

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH PADA PT. PADANG PALMA PERMAI  
DI KABUPATEN ACEH TAMIANG MENURUT EKONOMI ISLAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Program Studi Ekonomi Syariah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

Oleh :

**M. REZA ARIF HIDAYATULLAH**

**Nim : 4022017015**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
LANGSA  
2022 M /1443 H**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul :

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH PADA PT. PADANG PALMA PERMAI  
DI KABUPATEN ACEH TAMIANG MENURUT EKONOMI ISLAM**

Oleh :


M. Reza Arif Hidayatullah

Nim : 4022017015

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Ekonomi Syariah (EKS)

Langsa, 22 Desember 2021


Pembimbing I,

  
M. Yahya, SE., M. Si, M.M  
Nip. 19651231 199905 1 001

Pembimbing II,

  
Fakhrizal, Lc, MA  
Nip. 19850218 201801 1 001

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

  
Fahriansah, Lc, MA  
NIDN 2116068202

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Sistem Pembayaran Upah Pada PT. Padang Palma Permai di Kabupaten Aceh Tamiang Menurut Ekonomi Islam”. an. M. Reza Arif Hidayatullah. Nim : 4022017015 program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 8 Februari 2022. Skripsi ini telah di terima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Ekonomi Syariah

Langsa, 08 Februari 2022  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Ekonomi Syariah

Ketua,


  
M. Yahya, SE., M. Si, M.M  
Nip. 19651231 199905 1 001

Sekretaris,

  
Fakhrizal, Lc, MA  
Nip. 19850218 201801 1 001

Anggota,

  
Fahriyah, Lc, MA  
NIDN 7116068202

  
Faisal Umardani Hasibuan, M.M  
Nip. 19840520 201803 1 001

Megetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

  
DR. Iskandar, M. CL  
Nip. 19650616 199503 1 002

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Reza Arif Hidayatullah  
NIM : 4022017015  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)  
Prodi : Ekonomi Syariah (EKS)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Sistem Pembayaran Upah Pada PT. Padang Palma Permai di Kabupaten Aceh Tamiang Menurut Ekonomi Islam**" ini merupakan karya saya sendiri, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya dalam notasi. Jika kemudian hari didapati ini bukan karya asli saya, maka saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Langsa, 22 Desember 2021  
Hormat saya,



Reza Arif Hidayatullah  
Nim : 4022017015

## **Abstrak**

PT. Padang Palma Permai salah satu diantara perusahaan di Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Pekerja Harian Lepas adalah golongan tenaga kerja harian yang digaji sesuai dengan hari kerja dan sistem upahnya dilakukan oleh kantor PT. Padang Palma Permai Kabupaten Aceh Tamiang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang, untuk mengetahui pengupahan pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma permai ditinjau dari ekonomi Islam dan untuk mengetahui prinsip pengupahan di PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang menurut ekonomi Islam. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif dengan jenis penelitian lapangan yang dilakukan secara langsung untuk mendapatkan data dan informasi yang sesuai dalam penulisan ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara dan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma Permai Kebun Tamiang yaitu bulanan. Pembayaran upah pekerja dibayar perbulan baik yang tenaga dilapangan kebun maupun yang tetap, akan tetapi untuk tanggal mereka tidak ada kepastian, tergantung transferan dari perusahaan pusat dan sedangkan untuk pekerja harian lepasnya itu dibayarkan secara manual melalui mandor masing-masing, pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas Kebun Sawit PT. Padang Palma Permai ditinjau Ekonomi Islam, bahwa ada sedikit kekeliruan dengan sistem upah yang dilakukan oleh pihak Perusahaan, karena didalamnya ada keterlambatan sekitar 4-5 hari kerja. Sebenarnya hal ini sudah dimaklumi oleh para karyawan cuma dalam hal pembayaran gaji kepada pekerja harus terdapat unsur keadilan sehingga antara pihak perusahaan dan karyawan/pekerja saling ridha. Jika dilihat dari waktu pembayaran upah yaitu belum bisa dikatakan sesuai dengan prinsip Islam, baik karena pada pelaksanaannya pihak perusahaan masih sering menunda-nunda waktu pembayaran upah, sering terjadi keterlambatan dalam waktu

Kata kunci : Sistem pembayaran upah, PT. Padang Palma Permai, Ekonomi Islam

## **Abstract**

*PT. Padang Palma Permai is one of the companies in Aceh Tamiang Regency which is a company engaged in oil palm plantations. Casual Daily Workers are a group of daily workers who are paid according to working days and the wage system is carried out by the PT. Padang Palma Permai, Aceh Tamiang Regency. The purpose of this study is to determine the payment system of wages for casual daily workers in oil palm plantations at PT. Padang Palmamai, Aceh Tamiang Regency, to find out the wages of casual daily workers from oil palm plantations of PT. Padang Palma Indah in terms of Islamic economics and to find out the principle of wages at PT. Padang Palma, Aceh Tamiang Regency according to Islamic economics. The approach used in this research is a normative approach with the type of field research carried out directly to obtain data and information that are appropriate in this writing. Data collection techniques carried out by the author are by means of observation, interviews and documentation. The results showed that the wage payment system for casual daily workers in oil palm plantations at PT. Padang Palma Permai Kebun Tamiang is monthly. The wages of workers are paid monthly for both field workers and permanent workers, but there is no certainty on their date, depending on transfers from the central company and while for casual daily workers it is paid manually through the respective foreman, the remuneration for daily freelance workers is paid. PT. Padang Palma Permai was reviewed by Islamic Economics, that there was a slight error with the wage system carried out by the Company, because in it there was a delay of about 4-5 working days. Actually this has been understood by employees only in terms of paying salaries to workers there must be an element of justice so that between the company and employees / workers are mutually pleased. the company still often delays the payment of wages, there are often delays in time*

*Keywords: Wage payment system, PT. Padang Palma Permai, Islamic Economy*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamiin, segala puji dan syukur ke hadirat Allah Swt, Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, Shalawat dan salam kita sanjung sajikan kepangkuan alam Nabi Muhammad Saw. Sang pembuka jalan bagi kita, terutama penulis, penutup risalah dari para nabi terdahulu, pemberi teladan agung yang menuntun kita untuk menjalani hidup di dunia dan akhirat. Sebuah penantian dan perjuangan yang panjang pada akhirnya sampai jugalah pada saatnya penulis menyusun suatu karya ilmiah yang berupa skripsi dalam rangka melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1).

Skripsi ini berjudul **“Sistem Pembayaran Upah Pada PT. Padang Palma Permai di Kabupaten Aceh Tamiang Menurut Ekonomi Islam”** Penulis sadar sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ayah dan ibu tercinta yang telah menjadi suri teladan sekaligus motivator utama, dan penasihat terbaik yang senantiasa dengan ikhlas dan bijaksana memberikan dorongan, kasih sayang, dan doa serta menjadi inspirasi bagi penulis sampai penulis menjadi seseorang yang bermakna dan semoga menjadi apa yang diharapkan. Terima kasih banyak atas semua pengorbanannya.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA. selaku Rektor pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

3. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M. CL, Sebagai Dekan Faukltas Ekonomi dan Bisnis Islam .
4. Bapak M. Yahya, SE, M. Si, MM selaku Pembimbing pertama, dan Bapak Fakhrizal, Lc, MA selaku pembimbing kedua, yang telah rela meluangkan waktu untuk membimbing dan mencurahkan tenaga untuk memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang dengan sabarnya mendidik dan mengajarkan berbagai disiplin ilmu pengetahuannya.
6. Dan untuk semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Kepada semuanya penulis memanjatkan do'a kehadiran Allah swt. Semoga jasa-jasa mereka diterima sebagai amal yang shaleh dan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah. Amin.

Selanjutnya penulis mengakui bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penulisannya. Hal ini bersumber dari keterbatasan yang penulis miliki. Untuk itu penulis dengan kerendahan hati mohon kepada pembaca untuk berkenan menyampaikan kritik dan saran konstruktif demi kesempurnaan penulisan skripsi in

Akhirnya, penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini berguna bagi penulis pribadi dan pembaca umumnya. Amien Ya Allah Ya Rabbal A'lamin.

Langsa, *November 2021*

M. Reza Arif Hidayatullah  
Nim : 4022017015



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>.....</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Batasan Masalah .....	6
1.3. Rumusan Masalah .....	6
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.5. Pejelasan Istialah .....	8
1.6. Kerangka Teori .....	10
1.7. Kajian Terdahulu .....	11
1.8. Metode Penelitian .....	15
1.8.1. Pendekatan Penelitian.....	15
1.8.2. Jenis Penelitian .....	15
1.8.3. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
1.8.4. Daftar Informan.....	16
1.8.5. Subjek Penelitian .....	16
1.8.6. Sumber Data Penelitian.....	17
1.8.7. Teknik Pengumpulan Data.....	18
1.8.8. Teknik Analisis Data .....	19
1.8.9. Teknik Keabsahan Data .....	20
1.9. Sistematika Pembahasan .....	20
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Pengertian Sistem .....	21
2.2. Upah Ketenagakerjaan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003.....	22
2.2.1. Pengertian Upah.....	22
2.2.2. Pekerja Harian Lepas (PHL) .....	23
2.2.3. Upah dalam Undang-undang .....	25
2.2.4. Unsur Upah.....	26
2.2.5. Indikator Upah.....	30

2.3. Upah dalam Islam.....	33
2.3.1. Pengertian Upah dalam Islam.....	33
1. Upah Minimum Dalam Islam .....	35
2. Kewajiban Pemberi Kerja .....	35
3. Hak Pekerja .....	36
4. Penggolongan Upah dalam Islam .....	36
2.3.2. Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam Terkait Pengupahan	37

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

3.1. Gambaran umum Objek Penelitian .....	41
3.2. Sistem Pembayaran Upah Pekerja Harian Lepas Perkebunan Sawit PT. Padang Palma Permai Kabupaten Aceh Tamiang .	50
3.3. Pengupahan Pekerja Harian Lepas Perkebunan Sawit PT. Padang Palma Permai Ditinjau dari Ekonomi Islam .....	61
3.4. Prinsip Pengupahan di PT. Padang Palma Permai Kabupaten Aceh Tamiang menurut ekonomi Islam .....	73

### **BAB IV PENUTUP**

4.1. Simpulan .....	76
4.2. Saran-saran .....	77

<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b> .....	79
---------------------------------	----

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya, banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha, dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, terkadang dalam suatu perusahaan memanfaatkan situasi ini dengan mempekerjakan pekerja harian lepas dengan upah asal-asalan, atau upah seadanya dari perusahaan. Situasi ini pun sungguh sangat jelas dimanfaatkan oleh sebagian perusahaan yang memberikan upah kepada pekerja harian lepas tidak berdasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan dan ekonomi Islam, banyak pula usaha atau produksi yang tidak menggunakan standar upah minimum dalam pemberian upah atas jasa pekerja yang mereka gunakan.<sup>1</sup>

PT. Padang Palma Permai adalah salah satu diantara sekian banyak perusahaan di Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. PT. Padang Palma Permai ini memiliki tenaga kerja laki-laki dan perempuan di bagian perawatan kebun sawit, tenaga kerja laki-laki dan perempuan ini akan mendapatkan upah perhari.<sup>2</sup> Berikut jumlah tenaga kerja pada bulan Januari 2019-2020 di PT. Padang Palma Permai Kabupaten Aceh Tamiang.

---

<sup>1</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 73.

<sup>2</sup><https://bizbridge.id/company-database/pt-padang-palma-permai>, diakses tanggal 25 September 2021, pukul 11:28 WIB

Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Kerja PT. Padang Palma Permai

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Jam Kerja	Keterangan
1	PHL	122	8 jam kerja per hari/6 hari per minggu)	Pekerja Harian Lepas
2	PKWT	63	7 jam kerja per hari/6 hari per minggu)	Perjanjian Kerja
3	SKU	45	6 jam kerja per hari/6 hari per minggu)	Syarat Kerja
Jumlah		230 Karyawan		

Tenaga kerja di PT. Padang Palma Permai terbagi menjadi tiga golongan yaitu Syarat Kerja Umum (SKU), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pekerja Harian Lepas (PHL). Tenaga kerja digaji berdasarkan golongan (Status Tenaga Kerja) yang ditetapkan oleh perusahaan. Tenaga kerja di PT. Padang Palma Permai di gaji melalui kantor pusat langsung dengan sistem transfer melalui rekening pribadi. Semua tenaga kerja di perusahaan di gaji melalui Kepala Tata Usaha (KTU). Pekerja Harian Lepas adalah golongan tenaga kerja harian yang digaji sesuai dengan hari kerja dan sistem upahnya dilakukan oleh kantor kebun.

Tabel 1.2. Tingkat Upah Pekerja Harian Lepas per Bulan

No	Upah Tertinggi	Upah Terendah
1	Rp. 1.500.000-2.500.000	Rp. 500.000-1.000.000
	Jam kerja Tertinggi 7 Jam	Jam Kerja Terendah 5 Jam

Sistem upah tenaga kerja di PT. Padang Palma Permai, pekerjaan yang melebihi jam kerjanya atau batas waktu normal dan jika ada yang kurang jam

kerjanya sesuai yang telah ditetapkan, hitungan upah akan berbeda. Tingkat upah pekerja harian lepas di PT. Padang Palma Permai ialah berdasarkan proporsi jam kerja pekerja harian lepas tersebut, dengan dasar pada upah minimum provinsi (UMP) Aceh, tingkat upah pekerja harian lepas satu dengan yang lainnya berbeda, dilihat dari hari kerja pekerja harian lepas dan jam kerjanya serta melihat pekerjaan yang dilakukan.<sup>3</sup> Dengan melihat hari kerja dan jam kerja serta pekerjaan yang dilakukan pekerja harian lepas dapat diketahui tingkat upah pekerja harian lepas. Artinya tidak ada perbedaan upah pekerja harian lepas, hanya saja dilihat pada jam kerja, hari kerja harian lepas kemudian di proporsikan sesuai jam kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Staf Kepala Tata Usaha PT. Padang Palma Permai menjelaskan bahwa :

“Tingkat upah untuk 1 HK (Hari Kerja) di PT. Padang Palma Permai ialah Rp.100.000,00 sesuai UMP Aceh ialah 2.500.000,00 kemudian dibagi dengan rata-rata hari kerja yaitu 25 hari kerja dalam sebulan, maka didapatkan untuk 1(satu) HK upah pekerja Haria Lepas ialah Rp.100.000,00. Setiap pekerjaan yang dilakukan sama Upahnya untuk upah full kerja 7 jam kerja 1 HK upahnya ialah Rp.100.000,00. Setiap pekerjaan yang melebihi jam kerjanya atau batas waktu normal dan jika ada yang kurang jam kerjanya sesuai yang telah ditetapkan, hitungan upah akan berbeda dengan di proporsikan aktual kerja dibagi jam dinas kerja.<sup>4</sup>

Dari hasil observasi awal, dapat penulis simpulkan bahwa, sistem upah tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Padang Palma Permai sudah sesuai dengan standar upah di Aceh. Akan tetapi ada masalah yang terjadi terkait dengan waktu

---

<sup>3</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>4</sup> Hasil observasi dan wawancara pada PT. Padang Palma Permai di Desa Kebun Tanah Terban, April 2021

pembayaran upahnya, yaitu keterlambatan penyaluran gaji / upah terhadap karyawan pada Pekerja Harian Lepas (PHL), Fenomena alasan dan keterlambatan pembayaran gaji atau upah pekerja harian lepas PT. Padang Palma Permai ialah karena pekerja harian lepas sudah terlalu banyak (*Over*) sehingga perusahaan harus menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, antara pekerjaan dan tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Pekerja harian lepas hanya dibutuhkan pada saat perusahaan membutuhkan pekerjaan harian lepas, intinya perusahaan menggunakan tenaga pekerja harian lepas sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Dengan rasio pekerjaan yang banyak, maka perusahaan membutuhkan pekerja harian lepas dengan jumlah yang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Begitu juga dengan rasio pekerjaan yang sedikit, maka perusahaan hanya membutuhkan pekerja harian lepas dengan jumlah rasio yang sedikit. Perusahaan hanya mempekerjakan pekerja harian lepas sesuai kebutuhan dan kondisi lapangan pekerjaan. Dengan hal yang telah disampaikan tersebut pekerja harian lepas terkadang sewaktu-waktu bisa saja tidak bekerja sesuai kebutuhan perusahaan.<sup>5</sup>

Pekerja harian lepas di perusahaan tersebut tidak memiliki hubungan terikat dengan perusahaan, berbeda dengan pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan SKU (Syarat Kerja Umum) yang memiliki hubungan terikat dengan perusahaan, jadi disini jadwal upah yang disalurkan oleh perusahaan disamakan, waktu pencairan dengan gaji subbagian karyawan yang lain.

---

<sup>5</sup> Hasil observasi dan wawancara pada PT. Padang Palma Permai di Desa Kebun Tanah Terban, April 2021

Berdasarkan hasil wawancara pada salah seorang pekerja ia mengatakan bahwa dia sudah bekerja di PT. Padang Palma Permai ini lebih kurang 2 tahun dimana upah yang didapat dihitung perhari, jika dikumpulkan perbulan sekitar Rp1.800.000,- namun terkadang ada potongan dan upah tidak diberikan tepat waktu sehingga berdampak pada pemenuhan ekonomi keluarga.<sup>6</sup> Penulis juga mendapatkan bahwa rumah yang dimiliki oleh beberapa pekerja itu masih kurang layak atau belum memiliki rumah sendiri dari fenomena jelas didapatkan bahwasanya adanya ketidakadilan. Seharusnya Gaji karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan untuk karyawan harus sesuai dengan kontrak yang telah disetujui kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan upah pekerja yang ditentukan dalam Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akibatnya pekerja seringkali berunjuk.

Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, Konsep Islam dalam menetapkan upah telah dijelaskan lebih komprehensif dalam hadist Nabi saw memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْوُهُ

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

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara pada PT. Padang Palma Permai di Desa Kebun Tanah Terban, April 2021

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan<sup>7</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut masalah tersebut dalam sebuah karya ilmiah dengan memilih judul “**Sistem Pembayaran Upah Pada PT. Padang Palma Permai di Kabupaten Aceh Tamiang Menurut Ekonomi Islam**”

## **1.2. Batasan Masalah**

Karena luasnya permasalahan yang akan diteliti dan untuk memperjelas permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan yaitu sistem pembayaran upah pekerja harian lepas pada PT Padang Palma dari batasan tersebut di tinjau menurut Ekonomi Islam.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang ?
2. Bagaimana pengupahan pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma permai ditinjau dari ekonomi Islam ?
3. Bagaimana prinsip pengupahan di PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang menurut ekonomi Islam ?

---

<sup>7</sup>Maulana Ihsan, *Upah dan Tenaga Kerja Teori Upah dalam Konsep Islam Analisis Upah Minimum Regional (UMR) di Indonesia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hal. 33



#### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang
2. Untuk dapat mengetahui pengupahan pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma permai ditinjau dari ekonomi Islam
3. Untuk mengetahui prinsip pengupahan di PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang menurut ekonomi Islam

Kegunaan/manfaat dalam penulisan ini antara lain:

##### 1. Secara teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini sebagai upaya untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran oleh kalangan umat muslim serta para sarjana dan mahasiswa ekonomi Islam khususnya tentang upah dengan pendekatan yang sesuai dengan ekonomi Islam. serta dapat menjadi acuan dan pertimbangan bagi penelitian di masa mendatang, terutama bagi penelitian yang berkaitan dengan sistem pembayaran upah pekerja harian lepas di PT. Padang Palma permai ditinjau dari ekonomi Islam.

##### 2. Secara praktis

###### a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan kesadaran dalam melakukan kegiatan usaha agar sesuai dengan ekonomi Islam yang sesuai dengan ajaran Islam, supaya dalam setiap kegiatan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ada dan melindungi hak-hak yang satu dengan yang lainnya, dan juga diharapkan dapat memberikan informasi sebagai

pertimbangan untuk menetapkan upah yang wajar kepada pekerja harian lepas sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini juga dapat dijadikan informasi oleh masyarakat bahwasannya hukum Islamlah yang cocok dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi dalam lingkungan masyarakat

c. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan pengalaman yang berharga yang dapat dijadikan sebagai bekal bagi peneliti. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang luas, dan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga untuk memahami bisnis yang sesuai dengan syariah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma Permai ditinjau dari ekonomi Islam.

### **1.5. Pejelasan Istilah**

Dalam penelitian ini untuk lebih memahami dan menghindari kesalahpahaman dalam permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti harus menjelaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul sebagai berikut:

1. Sistem

Sistem adalah suatu kumpulan objek atau unsur-unsur atau bagian-bagian yang memiliki arti berbeda-beda yang saling memiliki hubungan, saling berkerjasama dan saling memengaruhi satu sama lain serta memiliki

keterikatan pada rencana atau plane yang sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada lingkungan yang kompleks.

## 2. Upah

Upah ini dapat diartikan penghargaan dari tenaga kerja atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan<sup>8</sup>

## 3. Pekerja Harian lepas

Pekerja Harian Lepas adalah pekerja harian maupun pekerja borongan yang menerima upah harian. Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan.

## 4. PT. Padang Palma Permai

PT. Padang Palma Permai yang beralamat di Desa Kebun Tanah Terban Aceh Tamiang Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, yang bergerak dalam kebun kelapa sawit

## 5. Ekonomi Islam

Ekonomi Islam merupakan ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang diilhami oleh nilai-nilai islam. ilmu ekonomi Islam bertujuan untuk melakukan studi terhadap kesejahteraan merealisasikan kesejahteraan manusia melalui suatu alokasi dan distribusi sumber-sumber daya langka.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Adiwarmam A. Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, (Jakarta : Gema Insani : Jakarta. 2001), hal. 44

<sup>9</sup> Mustafa Edwin Nasution, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 71

## 1.6. Kerangka Teori

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Ujrah*, *Ujrah* dalam bahasa Arab mempunyai arti upah. Pengertian upah dalam kamus bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu<sup>10</sup>. Yang dimaksud dengan *al-ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi pekerja karena telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Pasal 1 Ayat 30 Undang-undang Normor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang telah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan.<sup>11</sup> Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang

---

<sup>10</sup> Departemen pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ( Jakarta : Balai Pustaka, 2000), hal. 110

<sup>11</sup> Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012), Ed. 1, Cet. 1, hal. 247

atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.<sup>12</sup>

Pemberian upah (*al-ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri.

### 1.7. Kajian Terdahulu

Penelitian ini pada dasarnya tidak mengangkat tema yang baru, namun peneliti mencoba menyajikan permasalahan dengan cara yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pada paparan selanjutnya, peneliti akan menguraikan posisi penelitian sebelumnya yang mempunyai kedekatan tema serta yang terkait dalam skripsi ini

Tabel. 1.3. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tri Lestari,	<i>Konsep Standarisasi Upah Minimum Regional Dalam</i>	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketetapan Pondok Mulya dilihat dari

<sup>12</sup> Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*,... hal. 249

		<i>Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya</i>		sistem Ekonomi Islam, dilihat dari sudut pandang: konsep adil dan layak. Adil, yaitu dengan memberikan upah tepat pada waktu pembayaran yaitu sebulan sekali, dengan cara perhitungan yang sesuai dengan semestinya tanpa ada yang dikurangi sesuai dengan kesepakatan kerja
2	Kahirul Anwar Harahap,	<i>Pembayaran Upah Pembajak Sawah Oleh Para Petani Ditinjau menurut Ekonomi Islam (Studi Kaus di Desa Parannapa Jae, Kec. Barumun Tengah, Kab. Padang Lawas, Sumatera Utara)</i>	Kualitatif	Dari hasil penelitian ini banyak ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan hukum Islam tentang praktik upah yang dilakukan oleh masyarakat Desa Parannapa Jae tersebut, yaitu adanya pelanggaran perjanjian dalam akad, yaitu besaran upah dengan luas sawah yang digarap sering tidak sama besar dengan besaran yang disepakati diawal, pembayaran yang tidak tepat waktu, dan

				kondisi gabah padi yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan diawal.
3	Wiwin Norma Yunita,	<i>Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Upah Penjemur Padi (Studi Kasus UD Sumber Makmur Desa Randusongo Kec. Gerih Kab. Ngawi).</i>	Kualitatif	Hasil penelitiannya adalah dimana buruh penjemur padi dalam menerima upahnya bergantung pada cuaca dan tidak sepadan dengan tenaga yang mereka keluarkan, Dalam hukum Islam pemberian upah penjemur padi di UD Sumber Makmur telah memenuhi syarat sahnya <i>ujrah</i> , karena ada kesepakatan kedua belah pihak.
4	Romaito Nainggolan,	<i>sistem pengupahan buruh perawatan kebun sawit Pt. Hutapea perspetif ekonomi Islam di Desa Sungai Korang Kec. Hutaraja Tinggi Sumatera Utara,</i>	Kualitatif	Perbedaanya Sistem upah tersebut merupakan kebiasaan yang terjadi pada PT yang mempekerjakan para buruh. Para buruh kasar belum sepenuhnya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Sedang yang saat ini penulis lakukan adalah di PT. Padang Palma Permai Kabupaten

				Aceh Tamiang
5	Rian Hidayat,	<i>Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan”</i>	Kualitatif	Perbedaan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada usaha karet. Di kabupaten palawan, sedang yang penulis lakukan adalah di Kabupaten Aceh Tamiang.

#### **Perbedaan dan Persamaan :**

Ada beberapa perbedaan dan persamaan dari penelitian Terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Tri Lestari, *Konsep Standarisasi Upah Minimum Regional Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya*, Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya. penelitian sebelumnya diadakan di yayasan pondok mulya, Sedangkan persamaannya terletak pada sama-sama meneliti tentang upah dalam tinjauan ekonomi islam.
2. Kahirul Anwar Harahap, *Pembayaran Upah Pembajak Sawah Oleh Para Petani Ditinjau menurut Ekonomi Islam (Studi Kaus di Desa Parannapa Jae, Kec. Barumun Tengah, Kab. Padang Lawas, Sumatera Utara)*. Perbedaannya ada pada pembayaran upahnya dilakukan untuk para petani sawah, sedangkan pada penelitian ini upah dilakukan pada pekerja Harian lepas di PT. Padang Palma Aceh Tamiang. Sedangkan persamaannya terletak pada penelitiannya adalah sistem upah dan jasa yang di tinjau dari Ekonomi Islam.



3. Wiwin Norma Yunita, *Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Pemberian Upah Penjemur Padi (Studi Kasus UD Sumber Makmur Desa Randusongo Kec. Gerih Kab. Ngawi)*. Perbedaannya ada pada pembayaran upah dilakukan untuk penjemur padi sedangkan pada penelitian ini upah dilakukan pada pekerja Harian lepas di PT. Padang Palma Aceh Tamiang. Persamaannya adalah sistem upah dan jasa yang di tinjau dari Ekonomi Islam
4. Romaito Nainggolan, *sistem pengupahan buruh perawatan kebun sawit Pt. Hutapea perspetif ekonomi Islam di Desa Sungai Korang Kec. Hutaraja Tinggi Sumatera Utara*, Perbedaannya Sistem upah tersebut merupakan kebiasaan yang terjadi pada PT yang mempekerjakan para buruh. Para buruh kasar belum sepenuhnya bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya. Sedang yang saat ini penulis lakukan adalah di PT. Padang Palma Permai Kabupaten Aceh Tamiang. Persamaannya terletak pada penelitiannya adalah sistem upah dan jasa yang di tinjau dari Ekonomi Islam
5. Rian Hidayat, *Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan*, Perbedaan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada usaha karet. di kabupaten palawan, sedang yang penulis lakukan adalah di Kabupaten Aceh Tamiang. Persamaannya terletak pada penelitiannya adalah sistem upah pada buru atau pekerja harian lepas yang di tinjau dari Ekonomi Islam

## **1.8. Metode Penelitian**

### **1.8.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif. Pendekatan normatif adalah pendekatan yang mengacu dan berdasar

penjabaran deskriptif yaitu hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran untuk memahami dan menjelaskan terhadap sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma Permai Kabupaten Aceh Tamiang ditinjau dari ekonomi Islam.

#### 1.8.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *field research*, dengan menggunakan metode kualitatif, jenis penelitian *field research* yaitu jenis penelitian lapangan yang dilakukan secara langsung dengan menjadikan peneliti menjadi sumber untuk mendapatkan data-data, informasi, yang sesuai dengan keperluan yang akan dibahas dalam penulisan ini.<sup>13</sup> Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

#### 1.8.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun waktu dan tempat penelitian ini di lakukan pada bulan Mei 2021 sampai dengan selesainya penelitian ini, dan tempat penelitian yang di adakan yaitu pada PT. Padang Palma Permai yang beralamat di Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh.

---

<sup>13</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 9

#### 1.8.4. Daftar Informan

1.4. Tabel daftar informan

No	Nama	Jabatan
1	Ngadimin	Kepala Tata Usaha ( KTU )
2	Dedy	Mandor

Sumber : PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. 2021

#### 1.8.5. Subjek Penelitian

Tabel 1.5. Tabel Subjek Penelitian

No	Inisial	Jabatan
1	AH	Pekerja Harian Lepas
2	BR	Pekerja Harian Lepas
3	MM	Pekerja Harian Lepas
4	PM	Pekerja Harian Lepas
5	PR	Pekerja Harian Lepas

Sumber : PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. 2021

#### 1.8.6. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Agar memperoleh data yang kompleks dan komprehensif, serta terdapat korelasi yang akurat sesuai dengan judul penelitian ini, maka sumber data dalam penelitian ini di bagi dua, yaitu:

##### 1. Data primer

yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asalnya atau di lapangan yang merupakan data *empirik*, data *empirik* yang dimaksud adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak yang disebut sebagai informan dan responden yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data informasi yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan penelitian.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini diperoleh dari perpustakaan, profil lembaga, data perusahaan dan data-data lain yang terkait dalam penelitian ini.<sup>14</sup>

### 1.8.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi.<sup>15</sup>

#### 1. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi terstruktur, Peneliti melakukan pengumpulan data dan mengatakan terstruktur kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan penelitian. Observasi dilakukan dengan cara mendatangi langsung objek penelitian

#### 2. Wawancara.

Wawancara yang penulis lakukan adalah Staf Kepala Tata Usaha PT. Padang Palma Permai, Bagian Humas PT. Padang Palma Permai dan karyawan/pekerja harian lepas PT. Padang Palma Permai Dalam teknik wawancara ini peneliti memperoleh keterangan tentang responden terkait dengan penelitian serta apa-apa saja kendala yang mereka hadapi

#### 3. Dokumentasi

---

<sup>14</sup> Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 33

<sup>15</sup> Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hal. 104

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari data-data atau dokumen-dokumen yang dikeluarkan. Adapun yang dimaksud studi dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, Yang berfungsi menambah kevalidtan dalam penelitian. Peneliti menggunakan metode dokumentasi ini untuk memperoleh data mengenai keadaan dan kegiatan dilapangan/ lokasi penelitian<sup>16</sup>

#### 1.8.8. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triagulasi) yang dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Setelah data terkumpul maka data harus dianalisis.<sup>17</sup>

##### a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, kompleks, dan rumit, sehingga perlu adanya reduksi data. Mereduksi data merupakan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya.<sup>18</sup>

##### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam penelitian kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat dengan teks bersifat naratif. Dengan mendisplay data maka akan mudah memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

##### c. Penarikan Kesimpulan Dan Verifikasi (*Conclusion Drawing And Verification*)

---

<sup>16</sup> Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 149

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Ibid.* hal. 153

Langkah ketiga dalam menganalisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya..<sup>19</sup>

#### 1.8.9. Teknik Keabsahan Data

Dalam hal ini penulis menggunakan triangulasi dengan sumber, yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

Triangulasi dengan sumber dapat dicapai melalui beberapa jalan yaitu:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi,
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

### 1.9. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun penulisan skripsi ini secara sistematis, dan mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian

---

<sup>19</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian ..* hal. 87

ini, maka peneliti mensistematisasikan penulisan penelitian ini menjadi beberapa bab, sebagai berikut:

Bab I : ini berisi tentang pendahuluan. Dalam bab ini, peneliti mengkaji secara umum mengenai seluruh isi penelitian, yang terdiri dari: Latar belakang masalah, rumusan masalah, Tujuan dan kegunaan penelitian, penjelasan istilah, Penelitian Terdahulu, kajian teori, sistematika pembahasan.

Pada Bab II Landasan Teori, pada bab ini akan dijelaskan secara ringkas tentang isi dari berbagai referensi yang berhubungan dengan pokok bahasan untuk mendukung penyusunan teori.

Pada Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan,

Pada Bab IV Penutup, pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Pengertian Sistem**

Secara umum, Sistem adalah suatu kumpulan objek atau unsur-unsur atau bagian-bagian yang memiliki arti berbeda-beda yang saling memiliki hubungan, saling berkerjasama dan saling memengaruhi satu sama lain serta memiliki keterikatan pada rencana atau plane yang sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada lingkungan yang kompleks.<sup>20</sup>

Secara terminologi, sistem dipakai dalam berbagai macam cara yang luas sehingga sangat sulit untuk mendefinisikan atau mengartikannya sebagai suatu pernyataan yang merangkum seluruh penggunaannya dan yang cukup ringkas untuk dapat memenuhi apa yang menjadi maksudnya Hal tersebut disebabkan bahwa pengertian sistem itu bergantung dari latar belakang mengenai cara pandang orang yang mencoba untuk mendefinisikannya. Menurut pendapat ahli bahwa Sistem dipandang sebagai suatu kumpulan aturan-aturan yang membatasi, baik dari kapasitas sistem itu sendiri maupun lingkungan dimana sistem itu sedang berada untuk memberikan jaminan keadilan dan keserasian.

Pengertian Sistem Menurut Para Ahli :

1. Pengertian Sistem menurut Arifin Rahman

Arifin rahman mengatakan bahwa Sistem dalam kamus Webster New Collegiate Dictionary menyatakan bahwa kata “syn” dan “Histanai”

---

<sup>20</sup> Rizki Ahmad Fauzi, *Sistem Informasi Akuntansi*, (yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Edisi 2, 2017), hal.6



berasal dari bahasa Yunani, artinya menempatkan bersama. Sehingga menurut Arifin Rahman bahwa Pengertian Sistem adalah sekumpulan beberapa pendapat (Collection of opinions), prinsip-prinsip, dan lain-lain yang telah membentuk satu kesatuan yang saling berhubungan antar satu sama lain.<sup>21</sup>

## 2. Pengertian Sistem Menurut Ludwig Von Bertalanffy

Ludwig Von Bertalanffy menyatakan bahwa pengertian sistem adalah suatu kumpulan unsur yang berada pada kondisi yang saling berinteraksi.

## 3. Pengertian sistem menurut R. Fagen dan A.Hall

Fagen Dan A.Hall menyatakan bahwa pengertian sistem adalah suatu kumpulan objek yang meliputi hubungan antara objek tersebut atau *Understanding of the system is a set of objects, which includes the relationship between the object*, serta hubungan antara sifat yang mereka punya (*the relationship between their properties*)

## 2.2. Upah Ketenagakerjaan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003

### 2.2.1. Pengertian Upah

Untuk memahami terminologi upah, ada beberapa pengertian menurut ahli. Diantaranya menurut Nurimansyah yang mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang di terima buruh atau pegawai (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>22</sup> Berdasarkan pengertian ini upah ini termasuk tunjangan jaminan sosial yang di terima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini kedalam pengertian upah hanya akan dimasukkan

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hal., 7

<sup>22</sup> Pasal 1 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangannya, sekedar tunjangan itu tidak termasuk tunjangan sosial.<sup>23</sup>

Gaji dan upah sering dipertukarkan satu sama lain untuk menyebut pembayaran dalam bentuk uang sebagai imbalan atas sebuah pekerjaan atau jasa. Secara awam, upah (*wage*) dikonotasikan untuk pekerja rendahan, buruh pabrik, dan tenaga kasar, sementara gaji (*salary*) lebih sering digunakan untuk pegawai atau karyawan kantor. Dalam teori ekonomi upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

#### 2.2.2. Pekerja Harian Lepas (PHL)

Pekerja atau tenaga kerja harian lepas adalah orang yang melakukan pekerjaan tertentu yang dalam hal waktu, volume, dan upahnya didasarkan pada kehadiran. Hal ini sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans tentang PKWT).

Pekerja Harian Lepas merupakan pekerja dengan perjanjian waktu tertentu. Sehingga, hak-hak tenaga kerja harian lepas adalah sebagaimana juga dengan para pekerja PKWT, yakni mendapatkan upah dan kesejahteraan. Namun, sistem upah untuk Perjanjian Kerja Harian Lepas didasarkan pada kehadiran.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Semarang: Mandar maju, 2010), hal.128

<sup>24</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 56

Hal lain yang perlu diketahui sebagai hak tenaga kerja harian lepas, bahwa Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Kemudian jika pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pandangan konvensional, memandang pekerja harian lepas sebagai faktor produksi. Ketenaga kerjaan merupakan variabel yang krusial dalam pembahasan ekonomi baik dalam tinjauan makro maupun mikro. Pada tataran makro ekonomi, ketenaga kerjaan merupakan salah satu indikator yang dilihat bagaimana capainnya, misalnya berapa kesempatan kerja yang tercipta dalam suatu perekonomian, berapa angka pengangguran, bagaimana penetapan upah dan pengupahan.<sup>25</sup>

Sedangkan pada tataran mikro tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Saat ini kaum buruh sering diskedampingkan dalam pembuatan kebijakan termasuk dalam kebijakan upah dan sejenisnya, karena buruh masih dianggap sebagai komunitas lemah pendidikan dan lemah di segala bidang.

Pada pandangan Marx, pekerja harian lepas/ buruh itu terasing (teralienasi) dalam beberapa hal, pertama, buruh teralienasi dari aktivitas kerjanya. Idealnya orang bekerja bukan hanya untuk memenuhi keinginannya, melainkan juga untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kenyataannya, buruh tidak memiliki

---

<sup>25</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Semarang: Mandar maju, 2010), hal.311

kesempatan untuk mengekspresikan potensinya. *Keduan*, buruh hanya menunaikan tugas, kewajiban dan perintah dari pemilik modal, buruh teralienasikan dari produk yang dihasilkan. *Ketiga*, buruh teralienasi dari buruh lainnya. Buruh dituntut untuk berkompetensi dengan buruh lain untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka demi mengejar kesejahteraan yang lebih besar.

Tabel 2.1. Jenis Pekerjaan Pekerja di PT. Padang Palma Permai Kebun Tamiang

No	Jabatan Pekerjaan	Jam Kerja	Jenis Pekerjaan
1	PHL	8 jam kerja per hari/6 hari per minggu)	Pemanen : Pemanen tugas utamanya adalah memanen buah sawit yang sudah masak dari pohonnya secara langsung. Pemanen mengambil/menjatuhkan buah sawit dan membawanya ke tempat pengumpulan buah ke tepi jalan kebun sehingga nantinya dimuat oleh pemuat.
2	PKWT	7 jam kerja per hari/6 hari per minggu)	Pekerja perawatan termasuk bagian pemupukan, semprot, babat, dan kutip berondolan.
3	SKU	6 jam kerja per hari/6 hari per minggu)	Yang termasuk kategori ini adalah mereka yang bertugas sebagai operator generator listrik, pompa air, tukang kayu, tukang kebun, penjaga keamanan (Satpam)
Jumlah			

### 2.2.3. Upah dalam Undang-undang

Undang-undang no 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30 tentang ketenagakerjaan,” upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1) “menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>26</sup>

Majikan diwajibkan membayar kepada buruh upahnya pada waktu yang telah di tentukan. Demikian halnya dengan hak-hak lain yang sepenuhnya diserahkan kepada majikan, karena masalah perburuhan ini merupakan masalah keperdataan. Jika hubungan antara majikan dengan buruh ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk mencapai keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah.<sup>27</sup>

#### 2.2.4. Unsur Upah

Secara yuridis sistem pembayaran upah wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut pembayaran waktu pembayaran terbagi:

1. Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali.
2. Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan perjanjian kedua belah pihak.

---

<sup>26</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 88 ayat (1)

<sup>27</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 3

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktiitas dan pertumbuhan ekonomi, upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum provinsi adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Sedangkan upah minimum sektoral provinsi adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral diseluruh kabupaten/kota di suatu provinsi.
2. Upah minimum kabupaten atau kota adalah upah minimum yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota. Sedangkan upah minimum sektoral kabupaten atau kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten atau kota

Upah minimum di arahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan atau Bupati/Walikota. Pengusaha di larang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Jenis upah dapat dikelompokkan menurut status perjanjian kerja.<sup>28</sup>

1. Upah tetap adalah upah yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja secara tetap atau biasa disebut gaji. Tetapnya gaji ini tidak dipengaruhi oleh apapun, baik atau kerja lembur maupun oleh faktor lainnya.
2. Upah tidak tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara tidak tetap atau biasa disebut upah saja. Tidak tepatnya upah ini dipengaruhi oleh besar kecilnya upah atas kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan. Semakin banyak kerja lembur atau faktor lain

---

<sup>28</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 3

yang dilakukan, maka semakin besar upah yang diterima oleh pekerja yang bersangkutan.

3. Upah harian adalah upah yang diayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara perhitungan harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah ini berlaku untuk pekerja harian lepas.
4. Borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan hasil kerja. Biasanya untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tergantung cuaca atau kondisi tertentu.<sup>29</sup>

Guna mendorong lebih produktiitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi. Sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan yaitu:

1. *Piecework* salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit prouksi.
2. Bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterima karena keberhasilan melaksanakan tugas dan memperoleh penghasilan semata-mata berupa bonus.

---

<sup>29</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, (Semarang:Mandar maju, 2010), hal.1230

Selain komponen upah seperti tersebut di atas, dikenal pula Pendapatan non-Upah (pasal 8 ayat (1) berupa tunjangan hari raya keagamaan (THR), insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu, berikut penjelasannya:

1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau biasa disebut THR adalah hak pendapatan pekerja berupa uang yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan.
2. Insentif dapat diberikan oleh Pengusaha kepada pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu sesuai kebijakan perusahaan.
3. Bonus dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas keuntungan perusahaan. Bonus untuk pekerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>30</sup>
4. Uang pengganti fasilitas kerja: perusahaan dapat menyediakan fasilitas kerja dan/atau memberikan uang pengganti fasilitas kerja bagi pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu atau seluruh pekerja, dalam hal fasilitas kerja tidak tersedia atau tidak mencukupi. Penyediaan fasilitas kerja dan/atau pemberian uang pengganti fasilitas kerja diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan. Uang servis pada usaha tertentu wajib dibagikan kepada pekerja, setelah dikurangi biaya cadangan terhadap risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

---

<sup>30</sup>Peraturan Pemerintah, tentang Ketenagakerjaan Nomor 36 Tahun 2021, pasal 8 ayat (1)



Ketentuan mengenai uang servis pada usaha tertentu diatur dengan Peraturan Menteri

#### 2.2.5. Indikator Upah

Adapun Indikator Sistem Pengupahan terdiri dari:

Berdasarkan pasal 88B ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 14 PP 36/2021, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### 1. Berdasarkan satuan waktu:

###### a. Upah per jam (pasal 16 PP 36/2021):

- 1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu. Yang dimaksud dengan "bekerja secara paruh waktu" adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu.
- 2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.<sup>31</sup>
- 3) Kesepakatan tersebut tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam sebagai berikut: Upah per jam = Upah sebulan : 126

Catatan: Angka 126 merupakan angka penyebut yang diperoleh dari hasil perkalian antara 29 jam (median jam kerja pekerja paruh waktu tertinggi dari seluruh Provinsi dalam 1 minggu) dengan 52 minggu (jumlah minggu dalam 1 tahun) kemudian dibagi 12 bulan

###### b. Upah harian (pasal 17), dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah sehari sebagai berikut:

---

<sup>31</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003/ jo. UU 11/2020 / 14 PP 36/2021.

- 1) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25, atau
- 2) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21.

2. Berdasarkan satuan hasil (pasal 18):

- a. Ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.
- b. Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.
- c. Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima oleh pekerja.<sup>32</sup>

Selain itu indikator upah Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur yang meliputi:

- 1) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- 2) Pasal 89 tentang upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
  - a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

---

<sup>32</sup> Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 18

- c) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Bupati/walikota.

Pasal 90 ayat (1)

*“pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”. Ayat (2) “Bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”. Ayat (3) “Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri”.*<sup>33</sup>

Pasal 91 ayat (1)

*“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak oleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Ayat (2) “Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”*<sup>34</sup>

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh buruh. Upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh buruh. Upah bisa dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pengusaha yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan dari pemerintah termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan sistem pembayaran upah adalah tata cara atau prosedur yang saling berkaitan dalam pemindahan sejumlah nilai

---

<sup>33</sup> Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 90 ayat (1)

<sup>34</sup> Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 91 ayat (1)

uang (alat pembayaran) dari satu pihak ke pihak lain yang terjadi karena adanya kegiatan ekonomi

## 2.3. Upah dalam Islam

### 2.3.1. Pengertian Upah dalam Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *'iwa'du* (ganti), oleh sebab itu *al-sawa'b* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Sedangkan upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan. Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.<sup>35</sup>

Istilah *ujrah* selain *ijarah*, upah (*fee*) atau imbalan, ada juga *jialah/jualah* yang mana memiliki arti yang sama dengan *ujrah* yakni upah, tetapi upah dalam *jialah/jualah* sering diartikan seperti dalam bentuk pemberian hadiah, atau upah dalam bentuk jasa dalam pekerjaan. Arti *jialah/ jualah* secara istilah yakni pemberian upah atas suatu jasa (manfaat) yang sudah diduga akan terwujud Atau *jialah/jualah* merupakan kontrak (akad) dimana salah satu pihak (*ja'il*) akan memberikan imbalan spesifik (*jua'l*) kepada siapapun yang mampu memenuhi

---

<sup>35</sup> Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 247

hasil spesifik ataupun tidak pasti, misalnya, menemukan kendaraan yang dicuri atau mengobati orang sakit sampai sembuh.<sup>36</sup>

Maka dari pengertian diatas untuk jialah/jualah dapat sesuaikan persepsinya dengan ujarah. Begitu juga dengan ijarah sama halnya dengan ujarah karena ujarah pada hakikatnya adalah bagian dari akad ijarah. Sedangkan upah (*fee*) atau imbalan merupakan nama lain dari ujarah atau arti dari ujarah itu sendiri, yang mana upah atau imbalan sering digunakan oleh masyarakat awam yang tidak mengetahui istilahistilah di dalam perbankan. Upah (*ujrah*) tidak bisa dipisahkan dari sewa menyewa (*ijarah*) karena memang upah merupakan bagian dari sewa menyewa (*ijarah*), ijarah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil<sup>37</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah ilmu yang memepelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektip nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan ditribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia. Dengan demikian,ekonomi Islam dapat diartikan sebagai ilmu ekonomi yang di landasi oleh ajaran-ajaran Islam yaitu al-Qur'an, as-sunnah sebagai sumber utama sedangkan ijma' dan kias merupakan pelengkap untuk memahi al-Qur'an dan as-sunnah<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup>Suhrawardi K. Lubis & Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2014), hal.165

<sup>37</sup> Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta:Rajawali Pers,2016), hal.101

<sup>38</sup> Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*,... hal. 249

## 1. Upah Minimum Dalam Islam

Secara umum Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi.

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing-masing karyawan dalam berprestasi serta memberikaan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pada umumnya upah ini menitik beratkan pada kuantitas , sehingga kualitas kurang diperhatikan. Selain itu, pemakaian sistem ini harus dijamin adanya kelancaran kerja. Apabila kelancaran kerjanya terganggu maka karyawan akan rugi, karena penghasilan menurun. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dengan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

- a. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- c. Menyediakan inisiatif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja

## 2. Kewajiban pemberi kerja

Pada dasarnya semua yang dipekerjakan untuk pribadi dan kelompok harus mempertanggung jawabkan pekerjaan masing-masing. Sekiranya terjadi kerusakan atau kehilangan, maka dilihat dahulu permasalahannya, apakah ada unsur kelalaian atau kesengajaan atau tidak. Jika tidak, maka unsur kelalaian atau

kesengajaan maka dia harus mempertanggungjawabkan apakah dengan cara mengganti atau sanksi lainnya. Pemberi kerja harus bertanggung jawab atas pemberian gaji kepada pekerjanya, memperlakukan pekerja dengan baik serta berlaku adil dalam pemberian gaji, begitu juga dengan buruh hendaklah bertanggung jawab atas pekerjaannya yang ia terima dari pemberi kerja dan diselesaikan dengan baik.<sup>39</sup>

### 3.Hak Pekerja

Adapun perbedaan antara pegawai negeri dengan pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi pegawai negeri, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah diatur oleh hukum heteronom. Disamping itu, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah berdasarkan hukum public.
- b. Bagi pekerja, hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan hubungan hukum keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut dilaksanakan anatar pekerja dengan pengusaha yang mempunyai kedudukan perdata.<sup>40</sup>

### 4. Penggolongan Upah dalam Islam

Ada beberapa pengolongan upah sebagai berikut:

- a. Upah Sistem Waktu. Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya

---

<sup>39</sup>Grace Vina, "Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit". (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016),hal.10

<sup>40</sup>Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*,... hal. 251

upah sistem waktu hanya di dasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

- b. Upah Sistem Hasil. Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, dan kologram. Besarnya upah yang dibayar selalu berdasarakan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- c. Upah Sistem Borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang meneteapkan besanya jasa dibesarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balasa jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.<sup>41</sup>

### 2.3.2. Sejarah Pemikiran Eknomi Islam Terkait Pengupahan

Upah dilaksanakan oleh Rasulullah Saw memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asaspemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-

---

<sup>41</sup> Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Tugu Publisher, 2007), hal 85



Nya. Upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Surat Az Zumar ayat 35 :

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya “agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.s. Az Zumar ayat 35)<sup>42</sup>

Makna penjelasan ayat, Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan.<sup>43</sup> Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

Pada masa khalifah Umar r.a., gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup<sup>44</sup> Khalifah Umar r.a., sangat menginginkan untuk memberikan upah kepada para pegawai, walaupun mereka

---

<sup>42</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Mahkota, 1990 ), hal. 706

<sup>43</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol. 12, (Ciputat : Lentera Hati, 2000), hal.561

<sup>44</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah : sebuah kajian historis dan kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 113.

tidak membutuhkan gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Alasannya adalah apa yang pernah dilakukan Rasulullah terkait hal ini.<sup>45</sup>

Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tindak korupsi).

Khalifah Umar r.a., mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), namun mereka harus memiliki kehidupan mulia layaknya kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (*israf*) atau kikir, sebagaimana Khalifah Ali bin Abi Thalib r.a., memberikan wasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan.

Tokoh utama yang paling mengutamakan upah dalam memenuhi hak pekerja dan kewajiban pekerja, adalah Ibn Taimiyah, dalam konsep Ibn Taimiyah disebut dengan harga yang adil atau jujur. Secara jelas Ibnu Taimiyah membahas masalah tersebut dengan dua konsep yakni kompensasi yang setara (*'iwadh al-mitsl*) dan harga yang adil (*thaman al-mitsl*). Ibnu Taimiyah berkata: “Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara dan itulah esensi dari keadilan (*nafs al-'adl*)”. saat ini konsep upah yang adil menjadi

---

<sup>45</sup> Euis Amalia, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam; dari masa klasik hingga kontemporer*, (Depok: Gramata Publishing, 2005), hal. 103

permasalahan yang masih perlu dibahas dengan jelas agar mampu memperbaiki sistem pengupahan yang ada di Indonesia.<sup>46</sup>

Menurut ibn Taimiyah, Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, sepertilahnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Penentuan upah tidak boleh didasarkan perkiraan batas taraf hidup yang paling rendah atau tingginya tarif tertentu. Menetapkan upah yang adil bagi pekerja sesuai dengan syari'ah bukanlah pekerjaan mudah.<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> A. A. Islahi, *Economic Concepts of Ibn Taimiyah*, diterjemahkan oleh Anshari Thayib *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1997), hal. 91

<sup>47</sup> *Ibid*,,

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### 3.1.1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Padang Palma Permai

PT. Padang Palma Permai merupakan perusahaan swasta yang didirikan pada tahun 1977. PT. Padang Palma Permai merupakan cabang dari PT. Minamas Gemilang Plantations Group yang bertempat di Jakarta Pusat. Pada awalnya perusahaan ini dimiliki oleh warga Negara Indonesia yang bernama H. Ramli Mahmud, dan kemudian berpindah tangan atau dibeli oleh orang Malaysia yang bernama H. Rusli<sup>48</sup>

PT. Padang Palma Permai secara administrasi masuk kedalam wilayah Kecamatan Karang Baru, kabupaten Aceh Tamiang. Perkebunan ini berjarak 30 Km dari Kota Langsa dan 4 Km dari kota Kuala Simpang. Perusahaan perkebunan PT. Padang Palma Permai yang telah berdiri selama lebih kurang 34 tahun. Perusahaan perkebunan kelapa sawit, dalam satu Perseroan Terbatas (PT) biasanya terdiri dari beberapa unit usaha, PT. Padang Palma Permai yang terdiri dari 3 unit usaha yaitu sebagai berikut :

1. Kebun Tamiang
2. Kebun Batang Ara, dan
3. 1 unit Pabrik Tamiang sebagai industri pengelola hasil perkebunan
4. Pemuliaan bibit unggul

---

<sup>48</sup>Arsip (Profil) PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Tahun 2019/2020

Kantor pusat PT. Padang Palma Permai terdapat ditengah Kebun Tamiang yang berjarak 3 km dari jalan raya lintas Sumatra. Letak Perkebunan ini berbatasan dengan :

1. Sebelah utara berbatasan dengan kampung hutan pree
2. Sebelah selatan berbatasan dengan kampung tinjau
3. Sebelah barat laut berbatasan dengan kampung alur sali
4. Sebelah timur laut berbatasan dengan kampung mandailing
5. Sebelah tenggara berbatasan dengan kampung tanah terban<sup>49</sup>

Gambar 3.1. Peta Lokasi PT. Padang Palma Permai



PT. Padang Palma Permai terbagia atas dua bagian, yaitu :

1. Kebun Tamiang
2. Kebun Batang Ara<sup>50</sup>

<sup>49</sup>Arsip (Profil) PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Tahun 2019/2020.

<sup>50</sup>Sumber: diambil dari Papan informasi yang ada di PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang.

Kebun tamiang terdiri atas dua divisi, yaitu divisi I dan divisi II, begitu juga dengan Kebun Batang Ara, memiliki dua divisi yaitu divisi II dan divisi III. PT. Padang Palma Permai kebun tamiang termasuk daerah yang beriklim tropis, dimana hujan berlangsung antara bulan Mei s/d Desember, sedang musim kemarau berlangsung dari bulan Januari s/d akhir bulan Desember.

### 3.1.2. Visi, Misi dan Tujuan PT. Padang Palma Permai

#### 1. Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan perkebunan yang paling efisien dengan memberikan strategi yang meliputi :

- a. Efisiensi operasi dan biaya
- b. Pengembangan secara terus menerus dalam program penelitian, pengembangan serta produksi kelapa sawit dan CPO.
- c. Perluasan perkebunan dan meningkatkan kapasitas produksi

#### 2. Misi Perusahaan

Misi perusahaan meliputi 4 P yaitu :

- a. *Proses* (pelaksanaan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien)
- b. *People* (usaha pengembangan SDM secara internal maupun eksternal)
- c. *plant* (pemeliharaan lingkungan)
- d. *profit* (pencapaian keuntungan agar usaha dapat terus berjalan)<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Sumber: diambil dari Papan informasi yang ada di PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang.

### 3. Tujuan Perusahaan

Sesuai dengan fungsinya, maka tujuan perusahaan PT. Padang Palma Permai adalah turut melaksanakan dan menjunjung kebijaksanaan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya dan bidang sub sektor pertanian dalam arti seluasluasnya dengan tujuan menumpuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berdasarkan pada asas :

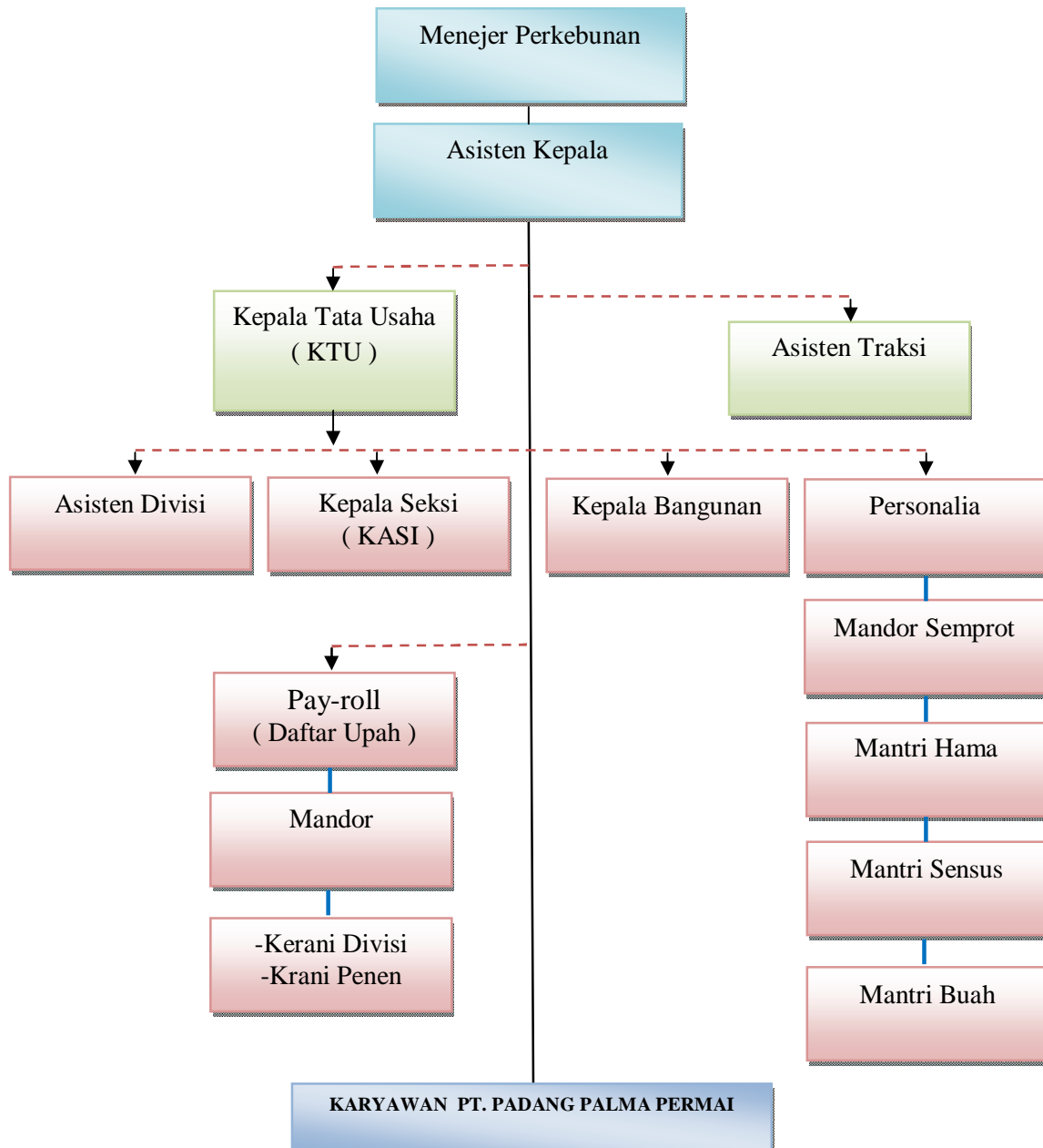
- a. Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi dan memasarkan dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri.
- b. Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya, serta meningkatkan taraf hidup petani dan karyawan pada khususnya.
- c. Memelihara kelestarian sumber daya alam, lingkungan air dan kesuburan tanah.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup>Sumber: diambil dari Papan informasi yang ada di PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang.

### 3.1.3. Struktur Organisasi PT. Padang Palma Permai

Gambar 3.2. Struktur Organisasi PT. Padang Palma Permai



Sumber : PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. 2021



### 3.1.4. Tugas dan Fungsi dari masing-masing Struktur Organisasi

Tugas dan Fungsi dari masing-masing Struktur Organisasi yaitu :

#### 1. Estate Manager/PP ( Menejer Perkebunan )

- a. Membuat perencanaan perusahaan.
- b. Menyusun kebijakan dan strategi perusahaan.
- c. Memimpin, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengawasi semua kegiatan pada perusahaan perkebunan yang dipimpinnya.
- d. Memberikan informasi, saran dan pertimbangan tentang situasi perkebunan yang dipimpinnya kepada bawahannya untuk dijadikan sebagai bahan dalam menetapkan kebijakan dan membuat keputusan
- e. Membuat petunjuk teknis pelaksanaan dan pembinaan perkebunan.
- f. Membawahi seluruh pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.<sup>53</sup>

#### 2. Asisten Kepala

- a. Membantu Estate Manager melaksanakan tugasnya di bidang Perkebunan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Membantu menangani urusan yang dilaksanakan oleh manager.
- c. Memberikan masukan yang membangun kepada meneger untuk mengambil keputusan.
- d. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

---

<sup>53</sup>Hasil Observasi di PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. November 2021

### 3. Kepala Tata Usaha ( KTU )

- a. Melaksanakan penataan administrasi Kantor Perkebunan meliputi Administrasi Kepegawaian, Peralatan dan perlengkapan, Keuangan, Kearsipan, surat menyurat.
- b. Menyusun Rencana dan Program kerja Bagian Tatausaha, kebutuhan pegawai, sarana dan prasarana, rumah tangga dan anggaran pada lingkup perkebunan.
- c. Mengumpulkan bahan dan petunjuk tentang Bagian Tata Usaha
- d. Melakukan pengawasan dan Pengendalian secara administratif terhadap pelaksanaan kegiatan atas dasar Perencanaan dan Program Kerja.
- e. Membuat Inventarisasi barang bergerak maupun barang tidak bergerak dan melaporkannya secara berkala.
- f. Membuat penataan Administrasi Kepegawaian, meliputi : Perencanaan Naik Pangkat, Perencanaan kenaikan Gaji Berkala, Daftar Urutan kepangkatan, Daftar Nominatif Pegawai, dan lain-lain yang menyangkut Kepegawaian.<sup>54</sup>

### 4. Asisten Traksi

Asisten traksi bertugas mengepalasi bagian angkutan kelapa sawit dan menangani segala urusan angkutan kelapa sawit, baik kerusakan kendaraan, dan sebagainya

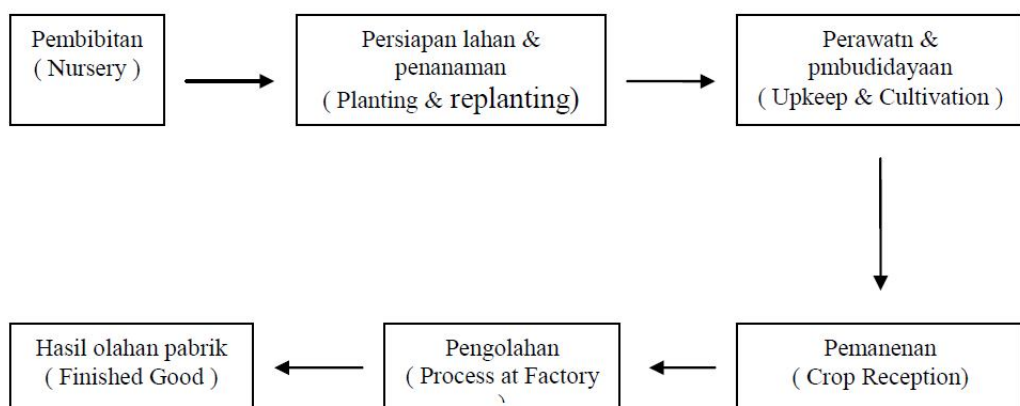
---

<sup>54</sup> Hasil Observasi di PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. November 2021

### 3.1.5. Kegiatan Kerja Perusahaan

Melalui kegiatannya sejak tahun 1977, tampak perusahaan ini terus berkembang pesat terbukti dengan adanya pabrik begitu juga dengan bidang usaha. Pengelola organisasi yang baik merupakan faktor berhasilnya perusahaan ini. Adapun bentuk kegiatan yang perusahaan ini lakukan antara lain adalah: pencatatan yang dilaksanakan pada perkebunan meliputi pencatatan atas kegiatan pembibitan, penanaman, pembudidayaan, dan perawatan kebun, secara umum proses inti kegiatan operasional adalah sebagai berikut :

Gambar 3.3. Skema Operasional PT. Padang Palma Permai



Pada prinsipnya, pencatatan aspek keuangan dan akuntansi atas tanaman perkebunan dibedakan menjadi tanaman belum menghasilkan. Lahan yang belum menghasilkan merupakan lahan dimana atas tanaman yang ada pada lahan tersebut belum dilakukan penanaman hasil perkebunan dan seluruhnya biaya yang dikeluarkan untuk lahan tersebut yang terjadi sejak saat penanaman sampai saat tanaman tersebut siap untuk menghasilkan secara komersial dikapitalisasikan.

Biaya tersebut antara lain : biaya persiapan lahan, penanaman, pemupukan, perawatan pembudidayaan, alokasi biaya tidak langsung berdasarkan luas hektar, dan kapitalisasi biaya pinjaman yang digunakan dalam pendanaan. Pada saat tanaman siap untuk menghasilkan maka direklasifikasikan menjadi tanaman telah menghasilkan (*Mature Field*) merupakan lahan dimana atas tanaman yang ada telah dapat menghasilkan secara komersial. Tanaman menghasilkan dicatat sebesar biaya perolehannya yaitu kapitalisasi atas semua biaya yang dikeluarkan sampai tanaman tersebut dapat menghasilkan perdikurangi akumulasi hasil penyusutan atas dilai kapitalisasi. *Cost* per hektar adalah biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan pengolahan lahan pada setiap jenis tertentu<sup>55</sup>

Kegiatan menghasilkan bibit/kecambah sebagai bibit tanaman yang akan ditanam pada kebun pembibitan (*nursery*) dihasilkan oleh bagian penelitian dan pengembangan bibit (*Research Station dan Seed Processing Unit*) yang mempunyai tugas untuk menyediakan antara lain bibit untuk perkebunan kelapa sawit pada perusahaan PT. Padang Palma Permai hanya mengolah kelapa sawit menjadi minyak setengah jadi dengan kata lain perusahaan tersebut hanya mengolah adalah hanya mengolah kelapa sawit hingga menjadi minyak mentah (CPO ).

PT. Padang Palma Permai adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak setengah jadi. Oleh karena itu

---

<sup>55</sup> Hasil Observasi di PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. November 2021

perusahaan ini selalu melakukan transaksi penjualan. Penjualan yang terjadi dalam perusahaan ini hanya melakukan penjualan lokal saja.

### 3.1.6. Profil Informan dan Responden

Tabel 3.1. Profil informan PT. Padang Palma Permai Tanah Terban Kecamatan Karang Baru-Aceh Tamiang

Pihak Perusahaan			
No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Ngadimin	LK	Kepala Tata Usaha ( KTU )
2	Dedy	LK	Mandor

Sumber : PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. 2021

Tabel 3.2. Profil Responden PT. Padang Palma Permai Tanah Terban Kecamatan Karang Baru-Aceh Tamiang

Pihak Pekerja Harian Lepas				
No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan
1	AH	LK	37	Pekerja Harian Lepas
2	BR	LK	39	Pekerja Harian Lepas
3	MM	LK	43	Pekerja Harian Lepas
4	PM	LK	45	Pekerja Harian Lepas
5	PR	LK	47	Pekerja Harian Lepas

Sumber : PT. Padang Palma Permai, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang. 2021

## 3.2. Sistem Pembayaran Upah Pekerja Harian Lepas Perkebunan Sawit PT.

### Padang Palma Permai Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan telah ditemukan data-data, maka analisis data yang menjadi pokok dalam pembahasan adalah menjawab rumusan masalah dan daftar pertanyaan yang telah ditetapkan dalam

penelitian ini, bahwa terkait dengan sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma Permai.

Untuk mengetahui hasil penelitian mengenai Sistem Pembayaran Upah Pekerja harian lepas di Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Padang Palma Permai. Akan diuraikan dalam beberapa penyajian data dari pihak perusahaan yang menjadi informan atau subjek penelitian. Berikut ini hasil wawancara tersebut terkait dengan sistem pembayaran upah pekerja harian lepas di PT. Padang palma Permai apakah bulanan, mingguan atau harian. Berikut ini tanggapan dan jawaban dari Bapak Ngadimin selaku Kepala Tata Usaha ( KTU ) PT. Padang Palma Permai menjelaskan bahwa :

“Sebenarnya di PT. Padang Palma Permai ini sistem pembayaran upah pekerja dibayar perbulan baik yang tenaga dilapangan kebun maupun yang tetap, untuk tanggalnya disini tidak bisa dipastikan kadang tanggal 7, 8, dan 9. Kalau dia bekerja ya kita harus bayar, kalau tidak bekerja ya kita tidak bayar. Pembayaran upah untuk yang pekerja harian masih manual, para pekerja datang ke kantor untuk mengambil sendiri upahnya melalui mandornya masing-masing atau bisa juga melalui krandi devisi masing-masing.”<sup>56</sup>

Pendapat Bapak Ngadimin sebagai pemegang jabatan KTU di perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Padang palma Permai tentang sistem pembayaran upah dibayarkan perbulan, akan tetapi untuk tanggal mereka tidak ada kepastian, tergantung transferan dari perusahaan pusat dan sedangkan untuk pekerja harian lepasnya itu dibayarkan secara manual.

---

<sup>56</sup>Hasil Wawancara, dengan bapak Ngadimin, selaku Kepala Tata usaha PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 23 November 2021, pada Pukul 10: 30 WIB

Selanjutnya Peneliti menanyakan kepada Bapak Dedy selaku Mandor lapangan kebun bagian pengawasan pekerja harian lepas, bagaimana sistem pembayaran upah pekerja di PT. Padang Palma Permai apakah bulanan, mingguan atau harian, beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upah pekerja di sini dibayar bulanan. Untuk tanggalnya sendiri tidak tentu ya, antara tanggal 7, 8 dan 9. Tapi tidak melewati dari 1 minggu kerja, untuk upah pekerja harian lepasnya di salurkan melalui mandor masing-masing dan untuk basis (target) panen tergantung tahun tanam, Misalnya panen tahun tanam 100 janjang, ternyata dapat 150, maka akan ada hitungan premi basisnya Rp 4,000.00. Premi dia sudah melebihi basisnya maka preminya lebih Rp 4.00. Dia target 100 prestasi 150 maka ia dapat prestasi Rp 8,000.00 terus nanti ada juga brondolan (biji sawit yang lepas-lepas itu juga ada hitungannya).”<sup>57</sup>

Pendapat Bapak Dedy selaku Mandor di PT. Padang Palma Permai tentang sistem pembayaran upah sama jawabannya dengan bapak Ngadimin yaitu dibayarkan perbulan, untuk tanggalnya sendiri seperti yang dikatakan di atas tidak pasti, namun pada intinya belum pernah melewati batas satu minggu kerja upah yang diterima oleh pekerja di PT. Padang Palma Aceh Tamiang.

Tanggapan penulis terkait dengan sistem pembayaran upah pekerja/karyawan merupakan sistem yang membantu perusahaan dalam mengelola hal-hal yang berkaitan dengan gaji/upah. Gaji sendiri merupakan balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu dari perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan tentu tidak menginginkan adanya kesalahan dalam

---

<sup>57</sup>Hasil Wawancara, dengan bapak Dedy, selaku Mandor di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 27 November 2021, pada Pukul 14: 20 WIB

pembayaran gaji karyawan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sebuah sistem yang mengatur soal penggajian karyawan.

Selanjutnya penulis melakukan tanya jawab pada sesi berikutnya terkait dengan upah pekerja harian lepas di PT. Padang Palma Permai yaitu mekanisme pembayaran upah untuk dapat diterima pekerja harian lepas di Perkebunan kelapa sawit PT. Padang Palma, Bapak Ngadimin menjelaskan bahwa :

“Untuk mekanisme dan sistem pembayaran upah pekerja di PT. Padang Palma, bagian pekerja lapangan sendiri salah satunya penetapan upah panen itu yang membuat krani panen, dia habis muat itu nanti malamnya membuat laporan panen. Laporan panen paginya baru dicek. misalnya hari ini tanggal 13, berarti laporannya baru ada besok, baru direkap besok, setelah itu nantikan dicek mandor panen kan udah, benar atau gak pendapatan perorangnya berapa, baru nanti dicek sama konduktor setelah itu dari konduktor kan ke krani divisi untuk dibuat direkapnya, setelah direkap nanti baru minta tanda tangan kepala divisi, baru dikirim ke kantor besar, nanti di input, nah baru 1 bulan dibayarkan”<sup>58</sup>

Berkaitan dengan pembayaran gaji disebutkan bahwa sistem perhitungan gaji pada perusahaan ini adalah setelah dibuatnya rekap laporan panen melalui krani dan dicek oleh konduktor, dan upah tersebut akan dibayarkan secara bulanan, yaitu pembayaran dilakukan setiap awal bulan. Untuk besarnya gaji yang akan diterima oleh karyawan mulai bekerja di awal perjanjian kerja dan ketentuan tersebut berlaku bagi semua karyawan.

Untuk sistem pembayaran gaji, pihak perusahaan mempunyai ketentuan tanggal paling cepat dan paling lambat pembayaran gaji, adalah tergantung

---

<sup>58</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak Ngadimin, selaku Kepala Tata usaha PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 23 November 2021, pada Pukul 10: 30 WIB



dengan hari awal dibulan tersebut, apabila awal bulan jatuh pada hari sabtu atau tanggal merah, maka pembayaran gaji pada karyawan dilaksanakan hari setelah tanggal merah.

Selain itu pihak perusahaan juga mempunyai ketentuan (peraturan) terkait dengan pembayaran gaji pada karyawan yaitu bahwa perhitungan gaji dimulai dari tanggal 26 sampai dengan tanggal 25 dibulan berikutnya, dan dibayarkan pada awal bulan. Dengan ketentuan bahwa pada tanggal tutup buku jatuh pada tanggal 25 dan pembayaran gaji jatuh pada tanggal 5, jadi di dalamnya terdapat gaji gantungan selama 9 hari, dan gaji gantungan tersebut merupakan hak karyawan yang nantinya tetap akan dibayarkan kepada karyawan di bulan berikutnya. Terkait dengan gaji gantungan tersebut pihak perusahaan tidak langsung menjelaskan secara lisan, namun setiap karyawan yang masuk atau kerja di perusahaan ini harus mengikuti peraturan yang telah berlaku di perusahaan.

Adapun mengenai sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Padang Palma Permai, beberapa pekerja disebutkan bahwa ada pekerja yang melakukan perjanjian kerja, mereka mendaftarkan diri sebagai pekerja hanya dengan menyerahkan identitas diri. Dari hal tersebut mereka tidak mengetahui berapa upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja dan mereka hanya mengetahui dari pekerja lainnya.

Pengambilan upah masih secara manual yaitu para pekerja datang ke kantor untuk mengambil upah dan mereka menerima sejumlah uang berdasarkan hasil kerja serta slip gaji dengan rincian upah yang sudah tertera di slip tersebut. Dari

hasil penelitian pekerja saling berdahuluan untuk pengambilan upah tersebut, karena tidak adanya nomor antrian dan untuk pengambilan upah sendiri tidak boleh diwakilkan kecuali ada alasan tertentu.

Sistem Pembayaran upah pekerja harian lepas Perkebunan Sawit PT. Padang Palma Kabupaten Aceh Tamiang, apakah ada sistem target kerja bagi pekerja harian lepas untuk mendapatkan upah bonus yang lebih dengan upah yang standart yang telah di tetapkan oleh PT. Padang Palma, maka tanggapan dan jawaban dari Bapak Dedy selaku Mandor menjelaskan bahwa:

“Target atau tidak target kalau pada PT. Padang Palma Permai biasanya menyesuaikan kalau memang keadaan lahan kondisinya itu memaksimal waktu atau masalah jam kerja, jadi biasanya standarnya 5 jam kerja, itu dimaksimalkan dari jam 05:30 sampai 12:00 WIB, jadi ± ada 6,5 jam kerja itu untuk mengatasi yang tidak target, kalau memang di maksimalkan jam kerja itu sampai habis, kalau memang benar tidak basis ya kita tetap dikasih 1 harga, dikarenakan ibaratnya sudah kerja dari pagi sampai siang kalau tidak dikasih satu hargakan kasian, jadi upah tetap Rp 75,000.00 asalkan ada alasan yang jelas, jangan sampai tidak target karena kebanyakan istirahat, sering telat, apalagi kalau orang dulu (orang tua), disesuaikan misalnya target 10 dia dapat 5 ya dikasih setengah harga saja Rp 37,500.00. Kalau lembur untuk saat ini tidak ada karenakan tanaman sudah besar, kalau tahun kemaren masih ada”<sup>59</sup>

Pendapat Bapak Dedy selaku mandor, di PT. Padang Palma Permai dalam bekerja menggunakan sistem target, target di berikan untuk perhitungan upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan hasil kerjanya. Target atau tidak target menyesuaikan keadaan lahan, kalau kondisinya itu memaksimal waktu atau masalah jam kerja. kalau di maksimalkan jam kerja itu sampai habis, kalau memang benar tidak basis pekerja tetap diberikan upah sesuai ketetapan yang di tentukan oleh PT. Padang Palma Permai.

---

<sup>59</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak Dedy, selaku Mandor di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 27 November 2021, pada Pukul 14: 20 WIB

Peneliti menanyakan kepada Bapak AH pekerja harian lepas beliau menjawab:

“Sistem pembayaran upah sebenarnya kami ini kan di hitung pertanda buat sawit yang kami petik atau kami panen, akan tetapi disini kami menerima upahnya tetap dalam bulanan, untuk tanngalnya bisa 6, 7, 8, 9, dan 10 tidak pasti kapannya. Kalau maunya saya sendiri ya ada kepastian dari perusahaan untuk tanggal pengupahannya itu, biar tidak resah atau menebak-nebak untuk tanggal pengupahan itu. Untuk masalah upah tidak ada diberi tahu, tahunya pas tutup buku, baru proses istilahnya dari tanggal 1 sampai tanggal 30. Selama 4 hari penggabungan baru dapat upah, pas menerima upah itu saja kita baru tau berapa upah kita. Masalahnya Kalau dihitung sendiri saja kami tidak bisa, karena ada koma-komanya, tau bersih saja pas nerima upah itu. Misalnya untuk perbasis ada, cuman kalau disini tidak tentu. Insentif yang diberikan pihak perusahaan kepada para pekerja itu seperti premi, kerajinan dan brondolan.”<sup>60</sup>

Dihari yang sama dan di waktu yang berbeda peneliti juga menanyakan kepada Bapak BR pekerja harian lepas beliau menjawab:

“Upah pekerja harian lepas disini ibaratnya gaji pokok cuma ditulisan saja, ibaratnya orang sini kerja hitup pertanda yang jatuh nanti lapor dan di cek sama mandornya, kalau untuk gaji langsung harian kita gak terima, kita Cuma terima bulanan dari mandor, nanti ada catatannya, pada upah kita itu, ada denda nya juga Kalau masalah denda untuk pemanen seperti buah mentah itu dendanya Rp 5,000.00/biji, buah matang tertinggal dendanya Rp 10,000.00, padahal 1 janjang kalau premi cuma Rp 350. Harusnya itu perlu diperhitungkan meskipun itu sudah umum di perusahaan, tapi apakah tega”.<sup>61</sup>

Terkait dengan apakah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga Bapak BR menjelaskan bahwa :

---

<sup>60</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak AH, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 29 November 2021, pada Pukul 12: 06 WIB

<sup>61</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak BR, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal,30 November 2021, pada Pukul 12: 01 WIB

“Upah yang diterima sekarang minim, kalau ibaratnya dari tahun kemaren sampai sekarang susah artinya itu harus benar-benar ekstra hematlah, dari perusahaan tidak ada bantuan, tapi dari perusahaan ada menyediakan koperasi, jadi kami bisa ambil barang dulu, nanti dipotong dari upah itu, untuk harga ya tetap mahal, tapi enaknyanya itu bisa ngambil barang dulu. Kadang juga sering ngutang ke tetangga, warung sama yang bisa jualan keliling itu.”<sup>62</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di bayar bulanan melalui mandor, walaupun sistem kerjanya di hitung dari pertandan buah yang di panen, akan tetapi untuk tanggalnya tidak ada kepastian, dan mereka juga tidak mengetahui dengan pasti berapa upah yang diterima, nominal upah diketahui saat menerima upah tersebut. Mereka juga mengeluhkan tentang denda yang di berikan kepada pemanen yang melakukan kesalahan seperti memanen buah mentah, buah matang yang tertinggal yang menurut mereka denda tersebut terlalu besar dibanding dengan mereka premi yang hanya di menerima Rp 350,-. Pertandannya.

Peneliti menanyakan kepada Bapak MM yang jabatannya juga sebagai pekerja harian lepas beliau menjawab:

“Disini upah terimanya bulanan, sekarang paling cepat tanggal 7, tidak pasti juga kapannya, kalau saya ya liat orang, kalau orang pada kekantor rame-rame ya saya kesana juga pasti ngambil upah itu. Maunya saya sama dengan pekerja lain kalau bisa ya upah cepat di bayar, kita juga banyak keperluan yang harus dibayar. Untuk hasil upah tergantung kita mengeluarkan tenaga waktu kita panen petik buah sawitnya, jadi tidak bisa

---

<sup>62</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak BR, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 30 November 2021, pada Pukul 12: 01 WIB

sama. Semakin banyak hasilnya semakin banyak juga upahnya. Tapi kan kalau sekarang istilahnya itu upah minim karena antara produksi buah sama target itu, kalau saya bagi pemanen disuruh ambil harus 165 janjang, kalau dulu masih terasa ringan, tapi sekarang sudah terasa berat, istilahnya upah sama waktu tambah. Dulu upah murah tapi hasil yang di dapat banyak, kalau sekarang untuk hasil di dapat pendapatan lebih yang dulu dari pada sekarang. Kalau lebih target iya ada dapat premi dari perusahaan. Untuk pekerja harian lepas jam kerjanya sendiri tidak ada batas, kemauan dari perusahaan jam 06:00 pagi sudah berangkat, sampai tergantung buahnya, maksimal sampai jam 04:00 sore. Tapi liat kondisi buah juga, pas buah banyak jam 04:00 sore sudah pulang. Tapi kalau tidak ada buah jam 9 atau jam 10 tidak apa-apa asal target blok yang harus dipanen itu selesai.”<sup>63</sup>

Terkait dengan apakah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga Bapak MM mejelaskan bahwa :

“Kalau kebutuhan hidup keluarga dengan harga-harga kebutuhan sangat tinggi seperti ini Alhamdulillah ya dicukup-cukupkan saja. Untuk nabung mencari lebih itu harus benar-benar hemat. Karena seperti yang saya bilang tadi untuk tahun kemaren dan sekarang itu produktifitas buah itu lagi kurang, tidak sebanyak yang dulu itu”

Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan para pekerja harian lepas di PT. Padang Palma Permai mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di bayar bulanan, dan hal tersebut sama dengan yang dikatakan oleh pekerja sebelumnya bahwa tidak ada ketetapan terhadap tanggal pembayaran upah. Padahal pekerja menghendaki adanya ketetapan pasti untuk tanggal penggajian, untuk tahun sekarang meskipun gaji lebih tinggi dari tahun kemaren, untuk upah yang di

---

<sup>63</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak MM, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 02 Desember 2021, pada Pukul 16: 23 WIB

terima sama saja, karena faktor produksi buah yang kurang, sehingga untuk mencapai penghasilan yang lebih itu perlu ekstra mengeluarkan tenaga.

Berdasarkan upah yang diterima tersebut sudah bisa mencukupi kebutuhan hidup keluarga meskipun harga-harga kebutuhan mahal, dari pihak perusahaan sendiri ada menyediakan koperasi yang bisa digunakan oleh semua pekerja untuk memenuhi kebutuhan dan akan di potong dari upah pekerja sendiri. Untuk fasilitas yang di terima pekerja sendiri sudah cukup, baik dari segi kesehatan dan lainnya sebagai mana yang disebutkan.

Hal yang sama juga di jelaskan oleh Bapak PM yang jabatannya juga sebagai pekerja harian lepas yaitu :

“Kalau sistem pembayaran upah di perusahaan ini bulanan tanggalnya tidak pasti kadang tanggal 7, 8 atau 9. Kalau saya ya pengennya ada kepastian lagi dari perusahaan untuk tanggal pengupahan itu sendiri. Tapi mungkin dari perusahaan ada alasan lain juga ya, jadi kami tidak bisa apa juga yang penting ya gaji setiap bulan dibayar saja lah.”<sup>64</sup>

Terkait dengan apakah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, bapak PM mejelaskan bahwa :

“Upah yang saya terima Alhamdulillah sangat mencukupi, karena istri juga ikut bekerja sebagai pekerja harian. Untuk harga-harga kebutuhan kalau diperusahaan memang mahal-mahal, dan kalau hutang-berhutang itu memang mayoritas disini memang seperti itu, hutang dulu di warung nanti baru dibayar pas sudah dapat upah, kadang juga ngambil barang dulu dikoperasi, nanti tinggal potong dari upah. Untuk di koperasi sendiri harga

---

<sup>64</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak PM, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 02 Desember 2021, pada Pukul 17: 06 WIB

memang tetap mahal, cuman enaknya itu ya bisa ambil barang yang jadi keperluan kita itu.”<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak PM selaku pekerja harian lepas di PT. Padang Palma Permai mengatakan bahwa sistem pembayaran upah di bayar bulanan, akan tetapi sama dengan pekerja lainnya bahwa untuk tanggalnya bapak PM tidak mengetahui. Bapak PM juga mengatakan sambil menunggu upah mereka biasanya berhutang dulu di koperasi, warung-warung, tetangga karena sudah juga menjadi kebiasaan mereka untuk hutang-berhutang, kalau sudah dapat upah baru bayar. Berdasarkan pengakuan bapak PM upah yang di terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, karena istrinya juga bekerja sebagai pekerja bantu kumpulin brondolan sawit. Untuk fasilitas yang diberikan sudah cukup terpenuhi semua.

Dan pada responden terakhir yaitu bapak PR juga mengatakan hal yang sama bahwa:

“Sistem pembayaran upah disini sih bulanan, untuk tanggal pembayaran upah disini tidak pasti, tidak bisa diharap cepat kadang tanggal 8 baru gajian. Jadi, sudah terbiasa ya maklum saja yang penting di bayar upahnya, cuman kalau jujur ya pengen cepat juga, karena makin lama upah dibayar makin banyak juga hutang”<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak PM, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 02 Desember 2021, pada Pukul 17: 06 WIB

<sup>66</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak PR, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 03 Desember 2021, pada Pukul 16: 40 WIB

Terkait dengan apakah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, bapak PR menjelaskan bahwa :

“Untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga dengan keadaan harga-harga kebutuhan seperti ini ya Alhamdulillah masih cukup”<sup>67</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak PR selaku pekerja harian lepas mengatakan bahwa sistem pembayaran upah secara bulanan, akan tetapi sama seperti yang dikatakan oleh pekerja lainnya, bahwa untuk tanggalnya tidak ada kepastian, Bapak PR sendiri mengharapkan adanya percepatan atau penetapan pasti untuk tanggal penggajian itu sendiri. Bapak PR mengatakan bahwa untuk kebutuhan mereka sudah terpenuhi.

### **3.3. Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas Kebun Sawit PT. Padang Palma Permai ditinjau dari Ekonomi Islam**

Pekerja sangat menginginkan adanya ketetapan untuk upah dan mereka sangat mengharapkan upah dibayar secepatnya, karena menurut mereka dari penghasilan sekarang tidak seperti dulu. Untuk upah yang di terima untuk tahun sekarang lebih sedikit di banding tahun sebelumnya. Meskipun untuk tahun ini upah naik, tetapi karena tingkat produktivitas buah kurang mereka pun terkena imbasnya yaitu upah yang rendah atau sedikit karena tidak mencapai basis.

Jadi, upah bulan sebelumnya pekerja mengatakan cepat habis untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membayar hutang-hutang sebelumnya.

---

<sup>67</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak PR, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 03 Desember 2021, pada Pukul 16: 40 WIB



Pekerja banyak yang mengeluhkan dengan adanya ketidakpastian untuk tanggal pembayaran upah, karena semakin lama upah dibayarkan semakin banyak pula hutang-hutang mereka, meskipun menurut mereka sendiri berhutang sudah menjadi kebiasaan.

Pengambilan upah masih secara manual yaitu para pekerja datang ke kantor untuk mengambil upah dan mereka menerima sejumlah uang berdasarkan hasil kerja serta slip gaji dengan rincian upah yang sudah tertera di slip tersebut. Rincian seperti tandan yang dipanen.

Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas Kebun Sawit PT. Padang Palma Permai ditinjau Ekonomi Islam, bahwa ada sedikit kekeliruan dengan sistem upah yang dilakukan oleh pihak Perusahaan, karena didalamnya ada keterlambatan sekitar 4-5 hari kerja. Sebenarnya hal ini sudah dimaklumi oleh para karyawan. Cuma dalam hal pembayaran gaji kepada pekerja harus terdapat unsur keadilan sehingga antara pihak perusahaan dan karyawan/pekerja saling ridha.

Karena didalamnya terdapat keterlambatan pembayaran gaji, sistem pembayaran upah di bayar bulanan, untuk tanggal ada sebagian pekerja tidak mengetahui, biasanya dari tanggal 5-10, di situ tidak disebutkan tanggal pasti penggajian tersebut. Namun ada sebagian yang tidak mempermasalahkan dan hanya pasrah menunggu waktu pencairan upahnya.

Sedangkan Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas Kebun Sawit PT. Padang Palma Permai ditinjau dari Undang-undang Ketenagakerjaan dapat penulis jelaskan bahwa :

Peraturan di PT. Padang Palma Permai jika di tinjau terkait dengan Pengupahan Tenaga Kerja dari segi Undang-undang Ketenagakerjaan, di perusahaan tersebut mempunyai peraturan tersendiri yang menjelaskan tentang pengupahan dan ketenagakerjaan yaitu :

1. Tentang Pengupahan Dan Pendapatan (Pasal 16)

- a. Perusahaan akan memberikan upah yang layak kepada karyawan sesuai dengan tingkat golongan dan jabatan karyawan.
- b. Pelaksanaan pemberian insentif kerajinan kepada karyawan didasarkan pada tingkat kehadiran dalam satu bulan dan mengacu pada SK Direksi.
- c. Karyawan yang mulai bekerja antara tanggal satu s/d tanggal lima belas hari bulan berjalan, dapat menerima gaji atau uang saku satu bulan penuh. Sedangkan yang masuk bekerja antara tanggal lima belas s/d akhir bulan dalam satu bulan dapat dibayarkan setengah dari gaji atau uang saku pada bulan berjalan.
- d. Apabila karena suatu alasan, karyawan organik diberhentikan dari pekerjaannya maka pemberian gaji pada bulan tersebut dibayarkan penuh oleh perusahaan.

2. Kriteria Pembayaran Upah Selama Sakit Dan Tunjangan Selama Ditahan Alat Negara (Pasal 18)

- a. Karyawan yang berhalangan hadir bekerja karena sakit dengan disertai Surat Keterangan para Medis Perusahaan atau Dokter yang ditunjuk oleh

perusahaan, upah dibayarkan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

- b. Karyawan yang berhalangan hadir dikarenakan ditahan oleh alat Negara (sedang menjalani proses pidana), upah dibayarkan sesuai ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan.

### 3. Penyesuaian Skala Gaji (Pasal 19)

Penyesuaian skala gaji secara umum dapat dipertimbangkan menurut kebutuhan, antara lain:

- a. Nilai jabatan (*Job value*) dipasaran meningkat, karena sesuai atau berbagai sebab yang akan didasarkan pada penelitian berkala
- b. Adanya kebijaksanaan pemerintah dibidang moneter yang mengakibatkan perubahan harga bahan-bahan pokok.
- c. Karena angka inflasi yang meningkat.
- d. Kemampuan dan perkembangan perusahaan.

### 4. Pemotongan Gaji Karyawan (Pasal 20)

- a. Pemotongan gaji oleh perusahaan untuk pihak ketiga, hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari karyawan tersebut, kecuali untuk pemotongan ganti rugi atau denda kepada perusahaan, akibat perbuatan karyawan yang dapat menimbulkan kerugian perusahaan dimana nominal potongan tidak melebihi 50% dari gaji.

- b. Pemotongan gaji karena kewajiban pembayaran oleh karyawan yang berlaku untuk seluruh karyawan atau karena kewajiban Negara atau iuran peserta pada penyelenggaraan jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundangan, dapat dilakukan tanpa surat kuasa karyawan.

#### 5. Penghasilan Diluar Upah (Pasal 24)

Selain penghasilan yang diterima karyawan setiap bulan, maka perusahaan juga memberikan tunjangan berupa:

- a. THR keagamaan.
- b. Tunjangan lain yang sifatnya tidak tetap.

Untuk mengetahui hasil penelitian selanjutnya mengenai Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas Kebun Sawit PT. Padang Palma Permai ditinjau dari Undang-undang Ketenagakerjaan Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Padang Palma Permai. Akan diuraikan dalam beberapa penyajian data sesuai dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis mengenai sistem pembayaran upah pekerja, apakah selama ini PT. Padang Palma menerapkan upah pekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan bapak Ngadimin sebagai Kepala Tata Usaha (KTU) juga menjelaskan :

“Untuk dasar pengupahan upah perusahaan tetap menggunakan UU ketenagakerjaan, Upah minimum Kabupaten (UMK), seperti kemarin itu rapat dulu dari berbagai perusahaan, berbagai pekerja, rapat di kabupaten termasuk terkait himpunan karyawan untuk mengetahui upah minimumnya kabupaten, yang mana upah minimumnya itu sebesar Rp 2,478,000.00/bulan. Tapi kita diatas itu, kita usahakan jangan sampai dibawah. Jadi kita tidak menentukan, tapi kita tetap ke kabupaten dulu, soalnya di kabupaten Aceh Tamiang ini kan beda. Untuk PERDA sendiri

setau saya mengatur menyangkut tidak boleh mengupah dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten), kalau dibawah itu akan kena sanksi. Upah pekerja untuk SKU atau pekerja tetap upah atau gaji pokoknya sebesar Rp 2,478,000.00/bulan dan pekerja harian sendiri sebesar Rp 75,000.00/hari, kalau dulu masih Rp 65,000.00/bulan, Untuk PKWT sendiri tetap dibayar perbulan.”<sup>68</sup>

Untuk upah Bapak Ngadimin mengatakan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten), serta hak dan kewajiban mereka sudah menjalankannya sebagaimana yang sudah disebutkan diatas, untuk fasilitasnya juga yang tinggal di komplek mereka sudah memberikan yang terbaik dari segi tempat tinggal, sekolah gratis, air, listrik dan keamanan lingkungan perusahaan dan di lingkungan pekerja. PT. Padang Palma Permai juga mempunyai peraturan-peraturan dan sanksi bagi yang melanggar peraturan tersebut.

Hal yang serupa juga dijelaskan oleh bapak Dedy sebagai mandor kebun dan termasuk mandor di lapangan komplek tempat tinggal karyawan tetap yang berada di PT. Padang Palma Permai tanah Terban Kabupaten Aceh Temiang mengatakan bahwa :

“Untuk karyawan yang baru masuk kerja terdapat masa training yaitu selama 3 bulan lamanya, dengan mendapatkan gaji standar Upah minimum (UMP) setelah memasuki bulan ke (empat) 4, maka karyawan baru akan mendapatkan gaji diatas UMP, jadi agak di lebihkan biasanya tergantung dari ketekunan orang itu bekerja. Di PT ini terdapat peraturan setiap karyawan yang bekerja dibawah selama 2 tahun maka statusnya belum menjadi karyawan ini untuk bagian lingkup SKU dan PKWT, setelah 2 tahun bekerja maka pekerja tersebut berstatus karyawan”<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup>Hasil Wawancara, dengan bapak Ngadimin, selaku Kepala Tata usaha PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 23 November 2021, pada Pukul 10: 30 WIB

<sup>69</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak Dedy, selaku Mandor di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 27 November 2021, pada Pukul 14: 20 WIB

Seperti yang telah diuraikan dari Pasal 91 ayat (1) *“Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antar pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh tidak oleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”* Ayat (2) *“Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja atau buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”*.

Tentang hak pekerja kepada perusahaan adalah hak atas upah yang adil yang merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberikan upah yang adil. Karena pekerja berhak sepenuhnya atas hasil kerjanya

Sistem pembayaran upah wajib di atur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut waktu pembayaran upah terbagi:

1. Upah bulanan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali.
2. Upah mingguan adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan perjanjian kedua belah pihak.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum provinsi (UMP) adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Upah minimum kabupaten atau kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku untuk di daerah kabupaten atau kota

Sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Padang Palma Permai menggunakan sistem pembayaran upah bulanan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK). Akan tetapi, untuk tanggal pembayaran upah sendiri tidak ada kepastian, berdasarkan penelitian peneliti sendiri dari awal bulan minggu pertama dari tanggal 3 saja para pekerja sudah menanti-nanti untuk mendapatkan upah, mereka saling bertanya-tanya dengan sesama pekerja.

Seharusnya ada perjanjian kerja antar kedua belah pihak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 50 *“hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh”*. Dalam Pasal 51 ayat (1) disebutkan *“Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”*. Ayat (2) berbunyi *“Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”*. Pasal 52 ayat (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan.

2. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

### 3.3.1. Upah di Tinjau Menurut Ekonomi Islam

Upah adalah memberi imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tertentu dan imbalan itu diberikan menurut perjanjian yang telah disepakati bersama, yang terdiri dari gaji dan manfaat. Dalam ijarah upah/gaji bisa dilakukan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja yaitu ijarah (upah/gaji). Gaji yang diberikan harus sesuai dengan jasa yang telah dikeluarkan, dalam kerjasama terdapat beberapa Hukum Islam. Seperti dalam pemberian gaji harus ada keterbukaan antara kedua belah pihak sehingga unsur keadilan dan keridhaan dalam kerjasama tersebut tercapai. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al Quran Surat An-Nahl Ayat 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah menyuruh hambanya untuk adil dan berbuat kebaikan. Tidak membedakan dalam sesama umat, karena apabila itu dilakukan akan mengakibatkan perpecahan dan salah satu pihak merasa dirugikan. Dalam hal pembayaran gaji kepada pekerja harus terdapat unsur keadilan sehingga antara pihak perusahaan dan karyawan/pekerja saling ridha, sehingga



pada awal akad sangat penting pihak perusahaan menyampaikan berapa besar gaji yang akan didapat oleh pekerja jika telah mengerjakan apa yang harus dikerjakannya. Karena keterbukaan diawal akad terhadap besarnya gaji dapat mengurangi resiko terjadinya ketidakadilan dalam pemberian gaji.

Gaji/upah (*Ujrah*) yang berbeda itu menimbulkan pekerja merasa tidak ridha dan tidak diperlakukan dengan adil oleh pihak perusahaan. Syarat sahnya *Ijarah* adalah adanya keridhaan antara kedua belah pihak dan gaji diketahui besarnya dan harus harta tetap. Dalam sistem pembayaran gaji pada PT. Padang Palma Permai, mengenai rukun *ijarah, pertama*, adanya para pihak yang melakukan akad gaji-menggaji, yaitu pengusaha yang memberi gaji (*mu''jir*) dan karyawan yang menerima gaji atas sesuatu pekerjaan yang telah diselesaikan (*musta''jir*), *kedua*, adanya sighthat akad yaitu pernyataan yang menunjukkan kerelaan atas kesepakatan antara pengusaha dan karyawan untuk melakukan perjanjian kerja, yang terdiri dari ijab dan Kabul. *Ketiga*, adanya *ujrah* yaitu gaji yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai bayaran kepada karyawan yang telah mengerjakan sesuatu pekerjaan tertentu, akan tetapi dalam membayarkan gaji tidak sesuai dalam perjanjian kerja yaitu lebih rendah dari yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja.

Dalam sistem pembayaran gaji di PT. Padang Palma Permai, mengenai syarat *In''iqad* yaitu pihak yang berakad (perusahaan dan karyawan) adalah baligh (telah berusia (tujuh) 7 tahun (*mumayiz*), berakal (tidak gila dan mabuk). Mengenai keridhaan, karyawan merasa tidak ridha, karena merasa dirugikan apabila di dalam sistem pembayaran gaji tersebut terdapat gaji gantungan, yang

tidak dicantumkan secara jelas dan terperinci, yang hanya disampaikan secara lisan, perusahaan dalam menerapkan gaji pekerja harian lepas dilakukan secara sepihak, tanpa meminta persetujuan dari karyawan, apabila sebagian dari gajinya dijadikan sebagai gaji bulanan, gaji yang dibayarkan tersebut merupakan haknya karyawan, yang wajib dibayarkan oleh perusahaan ketika pekerjaan telah dilakukan dan telah selesai dikerjakan, dan perusahaan tidak mempunyai hak, dan gaji dalam sistem perbulannya. Karna ketentuan kerjanya sebenarnya harian. Dan pihak PT. Padang Palma Permai menggaji pekerja harian lepas sama halnya menunda-nunda dalam pembayaran gaji karyawan, selain itu dengan adanya gaji bulanan maka terdapat ketidakpastian antara gaji dengan pekerjaan, maksudnya terkadang karyawan merasa diuntungkan dan terkadang karyawan dirugikan oleh pihak perusahaan, sebagaimana dijelaskan oleh salah satu karyawan pekerja harian lepas di PT. Padang Palma Permai Aceh Tamiang, bapak AH menjelaskan :

“kalau di tinjau menurut ekonomi Islam, sepertinya sudah sesuai kalau menurut saya kewajiban pekerja sendiri yang pastinya bekerja untuk perusahaan, dan untuk haknya hasil kerja kita dapat berupa upah, selain itu kami dibagikan pekerja harian lepas ini untuk pelayanan kesehatan, Jamsostek, Jaminan Kesehatan, APD, Koperasi dan masih banyak lagi, itu juga kami dapat, tapi dengan syarat sudah lama bekerja sekitar 3 tahun, kalau menurut saya ini sudah sesuai ya dengan hak kami sebagai pekerja harian lepas”<sup>70</sup>

Adapun dalam sistem pembayaran gaji karyawan PT. Padang Palma Permai, mengenai syarat ijarah, yaitu besarnya gaji yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sudah diberitahukan sebelum pekerjaan dimulai,

---

<sup>70</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak AH, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 29 November 2021, pada Pukul 12: 06 WIB

yang telah dicantumkan. Akan tetapi, besarnya gaji yang didapat selama sebulan tidak sesuai dengan gaji perhari di kalikan sebulan.

Terkait dengan upah menurut islam, pendapat bapak BR menjelaskan bahwa:

“Beberapa waktu ada pemberian upah atau gaji yang diberikan tidak tepat waktu, namun karena ada lain hal jadi di mundurkan Padahal kan upah atau gaji dari sebulan itu sudah ditunggu-tunggu untuk membayar keperluan, jadi menurut saya, terkait dengan upah secara ekonomi islam, belum tepat di PT. Padang palma ini, karna ada keterlambatan, walaupun tidak lama, namun dibilang kurang tepat dalam sistem upah”<sup>71</sup>

Namun berbeda dengan yang diutarakan MM menjelaskan bahwa:

“kalau secara islami menurut saya pribadi sudah sesuai ya, karan kami tidak merasa terlalu dirugikan sebagai karyawan, karena perusahaan sudah sangat bijak dan cukup mementingkan kepentingan dan kebutuhan karyawan. Adapun kalau telat dalam memberikan upah masih terbilang wajar, karena pihak PT juga cukup banyak yang di urus, bukan hanya 1-2 orang saja, apa lagi hanya telah sehari atau dua hari masih bisa kita maklumi dan bukan menjadi hal yang merugikan, kecuali kalau pihak PT telat memberikan upah selama sebulan nah itu baru merugikan pihak karyawan.<sup>72</sup>

Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai sebagaimana dengan Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya Dalam hadits sebuah hadis Rasulullah telah

---

<sup>71</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak BR, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal,30 November 2021, pada Pukul 12: 01 WIB

<sup>72</sup> Hasil Wawancara, dengan bapak MM, selaku Pekerja Harian Lepas di PT. Padang Palma Permai, Tanggal, 02 Desember 2021, pada Pukul 16: 23 WIB

memberikan petunjuk, supaya pemberi kerja ketepatan upah yang akan diterima oleh pekerja. Dalam Ekonomi Islam sendiri sudah di atur tentang kerja dimana sebelum pekerjaan itu di mulai, sangat di anjurkan untuk kedua belah pihak melakukan rukun-rukun dan syarat-syarat perjanjian kerja yaitu adanya *Shigat ijab* kabul antara *mu"jir* (yang memberikan upah) dan *musta"jir* (orang yang menerima upah) memberitahukan berapa besar upah (*Ujrah*) yang diberikan kepada pekerja, tata cara pembayaran upah serta kepastian untuk tanggal pembayaran, agar kerjasama antar pengusaha dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang terzholimi, menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka tidak terbayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

Fungsi upah sendiri yaitu harus menjamin kehidupan layak bagi para pekerja dan keluarganya, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja akan tetapi harus mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang. Meskipun menyangkut penentuan upah kerja, syari"at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur"an maupun Sunnah Rasul.

#### **3.4. Prinsip pengupahan di PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang menurut ekonomi Islam**

Umat Islam tidak hanya tekun dalam beribadah, tetapi juga harus benar dalam kegiatan bermuamalah. Dengan kata lain, umat Islam memiliki kesalehan ritual dan juga memiliki kesalehan sosial. Umat Islam harus bisa

mengimplementasikan nilai-nilai ketauhidannya kepada Allah SWT dalam semua kegiatannya, seperti dalam kegiatan politik, sosial, maupun ekonomi. Nilai-nilai tauhid harus diimplementasikan dalam muamalah sehari-hari misalnya seperti berlaku jujur, adil, amanah, dan transparansi dalam kegiatan ekonomi.

Islam telah menentukan kedudukan dan kehidupan manusia di dunia, yaitu ada yang memiliki derajat yang tinggi dari pada manusia yang lain. Ada yang kaya dan ada pula yang miskin, dengan begitu mereka yang mampu dan kesulitan mengerjakan sesuatu maka akan memerlukan bantuan menggunakan tenaga orang lain.

Dari praktek yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip kelayakan/patut. karena didalam penetapan upah yang mereka berikan sudah mempertimbangkan biaya-biaya dan tenaga yang telah dikeluarkan oleh masing-masing pekerja. Sebagaimana Riwayat Abu Hurairah RA yang mengatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda : “Allah Azza Wajalla berfirman : Tiga golongan yang akan Aku musuhi kelak di hari kiamat yaitu seorang yang memberikan pinjaman dengan namaku, kemudian dia khianat, seorang yang menjual orang merdeka dan menikmati hasilnya dan seseorang yang mempekerjakan kuli (pekerja) lalu pekerja yang menunaikan pekerjaannya, namun upahnya tidak diberi”(HR. Muslim). Sangat jelas didalam hadist ini bahwa pekerja harus diperlakukan dengan baik dengan upah layak yang harus diberikan kepada pekerja.

Prinsip kepastian ini sudah jelas diterapkan antara pihak perusahaan dan pihak pekerja yaitu jelas bentuk ketenagakerjaanya. Jelas bentuk perjanjian disertai dengan perjanjian dan prosedur pelaksanaannya.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. Sistem pembayaran upah pekerja harian lepas perkebunan sawit PT. Padang Palma Permai Kebun Tamiang yaitu bulanan. Pembayaran upah pekerja dibayar perbulan baik yang tenaga dilapangan kebun maupun yang tetap, akan tetapi untuk tanggal mereka tidak ada kepastian, tergantung transferan dari perusahaan pusat dan sedangkan untuk pekerja harian lepasnya itu dibayarkan secara manual melalui mandor masing-masing. Memang perusahaan yang berapada di tanah terban kecamatan Karang Baru tidak menginginkan adanya kesalahan dalam pembayaran gaji atau upah karyawan, karna upah karyawan tergantung pada keputusan transferan perusahaan besar. Sistem perhitungan gaji pada pekerja harian lepas di PT. Padang palam permai adalah setelah dibuatnya rekap laporan panen melalui krani dan dicek oleh konduktur, dan upah tersebut akan dibayarkan secara bulanan, yaitu pembayaran dilakukan setiap awal bulan. Untuk besarnya gaji yang akan diterima oleh karyawan mulai bekerja di awal perjanjian kerja dan ketentuan tersebut berlaku bagi semua karyawan.
5. Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas Kebun Sawit PT. Padang Palma Permai ditinjau Ekonomi Islam, bahwa ada sedikit kekeliruan dengan sistem upah yang dilakukan oleh pihak Perusahaan, karena didalamnya

ada keterlambatan sekitar 4-5 hari kerja. Sebenarnya hal ini sudah dimaklumi oleh para karyawan cuma dalam hal pembayaran gaji kepada pekerja harus terdapat unsur keadilan sehingga antara pihak perusahaan dan karyawan/pekerja saling ridha.

6. Prinsip pengupahan di PT. Padang Palma permai Kabupaten Aceh Tamiang menurut ekonomi Islam, baik karena pada pelaksanaannya pihak perusahaan masih sering menunda-nunda waktu pembayaran upah, sering terjadi keterlambatan dalam waktu pembayarannya dimana upah yang seharusnya diterima pekerja itu di awal bulan dan tepat 2 minggu setelah bekerja namun kenyataannya pekerja menerima upah itu biasanya 5 hari jadwal ketentuan upah. Hal itu tentu tidak sesuai dengan prinsip ekonomi Islam karena didalam islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang pekerja.

#### **4.2. Saran**

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT. Padang Palma

Upah dibayar sesuai dengan tanggal yang pasti, agar pihak pekerja bisa memenuhi kebutuhannya. sebagaimana yang sudah di atur Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam untuk tanggal pembayaran,



agar kerjasama antar pengusaha dan pekerja saling menguntungkan dan tidak ada yang terzholimi dan mempunyai kekuatan hukum.

2. Bagi Pemerintah kabupaten

Dewan Pengupahan harus lebih cermat dan berperan aktif lagi untuk memastikan jalannya pengupahan yang ada di daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Adiwarmarman. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2014
- Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Ahmad Fauzi, Rizki. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Edisi 2, 2017.
- A. Karim, Adiwarmarman. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*. Jakarta : Gema Insani : Jakarta. 2011.
- Chamid, Nur. *Jejak Langkah Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Yogyakarta: pustaka pelajar. 2010,
- Fathoni, Abdurrahman. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Hamid, Sanusi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV:Budi Utama, 2014.
- Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya, 2002.
- Lubis, Suhrawardi K. & Farid Wajdi. *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2014.
- Munrokhim Misanam, Priyonggo Suseno. *Ekonomi Islam*, Rajawali Pers. Jakarta. 2008
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Nuraini, Ida. *Pengantar Ekonomi Mikro*. Malang:Universitas Muhammadiyah Malang, 2016.
- Quraish Shihab, M. *Tafsir al-Mishbah, Pesan Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol. 12. Ciputat : Lentera Hati, 2002.
- Sudirman. *Fiqh Kontemporer*. Jakarta:Rajawali Pers, 2018.
- Suharto, Edi. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.

Siddiqi, Muhammad. *Pemikiran Ekonomi Islam*. Jakarta: LIPPM. 2014

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*. Semarang: Mandar maju, 2010.

Verithzal, Rivai. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016

**LAMPIRAN :**

**Foto Dokumentasi Pada Saat Melakukan Kunjungan Untuk Penelitian  
di PT. Padang Palma Tanah Terban Kecamatan Karang Baru  
Kabupaten Aceh Tamiang**



**Foto Dokumentasi Pada Saat Melakukan Kunjungan Untuk Penelitian  
di PT. Padang Palma Tanah Terban Kecamatan Karang Baru  
Kabupaten Aceh Tamiang**



**Foto Dokumentasi Pada Saat Wawancara Dengan Bapak Ngadimin Selaku  
Kepala Tata Usaha PT. Padang Palma Tanah Terban Kecamatan Karang  
Baru Kabupaten Aceh Tamiang**



## TRANSKIP WAWANCARA

Inisial : BR  
Jabatan : Pekerja Harian Lepas  
Hari / Tanggal : 30 November 2021  
Waktu : Pada Pukul 12: 01 WIB  
Tempat : Kebun PT. Padang Palma Permai –Aceh Tamiang

<b>Daftar Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
Sudah berapa lama bapak/ibuk menjadi pekerja harian lepas di Perkebunan kelapa sawit PT. Padang Palma ?	Kurang lebih saya sudah bekerja di PT. Padang Palma ini sudah 4 Tahun
Apakah menurut bapak/ibu upah yang akan diterima dijelaskan diawal ?	Gak ada, karna Untuk Masuk bekerja di PT. Padang Palam Permai, Rasanya tidak ada kalau mengisi formulir pendaftaran itu disini gak ada juga karena disini sistem ikut-ikutan kerja.
Bagaimana mekanisme dan sistem upah yang ibu/bapak terima, apakah ditransfer ke rekening pribadi, atau langsung melalui mandor PT. Padang Palma ?	Upah pekerja harian lepas disini ibaratnya gaji pokok cuma dituliskan saja, ibaratnya orang sini kerja hitup pertanda yang jatuh nanti lapor dan di cek sama mandornya, kalau untuk gaji langsung harian kita gak terima, kita Cuma terima bulanan dari

	<p>mandor, nanti ada catatannya, pada upah kita itu,</p>
<p>Apakah menurut bapak/ibu upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan ?</p>	<p>Kalau menurut saya upah yang saya terima disini sudah sesuai, karena sistemnya disinikan kalau banyak petik buah ya banyak dapat upahnya.</p>
<p>Apakah jika bapak/ibu tidak datang atau pulang lebih cepat karna ada hal penting terkait pribadi, apakah ada ketentuan pengurangan upah?</p>	<p>Di PT. Padang palma Permai ini gak ada sistem potong upah, tapi kalau denda ada disini, ada denda nya juga Kalau masalah denda untuk pemanen seperti buah mentah itu dendanya Rp 5,000.00/biji, buah matang tertinggal dendanya Rp 10,000.00, padahal 1 janjang kalau premi cuma Rp 350. Harusnya itu perlu diperhitungkan meskipun itu sudah umum di perusahaan, tapi apakah tega”</p>
<p>Apakah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga?</p>	<p>Upah yang diterima sekarang minim, kalau ibaratnya dari tahun kemaren sampai sekarang susah artinya itu harus benar-benar ekstra hematlah, dari perusahaan tidak ada bantuan, tapi dari perusahaan ada</p>



	<p>menyediakan koperasi, jadi kami bisa ambil barang dulu, nanti dipotong dari upah itu, untuk harga ya tetap mahal, tapi enakya itu bisa ngambil barang dulu. Kadang juga sering ngutang ke tetangga, warung sama yang bisa jualan keliling itu.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Inisial : MM

Jabatan : Pekerja Harian Lepas

Hari / Tanggal : 02 Desember 2021

Waktu : Pada Pukul 16: 23 WIB

Tempat : Kebun PT. Padang Palma Permai –Aceh Tamiang

<b>Daftar Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>
<p>Sudah berapa lama bapak/ibuk menjadi pekerja harian lepas di Perkebunan kelapa sawit PT. Padang Palma ?</p>	<p>Kurang lebih saya sudah bekerja di PT. Padang Palma ini sudah 3.5 Tahun</p>
<p>Apakah menurut bapak/ibu upah yang akan diterima dijelaskan diawal ?</p>	<p>Tidak ada, Cuma saya ada tanyak sama mandornya saja, sistem upah yang saya terima nantinya kalau saya bekerja di PT. Padang Palma ini sebagai pekerja Harian Lepas. Mandornya juga ada menjelaskan sekilas.</p>
<p>Bagaimana mekanisme dan sistem upah yang ibu/bapak terima, apakah ditransfer ke rekening pribadi, atau langsung melalui mandor PT. Padang Palma ?</p>	<p>Disini upah terimanya bulanan, sekarang paling cepat tanggal 7, tidak pasti juga kapannya, kalau saya ya liat orang, kalau orang pada kekantor rame-rame ya saya kesana juga pasti ngamil upah itu. Maunya saya sama dengan pekerja lain kalau bisa ya upah cepat di bayar, kita juga banyak</p>

	<p>keperluan yang harus dibayar. Untuk hasil upah tergantung kita mengeluarkan tenaga waktu kita panen petik buah sawitnya, jadi tidak bisa sama. Semakin banyak hasilnya semakin banyak juga upahnya. Tapi kan kalau sekarang istilahnya itu upah minim karena antara produksi buah sama target itu, kalau saya bagi pemanen disuruh ambil harus 165 janjang, kalau dulu masih terasa ringan, tapi sekarang sudah terasa berat, istilahnya upah sama waktu tambah.</p>
<p>Apakah menurut bapak/ibu upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan ?</p>	<p>Kalau menurut saya upah yang saya terima disini sudah sesuai, karena sistemnya disinikan kalau banyak petik buah ya banyak dapat upahnya.</p>
<p>Apakah jika bapak/ibu tidak datang atau pulang lebih cepat karna ada hal penting terkait pribadi, apakah ada ketentuan pengurangan upah?</p>	<p>Di PT. Padang palma Permai ini gak ada sistem potong upah, tapi kalau denda ada disini, ada denda nya juga Kalau masalah denda untuk pemanen seperti buah mentah itu dendanya Rp 5,000.00/biji, buah matang tertinggal dendanya Rp 10,000.00, padahal 1 janjang kalau premi cuma Rp 350.</p>

	<p>Harusnya itu perlu diperhitungkan meskipun itu sudah umum di perusahaan, tapi apakah tega”</p>
<p>Apakah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga?</p>	<p>Kalau kebutuhan hidup keluarga dengan harga-harga kebutuhan sangat tinggi seperti ini Alhamdulillah ya dicukup-cukupkan saja. Untuk nabung mencari lebih itu harus benar-benar hemat. Karena seperti yang saya bilang tadi untuk tahun kemaren dan sekarang itu produktifitas buah itu lagi kurang, tidak sebanyak yang dulu itu</p>



KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA  
NOMOR 30 TAHUN 2022  
TENTANG

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA,

imbang : a. bahwa untuk kelancaran penyusunan skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa maka dipandang perlu untuk menetapkan Dosen Pembimbing skripsi;  
b. bahwa personil yang namanya tersebut dalam Lampiran Surat Keputusan ini dianggap memenuhi syarat dan mampu untuk ditetapkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi sebagaimana dimaksud;  
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa tentang Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.

ingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 376 Tahun 2009 tentang Dosen;  
4. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;  
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
6. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;  
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;  
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;

perhatikan: Hasil Seminar Proposal Skripsi Mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 17 September 2021;

MEMUTUSKAN :

etapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

satu : Menetapkan **M. Yahya, S.E, M.Si** sebagai Pembimbing I dan **Fakhrizal, Lc., MA** sebagai Pembimbing II untuk penulisan skripsi mahasiswa atas nama **M. Reza Arif Hidayatullah NIM 4022017015** dengan judul skripsi "**Sistem Pembayaran Upah pada PT. Padang Palma Permai di Kabupaten Aceh Tamiang Menurut Ekonomi Islam**";

dua : Masa pembimbingan dilakukan maksimal selama enam bulan, dengan ketentuan :  
1. setiap bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;  
2. perubahan judul skripsi tidak diperkenankan kecuali atas persetujuan Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa;  
3. selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada IAIN Langsa;

tiga : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan akan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam penetapan ini;



busan :  
Ketua Jurusan/Prodi Ekonomi Syariah FEBI IAIN Langsa;



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;  
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/542/In.24/LAB/PP.00.9/02/2022

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri

Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : M. REZA ARIF HIDAYATULLAH  
NIM : 4022017015  
PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH  
JUDUL SKRIPSI : SISTEM PEMBAYARAN UPAH PADA PT. PADANG  
PALMA PERMAI DI KABUPATEN ACEH TAMIANG  
MENURUT EKONOMI ISLAM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 03 Februari 2022

Ketua Laboratorium FEBI

Mastura M.E.I  
NIDN. 201307870