mandor diberikan bertahap yaitu diberikan diawal dan diberikan setelah bongkar muatan selesai dan hal tersebut dibuktikan dengan pemberian kwitansi sebagai tanda jadi.



li 2022.

4.3 Gambar Kwitansi bukti uang muka pembayaran pembongkaran.



4.3 Gambar Kwitansi bukti pelunasan pembongkaran.

Penjelasan dari gambar diatas yaitu merupakan kwitansi pembayaran upah yang terjadi antara kepala cabang PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin dengan kepala buruh. Dari gambar diatas maka diketahui sistem pengupahannya diberikan secara berkala. Untuk uang muka atau DP ditentukan sesuai dengan kesepakatan perusahaan dan kepala buruh, pada kwitansi di atas Kwitansi pembayaran pembongkaran pupuk Phonsko 540 ton Klm semaun Perdana satu (I), dengan uang sejumlah tujuh juta enam puluh ribu tiga ratus, telah diterima oleh selaku kepala buruh, sebagai uang muka dari PT.Putra setia abadi untuk pembayaran pembongkaran, sedangkan untuk pelunasannya di lakukan setelah pembongkaran muatan selesai adapun pelunasan sebesar sepuluh juta rupiah sesuai dengan sisa uang yang belum di bayarkan dan diterima oleh kepala buruh.

D. Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam

Upah selalu dijadikan landasan bagi karyawan untuk mengukur jenis pekerjaannya, upah yang dimaksud yaitu pekerjaan di ukur sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan dari perusahaan, maka tanggung jawab yang dibebankan kepada pemilik perusahaan serta buruh cenderung terlaksana dengan baik. Sebaliknya, jika terjadi ketidak sesuain antara jenis pekerjaan dengan besarnya upah yang diberikan, maka akan berpengaruh pada kesepakatan perjanjian antara pemilik perusahaan dengan buruh sebagai pemberi jasa.

1. Aktivitas yang saling berkaitan

Suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan, tanpa didukung oleh buruh yang memadai. Hal ini membawa konsekuensi terhadap pengelolaan segmen usaha pelabuhan tersebut agar pengoperasiannya dapat dilakukan secara efektif, efisien, dan profesional sehingga pelayanan pelabuhan menjadi lancar, aman, dan cepat dengan biaya yang terjangkau.

Dengan adanya keberadaan buruh di PT. Putra Setia Abadi ini sudah dimulai kegiatannya semenjak awal beroperasinya yaitu sekitar tahun 2020. Hal ini juga ditandai dengan telah dimulainya aktivitas kerja pada waktu itu, pada saat sekarang ini, jumlah pekerja/ buruh yang bekerja pada Pt. Putra Setia Abadi itu maksimal 40 orang dan minimalnya 25 orang tergantung berapa banyak muatan yang dibongkar muat. Para buruh bekerja dari pagi hingga sore hari dalam rangka melakukan kegiatannya yaitu sebagai buruh bongkar muat barang dari kapal ke pelabuhan ataupun sebaliknya. Adapun barang-barang yang di bongkar muat di pelabuhan PT. Putra Setia Abadi ini, yaitu :

a. Pupuk

- b. Jagung kering
- c. Bangkil (ampas Sawit)
- d. Batu bara
- e. Drum pelastik dan besi
- f. Tandon
- g. Jerigen
- h. Sembako
- i. Dan lain sebagainya

Aktivitas di pelabuahn PT, Putra Setia Abadi ini terdiri dari beberapa tahapan, seperti yang dikatakan oleh bapak Sulaiman selaku kepala cabang PT.

Putra Setia Abadi, beliau mengatakan bahwa

“ aktivitas yang terjadi pada bongkar muat di pelabuhan ini itu bertahap, yaitu tahap persiapan, tahap pembongkaran, dan tahap penyelesaian”⁶⁶

Berdasarkan apa yang dikatakan oleh bapak sulaiman diatas bahwa dalam aktivitas bongkar muat di pelabuhan Pt. Putra Setia Abadi terdiri dari beberapa tahapan diantaranya tahap persiapan, tahap pembongkaran, dan tahap penyelesaian. Adapun tahapan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Tahap persiapan

Pada tahap ini, pihak kapal (pemilik barang) mengurus penyelesaian biaya pengangkutan, dokumen kapal serta dokumen dokumen lain yang dibutuhkan dan pihak pelabuhan akan melaporkan kedatangan atau keberangkatan kapal ke sahbandar, memeriksa dokumen dokumen kapal, menghubungi kepala buruh, dan menyediakan alat bongkar muat.

- b. Tahap pembongkaran

⁶⁶Sulaiman, kepala cabang perusahaan, *wawancara* di Batulicin, 10 Januari 2022.

Pada tahap pembongkaran ini, barang barang diturunkan dari kapal kemudian dipindahkan kedalam truck untuk diserahkan kepada pemilik barang atau meletakkan barang pada tempat yang telah disepakati.

c. Tahap penyelesaian

Dalam tahap ini, pihak-pihak menyelesaikan persoalan yang terjadi selama kegiatan bongkar muat, pihak pelabuhan menerima biaya biaya dari penerima barang apabila belum dibayar oleh pengirim dan buruh juga akan menerima upah dari kepala buruh setelah kegiatan bongkar muat selesai.

Berdasarkan pada ketiga tahapan diatas dapat di simpulkan bahwa di dalam kegiatan pembongkaran dan pemuatan, perlu adanya kerjasama dan koordinasi dengan instansi-instansi ataupun pihak-pihak terkait, sehingga dengan kerja sama yang baik tentu pelaksanaan bongkar muat dapat berjalan dengan aman, lancar dan tertib sehingga para pemakai jasa akan merasa puas dalam menerima layanan tersebut yang berdampak pada kepercayaan masyarakat terhadap pelabuhan tersebut, sehingga akan menguntungkan bagi pelabuhan.

2. Keputusan Otoritatif

Keputusan otoritatif ialah keputusan yang diambil dengan hanya mempertimbangkan golongan tertentu saja. Akan tetapi dalam sistem pengupahan yang dilakukan di PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin dilakukan secara merata hanya saja terkadang kepala buruh memberikan sedikit tambahan kepada beberapa buruh. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh bapak sua selaku kepala buruh yang mengungkapkan bahwa :

“ upah yang diterima setiap buruh itu sama sahaja dek, tapi terkadang ada yang saya berikan lebih karena saya lihat juga dari kinerja buruh. Juga sering membantu saya dalam hal lainnya seperti mencari buruh ”⁶⁷

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima buruh setara sesuai dengan berapa jumlah muatan yang masuk dibagi berapa jumlah buruh yang bekerja, terkadang kepala buruh memberikan tambahan keberapa buruh yang telah membantu dalam mencari tambahan tenaga kerja.

Mekanisme pengupahan buruh di PT. Putra Setia Abadi ini menggunakan sistem upah borongan karena pemberian upah diberikan setiap selesai bongkar muat, dimana para pekerja mendapatkan upah setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

1. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

PT. Putra setia Abadi, tidak ada perjanjian tentang penetapan upah antara buruh dengan pengusaha, disana penetapan upah langsung ditetapkan oleh kepala buruh yang sudah dipercaya oleh perusahaan. Praktik pengupahan yang dijalankan pada PT. Putra Setia Abadi sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah, yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. PT. Putra setia Abadi yang mempercayakan pemberian upah buruh kepada Kepala buruh, sudah menyebutkan seberapa besar upah yang akan dibayar kepada pekerja, penetapan upah disana berdasarkan jenis barang, misalnya jenis barang pupuk

⁶⁷Sau, kepala Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021.

ditentukan besaran upah nya per ton Rp. 31.597, namun besaran upah ini bisa berubah-ubah sesuai dengan jenis barang yang dibongkar muat.. Padahal, masalah upah merupakan bagian yang sangat penting yang harus diperhatikan.

Seperti yang di ungkapkan oleh salah seorang buruh, beliau mengatakan: “ Saya sudah bekerja 2 Tahun dik sebagai buruh di perusahaan ini, sebelum bekerja saya sudah dijelaskan sama kepala buruh bahwasannya upah yang akan saya terimanya itu sekian, tergantung jenis barang yang dibongkar muat”⁶⁸

Mengenai prosedur pelaksanaan pengupahan pekerja, PT. Putra setia Abadi belum baik karena pemberian besarnya upah tidak ada perjanjian diantara pengusaha dengan buruh. Perjanjian kerja hanya diwakilkan kepada kepala buruh. Sementara, perjanjian mengenai besarnya upah sangat penting dalam hubungan pekerjaan di dalam Islam, sebab pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

2. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah buruh di PT. Putra setia Abdi sudah memenuhi karakteristik Ekonomi Islam, karena tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Walaupun pembayaran upah belum sesuai dengan hadis Nabi Muhammad Saw tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat pekerja kering, namun di sana tidak menunda-nunda pembayaran. PT. Putra setia selalu membayarkan upahnya tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Hal tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah saw, yang diriwayatkan oleh Abu Daud sebagai berikut:

لمسلمون على شروطهم إلا شرط حرم حلالاً أو احل حراماً

Terjemahnya:

⁶⁸Tajuddin, Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 28 Desember 2021

“ Seorang muslim itu terikat kepada syarat yang telah disepakatinya, kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram”⁶⁹

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari kepala perusahaan Bapak Sulaiman, beliau mengatakan :

“pemberian upah disini menggunakan sistem borongan jadi saya membayar langsung kepada mandor, nanti mandor yang memberikan upah kepada setiap buruh”⁷⁰

Pernyataan lain yang di ungkapkan oleh kepala buruh, beliau mengatakan :
“upah biasanya langsung diberikan setelah pekerjaan itu selesai, atau keesokan harinya jika pekerjaan selesai di sore hari.”⁷¹

Pernyataan lainnya juga diungkapkan oleh buruh, beliau mengatakan bahwa:

“ upah yang saya terima diberikan setelah pekerjaan saya selesai.”⁷²

Nilai-nilai Ekonomi Islam yang ada di PT. Putra setia Abadi yaitu:

a. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan diri sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Setiap pihak memperoleh bagian yang merata dari hasil kerjasama mereka tanpa a danya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Keadilan dalam pemberian upah pada buruh/ pekerja merupakan hal penting guna memenuhi hak pekerja. Adil di sini berkaitan dengan transparansi dan proporsionalisasi sistem upah yang berkaitan dengan kejelasan upah dan buruh mendapat upah yang sama pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

⁶⁹Muhammad Faiz Almath, 1100 Hadits Terpilih, (Jakarta: Gema Insani, Cet.26, 2008), h.78

⁷⁰Sulaiman, kepala cabang perusahaan, *wawancara* di Batulicin, 10 Januari 2022

⁷¹Sau, kepala Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 26 Desember 2021.

⁷²Tajuddin, Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 28 Desember 2021

Pada PT. Putra setia Abadi masalah keadilan dalam pemberian upah kerja buruh oleh Mandor, dirasa tidak adil karena pemberian tambahan upah yang di terima beberapa orang diambil dari upah buruh lain karena tarif yang disampaikan kepala buruh kepada buruh berbeda dengan tarif buruh yang diberikan oleh perusahaan.

Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Surah Al-Maidah/5:8, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُجْلِى الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Terjemahnya :

“Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”⁷³

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing masing dari mereka tidak akan dirugikan, ayat diatas menegaskan bahwa pakepahan yang adil yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam memberikan upah akan berimbang pada kesejahteraan para pekerja, sehingga kebutuhan pangan, sandang, dan papan akan tercukupi, jika para pekerja tidak menerima upah secara adil maka akan berdampak dalam proses produksi dan juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja serta keluarganya, selain itu ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan

⁷³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-ART, 2011), h.108

menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di antara mereka yang pastinya akan merugikan perusahaan.

b. Kelayakan

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu: mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Karno selaku buruh, beliau mengatakan:

“Upah disini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari apalagi saya sudah berkeluarga memiliki banyak tanggungan, Anak saya juga sudah bersekolah untuk memenuhi kebutuhan sekolah anak ya tidak cukup dengan upah yang saya terima. selain menjadi buruh disini saya juga menjadi buruh ditempat lain dan saya juga bekerja sampingan jadi tukang ojek”⁷⁴

Hal senada juga di katakan oleh Bapak Haris selaku buruh, Beliau mengatakan bahwa :

“ Upah disini tidak cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari dek karena saya juga memiliki istri dan anak yang menjadi tanggung jawab saya sebagai seorang suami dik. Jadi saya tidak bisa hanya mengandalkan gaji dari sini makanya saya memliki pekerjaan sampingan sebagai MC. dangdutan”.⁷⁵

Berdasarkan wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa upah yang diberikan kepada pekerja di PT. Putra Setia Abadi masih belum layak hal ini sebagaimana dalam Ekonomi Islam salah satunya adalah kelayakan dimana kelayakan yang dimaksud adalah seharusnya dapat memenuhi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Pak karno yang

⁷⁴Karno, Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 28 Desember 2021

⁷⁵haris, Buruh, *wawancara* di Pelabuhan Phinisi Batulicin, 28 Desember 2021

memiliki 1 istri dan 3 anak diantaranya 2 anaknya bersekolah di sekolah dasar dan satunya berusia 5 tahun. Pendapatan yang dihasilkan menjadi buruh di perusahaan PT. Putra Setia Abadi ini hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari akan tetapi untuk mencukupi biaya untuk anak seperti biaya sekolah, mengaji dan uang belanja untuk anak pak karno mencari pekerjaan lain seperti menjadi tukang ojek.

Disisi lain pak haris yang memiliki 1 istri dan 3 anak diantaranya 1 anak masih duduk di bangku sekolah menengah atas, 1 anaknya bersekolah pondok pesantren, dan anak yang terakhir berusia 2 tahun. Pendapatan yang dihasilkan menjadi buruh di perusahaan PT. Putra Setia Abadi ini hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari akan tetapi untuk mencukupi biaya untuk anak seperti biaya sekolah, kebutuhan bayi dan uang belanja untuk anak pak haris mencari pekerjaan lain seperti menjadi MC dangdutan dan menjadi buruh di gudang .

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Sistem Pengupahan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem perjanjian kerja di PT. Putra setia Abadi pelabuhan Phinisi Batulicin menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dimana dalam perjanjian tersebut hanya melibatkan perusahaan dan kepala buruh (mandor) tanpa melibatkan buruh.

2. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh di PT. Putra setia Abadi pelabuhan phinisi Batulicin yaitu faktor kinerja buruh dan faktor banyak nya muatan. Maksud dari faktor kinerja yaitu buruh yang membantu mandor dalam banyak hal sedangkan maksud dari banyak nya muatan yaitu berapa banyak muatan yang akan dibongkar muat, Pada perusahaan PT. Putra Setia Abadi Pelabuhan Phinisi Batulicin, adapun jumlah barang yang masuk berkisaran dari 200-750 ton.
3. Sistem pengupahan buruh di PT. Putra setia Abadi pelabuhan phinisi Batulicin ditinjau dari perspektif ekonomi Islam belum sesuai dengan nilai- nilai ekonomi Islam yaitu adil dan layak. Adil yang dimaksud Pada PT. Putra setia Abadi dalam pemberian upah kerja buruh oleh Mandor, dirasa tidak adil karena pemberian tambahan upah yang diterima beberapa orang diambil dari upah buruh lain karena tarif yang disampaikan kepala buruh kepada buruh berbeda dengan tarif buruh yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan ketidak layakannya karena upah yang diberikan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup para buruh sehingga mereka mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kehidupannya.

B. Saran

1. Perusahaan

Pemilik Perusahaan alangkah baiknya meninjau ulang pelaksanaan dari sistem upah yang berlaku supaya tercapai keadilan secara internal dan eksternal yang tidak hanya menguntungkan salah satu pihak saja tetapi juga buruh. Dan perusahaan seharusnya melibatkan buruh dalam kontrak kerja.

2. Mandor

Dalam penerapan sistem upah untuk buruh alangkah baiknya mandor memperhatikan beberapa sistem upah yang berlaku, dan tidak membanding-bandingkan antar pekerja sehingga dapat saling menguntungkan antara perusahaan, mandor, dan buruh.



Al-Qur'an Al-Karim.

Arifatunnisa, Rifka. *Manajemen Pengupahan Karyawan Prespektif ekonomi Islam (Studi di Home Industry Tas Famili Purwekerto)*, Skripsi Sarjana: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam: Purwekerto, 2015.

Al-Zuhayli, Wahab. *Al-Fiqh Al-Islamiy Wa Adillatuhu Juz 5*, Jakarta : Gema Insani, 2011.

Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

- Distira, Rezki Ayu. *Praktek Upah Buruh Bongkar Ikan di Pelabuhan Sibolga Ditinjau dari Fiqh Muamalah*, Skripsi Sarjana : Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum : Padangsidempuan, 2020.
- Djumandi. *Hukum Perburuan, Perjanjian Kerja*, Ed-2, Jakarta: .PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Emzir. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif* , Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Faricha, Tia Agustina. Bulan Prabawani, *Peran Serikat Pekerja dalam Kesepakatan Kerja Bersama* (Studi pada PT. Fumira Semarang), ejournal3undip.ac.id.
- Ghazali, Abdul Rahman,Dkk. *Fiqh Muamalat*, Jakarta :PT Kharisma Putra Utama. 2010.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ed-Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pertama, 2000.
- Hakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan Undangundang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra AdityaBakti, 2006.
- Maksudi, Deddy Iriawan. *Sistem Politik Indonesia Pemahaman Secara Toritik dan Empirik*, Jakarta:Rajawalipers, 2012.
- Martoyo,Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPF, 1987.
- Marnisah,Luis. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019.
- Muharram, Hidayat. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010.
- Ni'matuzahroh dkk. *Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*, Cet I, Malang: UMM Press, 2018.
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia. "Mirwan Suraya Perdana, Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur", *Journal Of Management* Vol. 7 No. 4, 2018.
- Patilima, Hamid. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : CV Alfabeta, 2011.
- Kuemba, Lineke Stine. *Buruh Bagasi Kapal Di Pelabuhan Kota Bitung, Holistik*, *Journal Of Social and Culture Tahun V No.10A/Juli-Desember*, 2012.
- Sudaryo, Yoyo Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta:CV Andi Offset, 2018.
- Sofiani, Triannah. *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah Tangga Berbasis Hak Konstitusional*, Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Sukwiati Dkk. *Ekonomi SMA kelas XI*, Jakarta:Yudistira, 2019.
- Suboyo, Joko. *Metode Penelitian (Dalam Teori Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta Cet. XIX, 2014.
- Triwibowo, Arief. *Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung*, Skripsi sarjana : Fakultas Hukum : Bandar Lampung, 2016.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. *Manajemen Publik*, Cet-2, Yogyakarta.: PT.Grasindo, 2007.



LAMPIRAN-LAMPIRAN





PERUSAHAAN PELAYARAN RAKYAT & EKSPEDISI
PT. PUTRA SETIA ABADI

JL. RAYA BATULICIN KOMP. PELABUHAN PHINISI HP.0812 55322722
BATULICIN - TANAH BUMBU (KAL-SER)

II. Sultan Adam Komp. Pondok Kelapa III No. 81 Banjarmasin email : putrasejiaabadi.pusat@gmail.com No. telp : 0821-5530-8464

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Yang bertanda tangan dibawah ini :

I. PT. Putra Setia Abadi (Selaku **Pihak Pertama**)

Nama : Sulaiman, MB
Jabatan : Kepala Cabang
Alamat Perusahaan : Jl. Raya Batulicin Komp. Pelabuhan Phinisi

II. Kepala Buruh Pelabuhan (Selaku **Pihak Kedua**)

Nama : Sau
Jabatan : Kepala Buruh
Alamat : Jln. Raya Batulicin, Samping Pom Bensin

Dengan ini bersama-sama sepakat mengadakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara **PIHAK PERTAMA** dengan **PIHAK KEDUA** dengan ketentuan sebagai berikut :

1. **PIHAK PERTAMA** telah menyatakan persetujuannya untuk menerima **PIHAK KEDUA** selaku pekerja harian.
2. **PIHAK KEDUA** menyatakan kesediaannya selaku pekerja harian lepas yang tunduk pada tata tertib dan system kerja yang berlaku pada perusahaan **PIHAK PERTAMA**.
3. **PIHAK KEDUA** wajib mentaati waktu kerja hingga berakhirnya kegiatan bongkar muat, sebagai berikut :

Waktu kerja	: Jam 07.00 - 17.00
Istirahat	: Jam 12.00 - 13.00
4. **PIHAK PERTAMA** menawarkan jasa kepada **PIHAK KEDUA** dengan system pembayaran borongan, yang akan di bayar setengah sebagai uang muka dan dilunasi setelah bongkar muat selesai disertai nota (kwitansi).
5. Hal-hal yang belum tercantum di dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini, akan diatur kemudian.
6. Segala perubahan terhadap sebagian atau seluruh perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya dapat dilakukan dengan persetujuan kedua belah pihak.

Demikianlah Perjanjian Kerja Waktu tertentu ini dibuat oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa adanya paksaan ataupun tekanan dari pihak manapun.

Kepala Buruh
(PIHAK KEDUA)

.....

Batulicin, 10 Desember.....2021

Kepala Cabang PT. Putra Setia Abadi
(PIHAK PERTAMA)

Sulaiman, MB

	<p align="center">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
<p align="center">VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</p>	

NAMA MAHASISWA : SAPNAH AGUTINA
 NIM : 17.2400.074
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 PRODI : EKONOMI SYARIAH
 JUDUL : SISTEM PENGUPAHAN BURUH DALAM
 PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI
 KASUS PADA PT. PUTRA SETIA ABADI
 KECAMATAN BATULICIN)

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja di PT. Putra Setia Abadi ? (Kepala Cabang Perusahaan).
2. Apakah perjanjian kerja waktu tertentu ini bisa berubah ? (Kepala Cabang Perusahaan).
3. Mengapa bapak menyetujui perjanjian kontrak dengan perusahaan ? (Kepala Buruh)
4. Apakah di perusahaan ini memiliki jaminan keselamatan bagi buruh ? (Kepala Cabang)

5. Bagaimana bentuk jaminan keselamatan bagi buruh di perusahaan ini ? (Kepala Buruh).
6. Apakah bapa selaku buruh mengetahui adanya kontrak kerja di perusahaan ini ? (Buruh)
7. Bagaimana sistem pengupahan buruh di perusahaan ini ? (kepala Buruh)
8. Apakah bapa mengetahui tarif baranng yang ada di perusahaan ini ? (Buruh)
9. Bagaimana cara pembayaran sistem upah borongan yang diberlakukan di perusahaan ini ? (kepala cabang)
10. Bagaimana tahapan aktivitas yang terjadi di perusahaan ini ? (kepala Cabang)
11. Apakah setiap buruh mendapatkan upah yang sama ? (kepala Buruh)
12. Apakah sebelum anda bekerja sudah diberi tahu berapa tarif upah yang akan anda terima ? (Buruh)
13. Apakah upah yang bapa terima udah mampu memenuhi kebutuhan hidup bapa dan keluarga ? (Buruh)

DATA MENTAH PENELITIAN

Sistem Pengupahan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin).

Kontrak Kerja Antara Buruh dengan Perusahaan.

1. Bagaimana sistem perjanjian kerja di PT. Putra Setia Abadi ? (Kepala Cabang Perusahaan).

Jawaban : sistem perjanjian kerjanya menggunakan sistem perjanjian kerja tertentu.

2. Apakah perjanjian kerja waktu tertentu ini bisa berubah ? (Kepala Cabang Perusahaan).

Jawabannya : iya bisa berubah , kalo kepala buruhnya berganti.

3. Mengapa bapak menyetujui perjanjian kontrak dengan perusahaan ? (Kepala Buruh)

Jawabannya : karena saya sudah lama bekerja sama dengan perusahaan ini dan Alhamdulillah sampai saat ini perjanjian kerjanya selalu terlaksana dengan baik.

4. Apakah di perusahaan ini memiliki jaminan keselamatan bagi buruh ? (Kepala Cabang)

Jawaban : iya ada

5. Bagaimana bentuk jaminan keselamatan bagi buruh di perusahaan ini ? (Kepala Buruh).

Jawaban : kalo kecelakaan kerja ringan ada disediakan P3k dan jika terjadi kecelakaan yang mengharuskan mengeluarkan dana maka akan diambil dari kas buruh.

6. Apakah bapa selaku buruh mengetahui adanya kontrak kerja di perusahaan ini ? (Buruh)

Jawaban : tidak tau

Faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan buruh.

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh di perusahaan ini ? (kepala Buruh)

Jawaban : menyesuaikan dengan jenis barang yang akan dibongkar muat.

2. Apakah bapa mengetahui tarif baranng yang ada di perusahaan ini ? (Buruh)

Jawaban : iya tau, karena sudah disampaikan oleh kepala buruh.

3. Bagaimana cara pembayaran sistem upah borongan yang diberlakukan di perusahaan ini ? (kepala cabang).

Jawaban : dua kali pembayaran uang muka dulu nanti pembayaran pelunasannya di akhir setelah bongkar muat.

Sistem Pengupahan buruh dalam perspektif Ekonomi Islam

1. Bagaimana tahapan aktivitas yang terjadi di perusahaan ini ? (kepala Cabang)

Jawaban : tahapan aktivitas dimulai dari tahap periapan, tahap pembongkaran dan terakhir tahap penyelesaian.

2. Apakah setiap buruh mendapatkan upah yang sama ? (kepala Buruh)

Jawaban : iyaa sama semua, tapi terkadang ada yang saya berikan lebih karena banyak membantu saya.

3. Apakah sebelum anda bekerja sudah diberi tahu berapa tarif upah yang akan anda terima ? (Buruh)

Jawaban : iya sudah

4. Apakah upah yang bapa terima udah mampu memenuhi kebutuhan hidup bapa dan keluarga ? (Buruh)

Jawabannya : belum





Wawancara bersama Bapak Doni, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Tajuddin, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Hair, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Mansur, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Gilang, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Karno, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Haris , Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Tono, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Lukman, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



Wawancara bersama Bapak Jamal, Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi



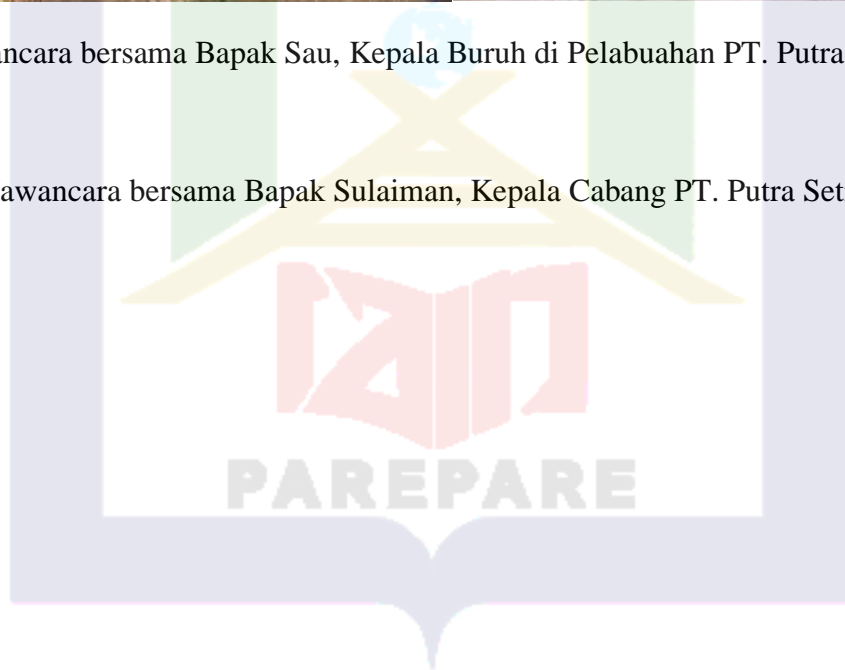
Wawancara bersama Bapak Sulaiman, Kepala Cabang PT. Putra Setia Abadi





Wawancara bersama Bapak Sau, Kepala Buruh di Pelabuhan PT. Putra Setia Abadi

Wawancara bersama Bapak Sulaiman, Kepala Cabang PT. Putra Setia Abadi



BIODATA PENULIS



Sapnah Agutina, lahir di Kersik Putih pada tanggal 16 Agustus 1999, merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara dengan ayah Sulaiman dan ibu Nur Intan di desa Kersik Putih, Kecamatan Batulicin, Kabupaten Tanah Bumbu, Provinsi Kalimantan Selatan. Penulis mulai masuk SD Ar-Rasyid Segumbang pada tahun 2005-2011, dan melanjutkan di MTS DDI Kersik Putih pada tahun 2011-2014, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMK Al-Hidayah Batulicin pada tahun 2014-2017. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare mengambil program studi Ekonomi syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “Sistem Pengupahan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)”

Phone : 081251513199. Email : sapnahagutina.iainpare.ac.id