

**UPAH BURUH BONGKAR MUAT PUPUK DAN SAWIT DI PT PADASA
VI UTAMA DESA SIBIRUANG KECAMATAN
KOTO KAMPAR HULU MENURUT
TINJAUAN EKONOMI ISLAM**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan Memenuhi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (SE.Sy)*



REDI AFRIZAL

10825002576

**JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS SYARI'AH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
RIAU
2013**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya serta kekuatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "UPAH BURUH BONGKAR- MUAT PUPUK DAN SAWIT DI PT. PADASA VI UTAMA DESA SIBIRUANG KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM". Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih serta penyampaian penghargaan kepada :

1. Ayahanda Maspuri dan Ibunda Nurhayati yang telah bersusah payah untuk memenuhi segala kebutuhan ananda baik itu dari segi material maupun Perhatian, Kasih Sayang dan Do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sehingga memperoleh gelar serjana.
2. Bapak Prof. Dr.H.M. Nazir Karim MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Akbarizan, M.Ag M.Pd selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Syariah dan Ilmu Hukum

4. Bapak Mawardi S.Ag .M.SI. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
5. Bapak Dermawantia Indra Jaya S.Ag.selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
6. Ibu Jumni Nelli. M.A selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis sehingga memudahkan penulisan skripsi ini
7. Saudara- saudara ku.Terimah kasih atas cinta, perhatian dan dukungan yang kalian berikan sehingga memberikan kekuatan bagi penulis dalam meraih Cita-cita.
8. Teman- teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Islam 1. Terkhusus bagi Bro-bro : Syahrial, Ambox, Bobi, Asrori, Jeri, Semsuwarman, Dhodik, dan semua anak Ekonomi Islam angkatan 2008.

Dalam penyusunan karya ilmiah ini penulis menyadari banyak kekeurangan dan masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya maupun pembaca pada umumnya.

Pekanbaru 28 Desember 2012

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | v |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Maslah | 1 |
| B. Batasan Masalah..... | 6 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Metode Penelitian | 7 |
| F. Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II GAMBARAN UMUM | |
| A. Sejarah Singkat PT. Padasa VI Utama..... | 11 |
| B. Sejarah Pembentukan SPSI/Buruh di PT. Padasa VI Utama | 13 |
| 1. Visi dan Misi Buruh/SPSI DPC Kabupaten Kampar.... | 15 |
| 2. Struktur Organisasi Dewan Pimpinan Cabang Pederasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa Dan Asuransi SP Niba PT Padasa VI Utama | 16 |
| 3. Ruang Lingkup Buruh SPSI NIBA..... | 17 |
| C. Kesepakatan Kerja Antara SPSI/Buruh dengan PT Padasa VI Utama..... | 17 |
| D. Status buruh bongkar – muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama..... | 19 |

| | | |
|----------------|--|----|
| BAB III | PENGERTIAN UMUM TENTANG UPAH | |
| | A. Pengertian Buruh..... | 21 |
| | B. Pengertian Upah..... | 22 |
| | C. Golongan dan Jenis Upah..... | 24 |
| | D. Permasalahan tentang Upah..... | 26 |
| | E. Sistem Pembayaran Upah | 27 |
| | F. Dasar Hukum Upah di Indonesia | 29 |
| | G. Upah Dalam Ekonomi Islam | 30 |
| | H. Faktor- Faktor Terjadinya Perbedaan Upah..... | 34 |
| | I. Makna Keadilan Dalam Pengupahan | 34 |
| BAB IV | UPAH BURUH BONGKAR MUAT PUPUK DAN SAWIT DI PT. PADASA VI UTAMA MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM | |
| | A. Sistem Upah Buruh Bongkar- Muat Pupuk dan Sawit di PT. Padasa VI Utama | 38 |
| | B. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Upah pada Buruh Bongkar Muat pupuk dan Sawit..... | 50 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 54 |
| | B. Saran | 55 |
| | DAFTAR PUSTAKA..... | 56 |
| | LAMPIRAN -LAMPIRAN | |

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | v |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Maslah | 1 |
| B. Batasan Masalah..... | 6 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Metode Penelitian | 7 |
| F. Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II GAMBARAN UMUM | |
| A. Sejarah Singkat PT. Padasa VI Utama..... | 11 |
| B. Sejarah Pembentukan SPSI/Buruh di PT. Padasa VI Utama | 13 |
| 1. Visi dan Misi Buruh/SPSI DPC Kabupaten Kampar.... | 15 |
| 2. Struktur Organisasi Dewan Pimpinan Cabang Pederasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa Dan Asuransi SP Niba PT Padasa VI Utama | 17 |
| 3. Ruang Lingkup Buruh SPSI NIBA..... | 18 |
| C. Kesepakatan Kerja Antara SPSI/Buruh dengan PT Padasa VI Utama..... | 18 |
| D. Status buruh bongkar – muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama..... | 20 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| BAB III | PENGERTIAN UMUM TENTANG UPAH | |
| | A. Pengertian Buruh..... | 22 |
| | B. Pengertian Upah..... | 23 |
| | C. Golongan dan Jenis Upah..... | 25 |
| | D. Permasalahan tentang Upah..... | 27 |
| | E. Sistem Pembayaran Upah | 28 |
| | F. Dasar Hukum Upah di Indonesia | 30 |
| | G. Upah Dalam Ekonomi Islam | 30 |
| | H. Faktor- Faktor Terjadinya Perbedaan Upah..... | 34 |
| | I. Makna Keadilan Dalam Pengupahan | 35 |
| BAB IV | UPAH BURUH BONGKAR MUAT PUPUK DAN SAWIT DI PT. PADASA VI UTAMA MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM | |
| | A. Sistem Upah Buruh Bongkar- Muat Pupuk dan Sawit di PT. Padasa VI Utama | 39 |
| | B. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Upah pada Buruh Bongkar Muat pupuk dan Sawit..... | 51 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 56 |
| | B. Saran | 57 |
| | DAFTAR PUSTAKA..... | 58 |
| | LAMPIRAN -LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel I | Tanggapan Responden Tentang Periode Pembayaran Upah/Gaji Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit..... | 41 |
| Table II | Tanggapan Responden Tentang Besar Upah yang di dapat dalam satu hari kerja | 42 |
| Tabel III | Tanggapan Responden Tentang Sistem Penentuan Upah | 43 |
| Tabel IV | Tanggapan Responden Tentang kelangsungan waktu pembayaran Upah | 44 |
| Tabel V | Tanggapan Responden Tentang Besarnya Upah Sesuai Kesepakatan Awal Aqad Kerja | 45 |
| Taabel VI | Tanggapan Responden Tentang Potongan Upah | 46 |
| Tabel VII | Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja . | 46 |
| Tabel VIII | Tanggapan Responden Tentang Upah untuk mandor/ pengawas kerja..... | 47 |
| Tabel IX | Tanggapan Responden tentang upah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari | 48 |
| Tabel X | Tanggapan Responden Tentang bekerja sebagai buruh dapat meningkatkan ekonomi | 49 |
| Tabel XI | Tanggapan Responden tentang ada pekerjaan lain selain jadi buruh bongkar-muat pupuk..... | 50 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan satu sama lainnya, dalam hal ini perlu adanya interaksi antara sesama. Disamping itu selain interaksi mereka juga melakukan aktivitas dalam menjaga kelangsungan hidup. Dalam ilmu ekonomi dikenal dengan istilah bekerja.

Bekerja merupakan proses dalam memperoleh sesuatu yang merupakan sebagai faktor penyebab bagi seseorang dalam menjaga kelangsungan hidup. Menurut Ismail Yusanto dalam bukunya pengantar ekonomi Islam bekerja adalah dalam rangka memperoleh hasil berupa gaji/ upah yang layak guna menjaga kelangsungan hidup.¹

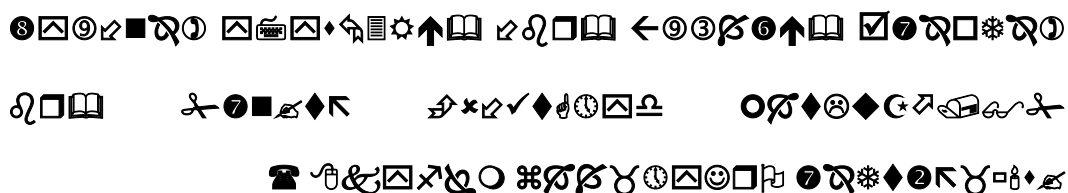
Pengertian kerja dalam ekonomi Islam mencakup semua pekerjaan fisik, dan pekerjaan yang membutuhkan pemikiran untuk menghasilkan barang dan jasa untuk mendapatkan imbalan atau upah tertentu.²

Berbicara mengenai bekerja, banyak sekali jenis pekerjaan salah satunya yaitu bekerja sebagai buruh. Didalam Al- Qur'an tidak berhentinya membahas masalah pekerjaan sebagai tenaga kerja kasar/ buruh. Seperti dalam surat Al-Qashash.³

¹ Ismail Yusanto, *Pengantar Ekonomi Islam* (Bogor AL- Izzah, 2009), Cet Ke-2, h. 7

² Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khathab* (Jakarta : Khalifa Pustaka Al- Kaustar Grup 2006), h. 668

³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf 1995), h. 257



Artinya: “*Sesungguhnya aku hendak mengawinkan engkau dengan salah seorang anakku ini dengan (mas kawinnya), engkau bekerja bersamaku delapan tahunnya. Jika engkau sempurnakan sepuluh tahun, maka itu terserah kepada engkau. Aku tidak hendak menyusahkan engkau*”. (Al-Qashash 27).⁴

Buruh ataupun Serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) adalah : Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.⁵

Berbicara mengenai tenaga kerja landasan konstitusional yang mengatur ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan Undang- undang Dasar 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada revalansinya dengan masalah tenaga kerja, terutama ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang- undang

⁴ Departemen Agama RI, *Alqur'an dan terjemahannya*, (Bandung:PT. Syaamil Cipta Media, 2004), h. 388

⁵ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2007), h.27.

Dasar 1945 yang menentukan bahwa ” Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁶

Hak- hak serikat pekerja diatur dalam Undang- undang No. 13 tahun 2003 perburuhan Indonesia, adapun isinya adalah :

- a. Hak untuk mendapat pengakuan sebagai badan hukum
- b. Hak untuk didaftarkan kalau memenuhi persyaratan tertentu
- c. Hak untuk ikut serta dalam pengelolaan dana dipungut dari pekerja
- d. Hak untuk menggunakan tindakan berupaya memaksa dalam memperjuangkan syarat kerja kolektif
- e. Hak untuk diterima sebagai pihak dalam perundingan dengan pengusaha tentang perjanjian perubahan (KKB).⁷

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam produksi. Bekerja berarti mengerahkan tenaga fisik atau pikiran yang dilakukan untuk memperoleh imbalan/ upah. Upah (*ujrah*) adalah setiap harta yang diberikan ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Kita perhatikan ide pengontrakan manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kompensasi upah, maka aktivitas tersebut telah dimulai sejak manusia mulai mengerahkan tenaganya untuk memperoleh harta yang ditukarkannya. Dengan demikian harus ada nilai standar yang akan ditukar dengan yang lainnya. Untuk itu, penentuan upah tidak sama dengan penentuan harga, serta tidak ada hubungannya satu dengan yang lainnya.

⁶ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 3

⁷ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia Anggota, 2001), h. 39- 40

Upah yang telah ditentukan oleh seorang *ajir*, baik dia sebagai pegawai di pemerintahan, akuntan di perusahaan atau pekerja buruh di pabrik merupakan upah yang ditentukan untuk masa tertentu, harian, bulanan, ataupun tahunan. Menentukan upah tertentu oleh seorang penguasa tidak boleh dianalogkan dengan menentukan harga barang. Sebab upah sebagai kompensasi jasa, sedangkan harta sebagai kompensasi barang.⁸

Seorang pekerja Muslim berhak menerima suatu pekerjaan hanya sesuai dengan kesanggupannya, dan sekaligus berhak pula menuntut upahnya setelah bekerja. Penentuan dan atau kesepakatan tentang besarnya gaji/ upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum sesuatu pekerjaan dilaksanakan merupakan unsur kedua yang sangat bermanfaat bagi kepentingan kedua belah pihak supaya terhindar dari perselisihan yang akan menyebabkan ketidak puasan salah satu pihak.⁹

Masalah upah ini demikian penting dan berpengaruh luas sehingga seluruh masyarakat dapat dipengaruhi olehnya. Jika para pekerja tidak mendapatkan upah yang adil dan wajar, ini tidak hanya mempengaruhi daya beli dan taraf hidup para buruh serta keluarganya, bahkan secara tidak langsung terhadap komunitasnya. Ada perbedaan pendapat dikalangan pakar ekonomi dalam menghadapi masalah upah ini: apa yang seharusnya oleh seorang pekerja atau bagaimanakah menentukan upah mereka? Beberapa teori telah dikemukakan oleh pakar

⁸ Abdurrahman Al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (Bangil:Al-Izzah.2001.), h. 143-158

⁹ Izzuddin Khatib At Tamimi, *Bisnis Islam*, (Fikahati Aneska),h. 93

ekonomi, sebahagian mengatakan bahwa upah itu ditentukan oleh tingkat mata pencaharian seseorang.¹⁰

Upah Minimum Regional (UMR) dimana biasanya para majikan membayar buruh sesuai tentang ketentuan pemerintah tentang UMR atau dibawahnya. Dalam Islam memang tidak ada ketetapan yang pasti tentang berapa besar upah yang harus diterima, tetapi yang menjadi dasar Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat baik sesama manusia. Begitu juga dengan sistem pembayaran upah, harus dibayarkan sebelum keringat buruh itu kering¹¹.

Salah satu perusahaan membutuhkan tenaga kerja buruh yaitu PT Padasa VI Utama. PT ini bergerak dibidang pengelolaan perkebunan kelapa sawit yang mana para buruh memiliki peranan yang vital salah satunya dalam kelancaran bongkar muat pupuk dan sawit. Keberadaan para buruh ini membuat aktivitas perusahaan menjadi lancar namun buruh ini tersebut bukanlah buruh tetap perusahaan melainkan buruh lepas. Para buruh yang bekerja di perusahaan ini tergabung dalam 2 organisasi buruh, yaitu SPSI dan NIBA.

Untuk upah bongkar muat pupuk dan sawit, di PT Padasa VI Utama setiap bongkar muat, truck yang berisikan pupuk dan sawit akan ditimbang dan untuk penetapan upah nya Rp 15.000/ton nya sesuai dengan ketentuan berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Nomor :SE -01/MEN/1982 tentang petunjuk pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah dan ketentuan pembayaran upah.

¹⁰ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997) Cet. Ke- III, h. 235-236

¹¹ Sayyid Sabiq, *Ahli Bahasa H.Kamuludin A.Marzuki, Fiqih Sunnah*, (Bandung: PT.Al-ma'arif, 1988), Cet . Ke -II, Jilid 13,h.13

Namun pernyataan dari buruh yang bekerja sebagai bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama, buruh mengatakan bahwa dari upah yang di dapat dari hasil bongkar- muat pupuk dan sawit terdapat potongan yang di berlakukan bagi buruh tersebut. Hal ini dapat di lihat dari adanya beberapa potongan yang diwajibkan untuk mereka bayarkan atau setorkan. Menurut salah seorang buruh mengatakan bahwa mereka menyetorkan uang kepada mandor (Pengawas Kerja) dan iuran wajib kepada ketua organisasi sebagai anggota buruh, sehingga upah yang mereka terima sebagai buruh akan mengurangi penghasilan bagi pekerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **Upah Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit Di PT Padasa VI utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Menurut Tinjauan Ekonomi Islam**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, agar penelitian ini lebih terarah, maka perlu adanya pembatasan masalah yang diteliti. Penelitian ini difokuskan kepada: Upah Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit Di PT Padasa VI Utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Menurut Tinjauan Ekonomi Islam

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT Padasa VI Utama?
2. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam tentang upah pada buruh bongkar muat pupuk dan sawit?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana sistem upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT Padasa VI Utama.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam tentang upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit.

2. Manfaat penelitian

- a. Untuk memberikan masukan kepada pihak yang terkait dalam pengetahuan tentang ketentuan upah buruh.
- b. Penelitian ini merupakan salah satu usaha untuk mengetahui atau memperdalam ilmu pengetahuan penulis.
- c. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang penulis lakukan untuk memperoleh data dan informasi adalah di PT Padasa VI Utama, di karenakan daerah ini merupakan daerah sentral yang banyak memiliki tenaga kerja sebagai buruh

2. Subjek dan Objek penelitian

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Buruh bongkar muat pupuk dan sawit, sehingga dapat di harapkan memberikan data- data yang benar. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT Padasa VI Utama Desa Sibiruang

3. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota buruh yang bekerja sebagai bongkar- muat pupuk dan sawit di PT Padasa VI Utama, yang berjumlah 82 orang berhubungan dengan populasinya banyak maka penulis mengambil 30 % sebagai sampel yaitu sebanyak 25 orang, Metode yang penulis pakai adalah *Metode Random Sampling*'' yaitu mengambil secara acak sebagian populasi sebagai sampel

4. Sumber data penelitian

- a. Data primer : data yang di peroleh dari para anggota buruh secara langsung dari lapangan
- b. Data sekunder : data yang di peroleh dari buku - buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Metode pengumpulan data

Adapun metode yang di gunakan dalam pengumpulan data yaitu

- a. Observasi yaitu : pengumpulan data dengan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

- b. Angket yaitu : pengumpulan data dengan cara menyebarkan atau mengajukan pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penelitian kepada responden atau narasumber yang akan diteliti.

6. Analisis data

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan situasi, kondisi penelitian dengan jalan membahas data-data dan informasi yang diperoleh dengan menghubungkan teori- teori yang telah di dapat.

7. Metode analisa data

- a. Metode Deduktif adalah mengemukakan kaedah- kaedah umum atau pendapat- pendapat yang bersifat umum kemudian diambil kesimpulan secara khusus.
- b. Metode Induktif adalah mengemukakan kaedah- kaedah yang bersifat khusus kemudian diambil kesimpulan secara umum.
- c. Metode Deskriptif adalah menggambarkan secara utuh dan apa adanya tanpa mengurangi data sedikit pun.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, setiap bab nantinya akan diuraikan secara rinci, dimana keseluruhan bab akan saling berkaitan antara satu sama lain.

BAB I: Pada bab ini mengemukakan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II: Merupakan bab yang berisikan gambaran umum objek yang akan diteliti dari: Sejarah Singkat PT. Padasa VI Utama, Sejarah Pembentukan SPSI/ Buruh di PT. Padasa VI Utama, Visi dan Misi Buruh/ SPSI DPC Kabupaten Kampar, Struktur Organisasi, Ruang Lingkup Buruh SPSI NIBA, Kesepakatan Kerja Antara SPSI/ Buruh dengan PT Padasa VI Utama, Status buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama

BAB III : Dalam Bab ini akan dijelaskan hal- hal yang berkaitan dengan teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang meliputi: Pengertian Buruh, Pengertian upah, Golongan dan Jenis Upah, Permasalahan Tentang Upah, Sistem Pembayaran Upah, Dasar Hukum Upah di Indonesia, Upah Dalam Ekonomi Islam, Faktor-faktor Terjadinya Perbedaan Upah, dan Makna Keadilan Dalam Pengupahan

BAB IV : Pada bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan tentang Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit menurut tinjauan ekonomi Islam.

BAB V: Kesimpulan dan saran, Pada bab ini merupakan bab penutup dari penulisan yang berisikan kesimpulan dan saran dari pembahasan yang telah penulis uraikan.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Singkat PT.Padasa VI Utama

PT. Padasa VI Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Awal mulanya Perusahaan ini berpusat di Asahan, Sumatera Utara. Sebagai perusahaan perkebunan yang ingin melakukan perluasan wilayah untuk mencapai visi perusahaan, maka pada tahun 1984 PT. Padasa VI Utama melakukan perluasan wilayah perkebunan ke Provinsi Riau (Kabupaten Kampar).

Berdasarkan sejarah perusahaan ini dulunya bernama PT. Panamtama yang beroperasi sebagai perkebunan kelapa sawit. Kemudian seiring dengan perkembangan perekonomian pada tahun 1998 pemilik utama menjual saham perusahaan kepada investor, kemudian perusahaan berganti menjadi PT. Padasa VI Utama sebagai pengganti nama baru yang dimiliki oleh enam orang pemilik saham perusahaan.¹

Secara efektif perusahaan PT. Padasa VI Utama mulai melakukan pembukaan lahan perkebunan pada tahun 1984, pada awalnya hanya penanaman sekitar 1000 Ha, kemudian pada tahun 1989 perusahaan melakukan perluasan wilayah menjadi 7500 Ha. Pada tahun 1994 perusahaan melakukan perluasan kearah desa Aliantan Kecamatan Rokan Hulu (sekarang Desa Aliantan Kecamatan Aliantan Kabupaten Rokan Hulu) menjadi 10.000 Ha.

¹ Dokumen PT. Padasa VI Utama, (2001)

Dalam meningkatkan program perluasan wilayah pihak perusahaan membuat rancangan kerjasama dengan masyarakat di sekitar wilayah perusahaan sebagai aspek perhatian dan peduli kepada lingkungan PT. Padasa VI Utama. Sehingga dengan demikian maka dengan mendirikan gerakan koperasi unit desa terhadap 3 desa, perusahaan mengusulkan pelaksanaan pengembangan lahan Plasma seluas 1500 Ha. Sehingga dengan demikian total wilayah perkebunan seluruh PT. Padasa VI Utama sampai sekarang 11.500 Ha.²

Dilihat dari bentang wilayah, PT. Padasa VI Utama berbatasan dengan :

1. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Tabing, Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Aliantan Kecamatan Aliantan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.
4. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar .

Sebagai sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan skala besar, untuk memperoleh efisiensi hasil perkebunan, maka perusahaan melakukan pengolahan langsung pada lingkungan perkebunan. Dengan demikian perusahaan mendirikan sebuah pabrik pengolahan tandan buah segar (TBS). pengoperasian pabrik pengolahan TBS ini membutuhkan tenaga diberbagai kegiatan perusahaan, adapun bentuk- bentuk kegiatan yang tersedia untuk pekerjaan lapangan yaitu

² *Ibid*

- 1). Pengelolaan kebun, 2) pengangkutan TBS ke pabrik, 3) penimbangan,
- 4) pembongkaran di tempat penampungan TBS di area Pabrik.³

Berdasarkan pernyataan diatas, maka pada poin 4 tentang pembongkaran TBS merupakan tugas dari pemilik TBS yang menjual pada PT. Padasa VI Utama. Peranan buruh bongkar- muat TBS berlangsung setelah proses penimbangan TBS. Namun tenaga kerja yang tersedia untuk melakukan bongkar- muat dilimpahkan pada pemilik TBS. Maka untuk mempermudah pemasok TBS melakukan bongkar- muat TBS, pihak perusahaan memberikan solusi kerjasama dengan buruh yang mana buruh ini tergabung dalam suatu organisasi buruh yakni serikat pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi SP Niba Kabupaten Kampar .⁴

B. Sejarah Pembentukan SPSI/ Buruh di PT Padasa VI Utama

Buruh ataupun Serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) adalah: Organisasi yg dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

Berdasarkan keputusan dewan pimpinan cabang Federasi Serikat pekerja Niaga, Bank, Jasa, dan Asuransi - KPSI Kabupaten Kampar Nomor : kep.14/DPC/ F.SP NIBA/K/VII/2007 Tentang : Dewan pimpinan cabang Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi Kabupaten Kampar:

³ *Ibid*

⁴ Sumber Bagian SDM PT. Padasa VI Utama

Menimbang :

- a. Bahwa musyawarah Cabang – IV Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi- SPSI Kabupaten Kampar di selenggarakan pada tanggal 13 Desember 2005 bertempat di Wisma Langgini Bangkinang telah berhasil memilih dan menetapkan Komposisi dan Personalia Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat pekerja Niaga, Bank, Jasa, Asuransi Kabupaten Kampar
- b. Bahwa berdasarkan Pasal 20 Anggaran Dasar Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi- SPSI ayat 2 sub b bertindak dan atas Nama DPP Federasi SP NIBA mengesahkan komposisi Personalia pimpinan SP NIBA, PT Padasa Enam Utama
- c. Bahwa sehubungan dengan hal tersebut, perlu ditertibkan keputusan dewan pimpinan cabang Federasi Serikat Pekerja NIBA- SPSI Kabupaten Kampar agar pimpinan SP NIBA dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan dan menunjang kelancaran program kerja perlu di tetapkan dengan surut keputusan DPC FSP NIBA-SPSI Kabupaten Kampar.⁵

Selanjutnya untuk menindak lanjuti keputusan diatas maka pada tahun 2005 tersebut maka didirikanlah serikat pekerja seluruh Indonesia Sekretariat Sibiruang untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat dilingkungan PT. Padasa VI Utama untuk melakukan usaha sabagai pekerja dilingkungan perusahaan. Dengan demikian para pekerja yang melaksanakan usaha dilingkungan perusahaan akan

⁵ Dokumen Keputusan Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kabupaten Kampar 2007

mendapatkan jaminan yang sesuai dengan hukum ketenaga kerjaan, dan akan memperoleh hak sebagai pekerja.

1. Visi dan Misi Buruh / SPSI DPC Kabupaten Kampar

a. Visi :

Terwujudnya organisasi dan gerakan buruh yang demokratis, bebas, independen dan representatif untuk kesejahteraan pekerja dan keadilan sosial.

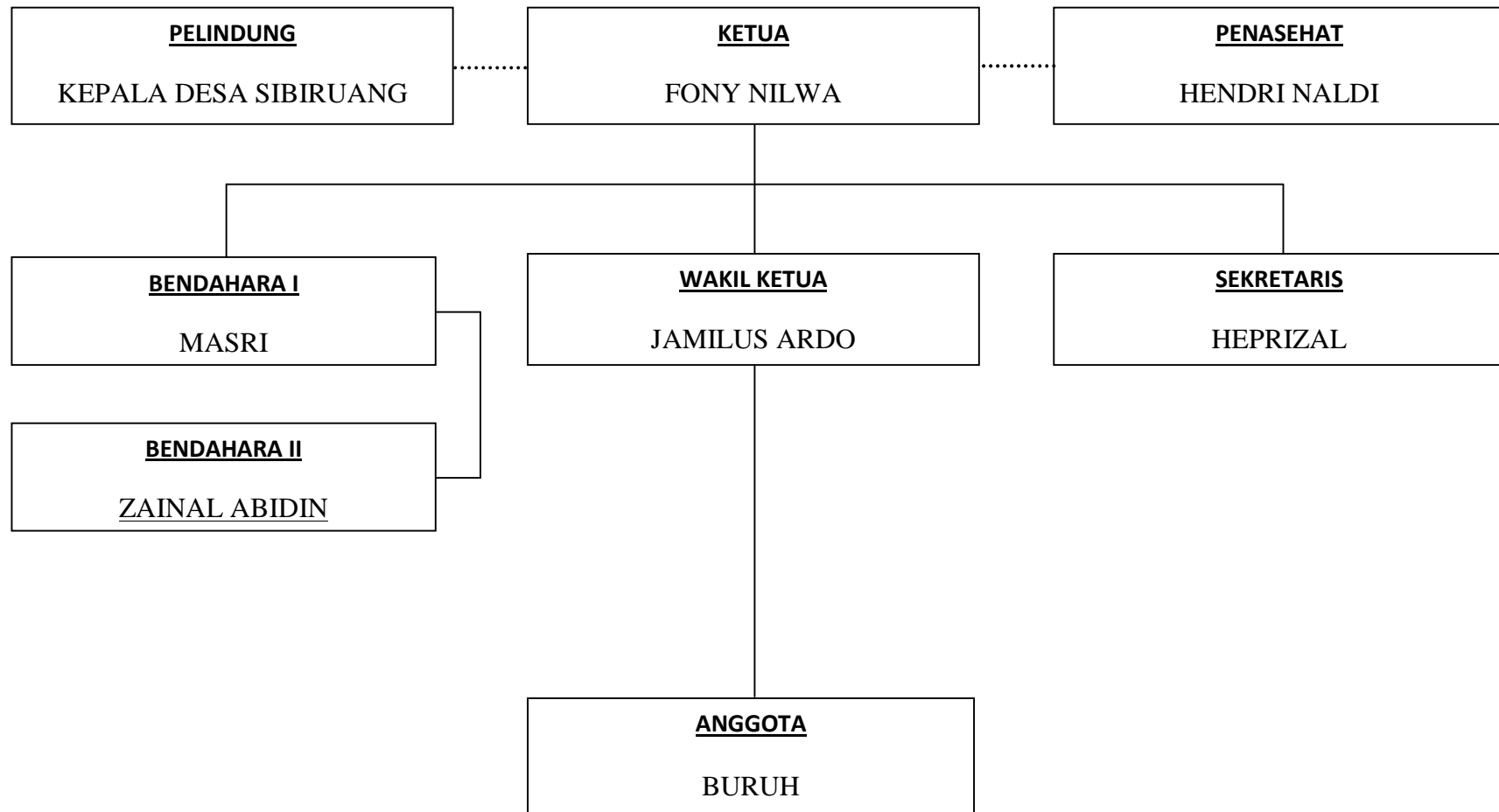
b. Misi :

- 1) Mewujudkan serikat pekerja yang kuat dan mandiri untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak dan kepentingan kaum pekerja
- 2) Mengorganisir kaum pekerja melalui praktek penyelenggaraan organisasi yang bottom- up, jujur, transparan dan professional
- 3) Membangun Hubungan Industrial Indonesia yang harmonis dan dinamis melalui dialog serta kerjasama dengan prinsip saling percaya dan saling menghormati

2. Struktur Organisasi Dewan Pimpinan Cabang Pederasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa Dan Asuransi SP Niba PT Padasa VI Utama

Mengesahkan susunan Komposisi dan Personalia Pimpinan Serikat Pekerja Niaga, Bank, Jasa dan Asuransi (SP NIBA) - SPSI PT Padasa VI Utama masa bakti 2010 - 2013 dengan susunan kepengurusan sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI DEWAN PIMPINAN CABANG PEDERASI SERIKAT PEKERJA NIAGA, BANK,
JASA DAN ASURANSI SP NIBA PT PADASA VI UTAMA**



3. Ruang Lingkup Buruh SPSI Dan NIBA

Serikat pekerja seluruh Indonesia wilayah Kabupaten Kampar, dengan ruang lingkup wilayah Kecamatan Koto Kampar Hulu yang berpusat di Desa Sibiruang. Merupakan persatuan buruh yang melakukan kerjasama dengan PT. Padasa VI Utama. Hal ini bertujuan untuk mengorganisasikan para pekerja yang berstatus sebagai tenaga harian lepas pada perusahaan.

PT. Padasa VI Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, hal ini dikelola dalam lingkungan Desa Sibiruang. Maka dengan adanya buruh diperusahaan ini dimaksudkan untuk menentukan ruang kerja para buruh. Hubungan kerjasama antara SPSI ini adalah untuk menentukan ketenagakerjaan yang melaksakan perjanjian kerja dengan pihak perusahaan.

Ruang lingkup buruh wilayah Koto Kampar Hulu ini, merupakan seluruh wilayah yang berada dalam ruang lingkup perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pekerja yang melakukan ikatan kerja dengan perusahaan adalah anggota dari SPSI. Pergerakan SPSI ini bertujuan untuk mengetahui jumlah karyawan dalam perusahaan.⁶

C. Kesepakatan Kerja Antara SPSI / Buruh Dengan PT Padasa VI Utama

Pimpinan perusahaan dan Serikat Pekerja juga menyadari pentingnya untuk merumuskan secara jelas, seluruh persoalan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang sekaligus merupakan pegangan dan pedoman demi penciptaan hubungan kerjasama yang serasi, selaras dan seimbang. Baik hak, kewajiban dan

⁶ *Ibid.*

tanggung jawab masing-masing pihak dalam pelaksanaan menuju pembangunan manusia seutuhnya berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Berdasarkan hal diatas maka Dalam rangka memasyarakatkan pelaksanaan hubungan industrial Pancasila dan sejalaran pula dengan pertumbuhan serta perkembangan ekonomi pada umumnya sebagai konsekuensi logis dari pembangunan, hal ini mutlak diperlukan adanya penentuan bersama penyusunan kesepakatan kerja bersama sebagai suatu pegangan/ pedoman untuk lebih menjamin kelancaran hubungan yang harmonis antara pimpinan perusahaan dan serikat pekerja. Guna terciptanya serta terbinanya ketenangan kerja dan berusaha menuju perbaikan taraf hidup dan peningkatan produktivitas yang didasari azas hubungan industrial Pancasila dalam mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran bangsa Indonesia.⁷

Terbitlah kesepakatan kerjasama berisikan ketentuan- ketentuan sebagai berikut yang disepakati antara Badan Kerjasama Perusahaan Perkebunan Sumatera (BKS-PPS), yang berkedudukan di Medan dengan Pengurus Pusat Sertifikat Pertanian Dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PP – SP - PP- SPSI) dengan merumuskan sebagai:

- a. Lingkungan berlakunya kesepakatan kerja bersama.
- b. Pengakuan berikut organisasi pengurus harian tentang serikat pekerja.
- c. Ketentuan mengenai waktu kerja.
- d. Ketentuan tentang upah pekerja.

⁷ *Ibid*

- e. Pembayaran upah hari istirahat mingguan kepada pekerja harian.⁸

D. Status buruh Bongkar - Muat Pupuk Dan Sawit di PT. Padasa VI Utama

Selain sistem kerja buruh tetap (SKU) di PT. Padas VI Utama juga mengenal status kerja Buruh Harian Lepas (BHL), yang telah di bentuk oleh organisasi SPSI dan Niba Sibiruang. PT. Padasa VI Utama memiliki hubungan kemitraan kerja dengan serikat pekerja/ buruh, yang mana tugas dari serikat pekerjaan ini menyediakan jasa buruh bongkar - muat pupuk dan sawit, yang termasuk buruh harian lepas (BHL), sistem kerja dan pengupahan pun berbeda dengan buruh SKU. dimana Buruh SKU, terikat akan perjanjian kerja disepakati bersama antara buruh dengan pihak majikan (perusahaan) memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam bentuk surat perjanjian kerja bersama (PKB).⁹

Sedangkan buruh harian lepas (BHL) yaitu pekerjaanya berdasarkan borongan tanpa ada ikatan permanent, Ketika kerja borongan selesai, maka selesai pula “kontrak kerja”. jika ada pemasok yang menjual TBS nya di PT. Padasa VI Utama pemasok buah yang membayar upah dari jasa membongkar muat yang di lakukan buruh harian lepas ini. Sedangkan buruh harian lepas tidak ada suatu ikatan kepastian kerja permanen antara buruh dengan majikan, namun hanya terikat perjanjian kepada perwakilannya saja tanpa ada ikatan perjanjian kepada perusahaan, Organisasi SPSI dan NIBA mempunyai kewenangan penuh menentukan siapa buruh yang mendapatkan giliran untuk membongkar, Jika

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid*

pemasok membutuhkan BHL maka saat itu pula berlaku “kerja” sampai selesainya pekerjaan tersebut.¹⁰

¹⁰ Heprizal, Sekertaris Buruh SPSI SP Niba PT Padasa VI Utama, *Wawancara*, 06 Januari 2013

BAB III

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Buruh.

Pengertian buruh pada saat ini di mata masyarakat awam sama saja dengan pekerja, atau tenaga kerja. Padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologi diatas sangat jauh berbeda. Secara teori, dalam kontek kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang- orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut Buruh.¹

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah di penggunaan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan belanda juga karena peraturan perundangan- undangan yang lama (sebelum Undang- undang No.13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang- orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”.² Atau pengertian buruh adalah buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain

¹ <http://www.scribd.com/doc/24333108/PENGERTIAN-BURUH>, 06 Januari 2013

² Lalu Husni, *Hukum Keteangakerjaan Indonesia*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2010) h.43

yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.³

B. Pengertian Upah

Upah dalam persepektif konvensional merupakan balas jasa akan faktor produksi, tenaga kerja karena, dalam ekonomi konvensional upah termasuk salah satu instrumen dalam distribusi pendapatan selain bunga, sewa dan laba.⁴

Pendekatan Qur'ani dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting artinya bagi kemajuan peradaban manusia.⁵

Dalam terminologi fiqh muamalah kompensasi dalam transaksi antara barang dengan uang disebut dengan *Tsaman* (harga). Sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (upah).⁶

Upah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al- iwadlu* (ganti) upah atau imbalan. Upah adalah harga tenaga kerja yang dibayarkan atas jasa- jasanya dalam produksi.⁷

³ <http://bayuzu.blogspot.com/2012/04/pengertian-buruh.html>, 04 januari 2013.

⁴ Nurul Huda, Dkk *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis* (Jakarta: Kencana 2008) Cet. Ke-1. h.208

⁵ M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa 1997).h.118

⁶ Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta : Ekonosia, 2003),h.224

⁷ Afzalur Rahman, *Muhammad Seorang Pedagang* (Jakarta : Swarna Humi 1997) ,h. 295

Menurut Undang- undang No.13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah 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 atau jasa yang telah dilakukan.⁸

Upah adalah imbalan atas pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu, si majikan maka, majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.⁹

Efisiensi upah, merupakan sebuah teori yang menghubungkan antara produktivitas dan efisiensi upah. Secara lebih jelasnya, upah yang tinggi akan diberikan oleh perusahaan kepada pekerja asalkan perusahaan mendapat kualitas pekerjaan yang lebih baik. Dengan upah yang lebih tinggi ini, pekerjaan tidak hanya memberikan kualitas pekerjaan yang lebih baik, namun juga akan menurunkan tingkat pergantian karyawan.¹⁰

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008) h.150

⁹ Djumadi, *Hukum Pemburuan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Garafindo Persada,2006), h. 32-33

¹⁰ Nurul Huda, Dkk. *Lok.Cit.*

A. Golongan dan Jenis Upah

Upah dapat digolongkan menjadi 2:

1. Upah yang disebutkan (*Ajrul Musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
2. Upah yang sepadan (*Ajrul Mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenisnya pada umumnya.¹¹

Selanjutnya selain dari golongan upah juga dapat dikemukakan jenis-jenisnya yaitu sebagai berikut :

1. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa- jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat didalam perjanjian kerja dibidang industri dan perusahaan ataupun suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini pula disebut upah uang (*money wages*) sehubungan wujudnya yang memang serupa uang secara keseluruhan.

¹¹ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1987), h.100

2. Upah Nyata (*Real Wages*)

Yang dimaksud dengan upah nyata ini adalah upah yang nyata- nyata di diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah diterima dalam bentuk uang dan fasilitas atau in natura, maka upah yang nyata yang diterimanya yaitu upah uang dengan nilai Rupiah dari fasilitas dan barang Inntura tersebut.

3. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh ini relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokok saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya untuk pendidikan, untuk bahan pangan yang memiliki gizi lebih baik.

4. Upah Minimum (*Minimum Wages*)

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarliah kalau buruh mendapatkan penghargaan yang wajar atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencakupi kebutuhan-kebutuhan hidup buruh tersebut dan keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana.

5. Upah wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atas jasa- jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah wajar ini tentunya bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya.¹²

B. Permasalahan Tentang Upah

Di dalam kehidupan sehari- hari, di ketahui bahwa perselisihan itu merupakan hal yang umum dalam kehidupan manusia. Di dalam setiap interaksi tentu akan terdapat reaksi. Begitupun di perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat tertentu, hubungan perburuhannya tidak terlepas dari pengertian di atas dan suatu kebijaksanaan pengusaha yang telah di pertimbangkan dengan matang akan diterima para buruhnya dengan rasa puas dan ada pula rasa yang kurang puas.¹³

Jadi masalah timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruhnya, berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas tersebut. Perusahaan yang telah memberikan kebijaksanaanya yang menurut pertimbangannya sudah mantap dan akan diterima oleh para buruh, namun buruh memiliki perasaan dan pertimbangan yang lain.

¹² *Ibid*

¹³ *Ibid*

Maka penerimaan atas kebijaksanaan pengusaha itu pun menjadi tidak sama, yang merasa puas akan bekerja dengan tenang dan semangat sedangkan yang merasa kurang puas akan menunjukkan apatisme, semangat kerja jadi menurun dan terjadilah masalah- masalah. Pokok pangkal ketidakpuasan buruh dalam hal pengupahan ini seperti :

- a. Lambatnya pelaksanaan pembayaran upah. Biasanya bagi perusahaan yang sudah di akui keabsahaanya pelaksanaan upahnya sudah dijadwalakan.
- b. Adanya pemotongan- pemotongan upah untuk keperluan dana bagi kepentingan buruh, namun tanpa perundingan dengan pihak buruh.
- c. Belum mampunya perusahaan untuk memperbaiki upah buruh
- d. Adanya kehendak dari para buruh agar upahnya dipersamakan dengan pengupahan yang lebih baik di perusahaan lain¹⁴

Keberadaan upah minimal ini harus benar- benar dijaga dan diperjuangkan pelaksanaanya, yang tidak didasarkan semata pada mekanisme Pasar, mengingat berbagai kelemahan internal buruh untuk memperjuangkan meski sudah ada kebebasan berserikat. Masalah upah disebut pokok karena dari sekian banyak persoalan perburuhan banyak disebabkan persoalan upah.¹⁵

C. Sistem Pembayaran Upah

Menurut hukum positif penetapan upah terdapat berbagai sistem pembayaran upah, pembayaran itu sebagai berikut:

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan,2002), Cet. Ke-1 , h. 82

1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pembayaran ini, upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan, dimana tiap-tiap jam diberikan upah perjam, untuk tiap saat hari bekerja diberikan upah harian, untuk seminggu diberikan upah mingguan untuk bulan diberikan upah bulanan dan sebagainya. Dalam sistem pengupahan ini buruh tidak perlu melakukan pekerjaan tegesa-gesa oleh sebab itu dampak negatif dari sistem ini adalah buruh tidak bekerja dengan giat.

2. Sistem upah potongan

Sistem ini sering dipakai untuk mengganti sistem upah jangka waktu apabila hasil pekerjaan tidak memuaskan, karena upah ini hanya bisa diukur hasil pekerjaan itu dengan ukuran tertentu, misalnya jumlah banyak, jumlah berat, luas hasil pekerjaan. Maka sistem pengupahan ini tidak dapat dipakai dalam suatu perusahaan.

3. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pembuatan jalan, pekerjaan memuat-membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya. Upah ini bukan diberikan kepada buruh masing-masing melainkan kepada sekumpulan buruh yang telah sama-sama melakukan pekerjaan.

4. Sistem skala upah buruh

Adanya pertalian antara upah dengan harga hasil penjualan hasil perusahaan cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung harga pasaran diluar negeri

5. Upah indeks

Upah indeks adalah upah yang naik turun, menurut naik atau turunnya angka indeks biaya penghidupan, tetapi naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.

6. Sistem upah pembagian keuntungan

Maksudnya disamping upah yang diterima oleh buruh pada waktu tertentu pada sistem ini, maka pada penutupan buku tahunan bila perusahaan mendapat keuntungan yang besar buruh diberikan bagian dari keuntungan itu.¹⁶

D. Dasar Hukum Upah di Indonesia

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang berbunyi : “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan upah yang akan diterima oleh buruh atau pekerja atas jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.¹⁷

Disamping itu dalam ketetapan MPR. NO IV/MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja ditunjukkan kepada perbaikan upah, syarat- syarat kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh

¹⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Pemburuan*, (Jakarta : Djambatan, 1985), Cet. Ke-7, h.131

¹⁷ Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, (Jakarta : 1984), h.13

E. Upah dalam Ekonomi Islam.

Secara etimologi upah (*Al-Ijarah*) berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *al-iwadh/* penggantian, dari sebab itulah *Ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *Al-Ajru/* upah.¹⁸

Secara termiologis, pengarang *mughni al- muhtaj* yang bermazhab syafi'i mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi atas manfaat dari suatu yang telah di ketahui, yang mungkin di serahkan atau di bolehkan dengan imbalan juga di ketahui. Sementara *Al- Qaduri* yang bermazhab hanafiyah mendefenisikan sebagai transaksi atas berbagai manfaat (sesuatu) dengan memberikan imbalan.¹⁹

Al- ijarah adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah, tanpa di ikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/ milkiyyah*) atas barang itu sendiri.²⁰

Ijarah dalam bahasa Indonesia diartikan sewa menyewa. Menurut pengertian hukum Islam, sewa menyewa diartikan sebagai suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengantinya (*Sayyid Sabiq*, 13, 1988, 15).

Perjanjian kerja dalam Syariah Islam di golongan kepada perjanjian sewa-menyewa, yaitu *Ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.²¹

¹⁸ H. Abdul Rahman Ghazaly, Dkk, *Fiqih Muamalat*, (KENCANA PERNADA MED277

¹⁹ Mustahafa Dib Al- Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Jakarta :Hikmah 2010),h.145

²⁰ Muhammad Syfi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta :Gema Insani Press 2001),h. 117

²¹ Suhrawdi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta :PT Sinar Grafika 2005) Cet Ke -1 h.152

Syarat dan rukun harus ada dalam setiap aktifitas manusia. Ketika suatu aktifitas tidak memenuhi syarat dan rukun, maka aktifitas tersebut berpengaruh kepada sah tidaknya suatu aktifitas, khususnya dalam perkara upah / *ijarah*.

Adapun rukun dan syarat dalam upah (*Ijarah*) adalah sebagai berikut:

1. Rukun Ijarah

- a. Adanya pihak penyewa (*Musta'jir*)
- b. Adanya pihak pemberi sewa (*Mu'jir*)
- c. Objek yang disewakan (*Ma'jur*)
- d. Harga sewa (*Ujrah*)
- e. Manfaat sewa (*Manfa'ah*)
- f. Ijab dan qabul (*Sighat*).²²

Dari ke enam rukun *ijarah* di atas wajib ada, jika salah satu dari rukun itu tidak ada, maka pelaksanaan *ijarah* bathil (cacat)

2. Syarat - syarat *ijarah*

Ada beberapa macam syarat dalam pelaksanaan *ijarah*

a. Syarat terjadinya akad (*In'iqad*)

Syarat terjadinya akad berkaitan dengan *aqid* zat aqad dan tempat aqad. Menurut ulama Hanafiyah aqid (orang yang melakukan aqad) di isyaratkan harus berakal, mumayyiz (minimal berumur 7 tahun) dan tidak di haruskan baliqh

b. Syarat pelaksanaan

²² Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2004), Cet Ke-2, h. 43

Agar terlaksananya *Ijarah*, barang harus dimiliki oleh *aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk berakad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya (*ijarah al-fudhul*) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah* (upah)²³

Dalam Islam memiliki beberapa ketentuan dalam pengupahan yaitu dengan memenuhi syarat- syarat :

- a. Adanya kerelaan kedua belah pihak yang berakad
- b. Manfaat yang menjadi akad harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul masalah di kemudian hari
- c. Objek akad itu sesuatu yang halal atau tidak diharamkan

Upah harus jelas, tentunya sesuatu yang bernilai harta. Bernilai *mutaqawwin* disini dapat di ukur dengan dua aspek : *syar'i* dan *'urfi*.²⁴

Dalam Islam upah (*Al- Ijarah*) adalah merupakan salah satu jalan untuk memenuhi hajat manusia oleh sebab itu para ulama menilai bahwa (*Ijarah*) merupakan satu hal yang di bolehkan. karena perbuatan tersebut merupakan salah satu bentuk tolong- menolong antar sesama manusia.²⁵

Dalam syari'at Islam, landasan pengupahan kaum buruh atas jasa yang diberikan majikan dapat dilihat dalam Al-Quran sebagai berikut :

²³ Abdul Ghofur Anshori, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Citra Media, 2006), Cet. Ke-1, h.20

²⁴ Makalah Muhammad Maksum, *Konsep Perburuan Islam, Solusi Atas Kesejahteraan Pekerja Buruh Dalam Islam*, (Jakarta : P3EI UIN Syarif Hidayatullah dan Stie GICI, 10 Juli 2008), h.6

²⁵ *Ibid.*

Surat Al- Qoshas ayat 26 yang berbunyi :



Artinya :

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: " Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²⁶

Dalam hal upah, memberikan upah hendaknya setelah ada ganti dan yang di upah tidak berkurang nilainya, seperti : memberikan upah kepada yang menyusui, upah ini diberikan karena sebab menyusui tidak karena susunya, tetapi hal mengerjakannya. Sebagaimana orang yang menyewa rumah dan di dalamnya ada sumur, boleh mengambil air sumur dan nilai rumah dengan sumur tidak berkurang. Begitu juga masalah pembayaran upah harus jelas sebagaimana jual beli yang pembayarannya waktu itu juga, tetapi dalam perjanjian boleh di adakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirinya. Jadi pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian kalau ternyata sudah di perjanjikan, maka harus segera di berikan manakala pekerjaan sudah selesai.²⁷

²⁶ Depertemen Agama. Op.cit. h. 388

²⁷ Mohammad Rifa'i, Mohammad Zuhri, *Terjemahan Kifayatul Akhyar*, (Semarang : CV Toha Putra, 1978),h. 226

F. Faktor- Faktor Terjadinya Perbedaan Upah

Adapun yang menjadi faktor timbulnya perbedaan upah menurut Afzalur Rahman :

1. Tenaga Kerja kasar

Tenaga kerja kasar disini, para buruh yang tidak mempunyai pendidikan atau keahlian didalam melakukan pekerjaannya, sehingga didalam melakukan pekerjaannya dengan mengandalkan kekuatan tubuh, bukan dengan pikiran.²⁸

2. Tenaga kerja terdidik (terampil)

Tenaga kerja terdidik disini, para buruh yang mempunyai pendidikan yang cukup atau keahlian didalam bekerja, sehingga kesungguhan dan kesempurnaan pekerjaan seseorang dengan tenaga fisik dan pikiran, kebijaksanaan akan diberi ganjaran dalam bentuk peningkatan kemakmuran hidup.²⁹

G. Makna Keadilan Dalam Pengupahan

Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para

²⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Jakarta : Dana Bakti Wakaf, 1995).h.257

²⁹ Ibid, h.261

pihak yaitu pekerja dan pengusaha, atau dapat di artikan pula dengan adanya klausul- klausul yang mengatur selama hubungan kerja terjalin, sebelum pekerja serta bagaimana bentuk pembayarannya.³⁰ Ada petunjuk khusus dari nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah sebagaimana sabda Rasulullah Saw :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Dari Abdilah bin Umar, Rasulullah Saw bersabda. “ berikanlah upah orang sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).³¹

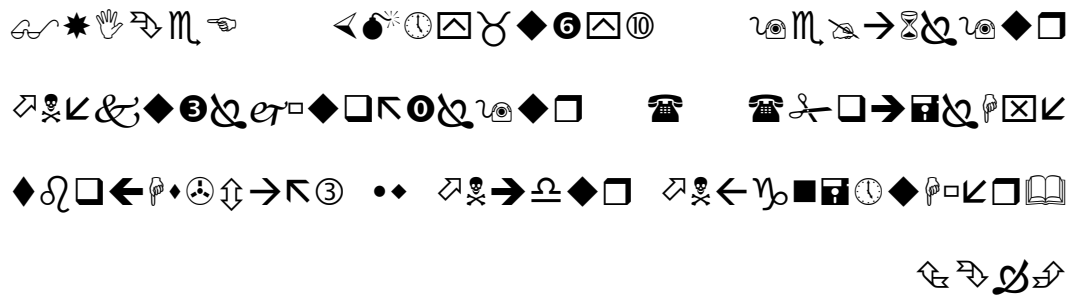
Dalam hadist ini Yusuf Qaradhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terkait dengan syarat- syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika membolos berkerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikan dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak di barengi dengan kewajiban. Selama ini ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibanya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini di jelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing- masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.³²

³⁰ Didin hafidudin dan Henri Tanjung. *Sistem Pengajian Islam, Raih Asa Sukses*, (Jakarta: 2008). h 23

³¹ Jalahudin As-Syuyuti, Al-Jami' As-Shagir, Dar-Al Fikr, Tanpa Tahun, h. 42

³² Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta : Rabbani Press, 2001). h 405

Di samping itu adil dapat bermakna proporsional hal ini sebagaimana tersirat dalam ayat berikut yang menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat ringan pekerjaannya, karena Islam sangat menghargai keahlian dan pengalaman.³³ Allah SWT berfirman :



Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”*.

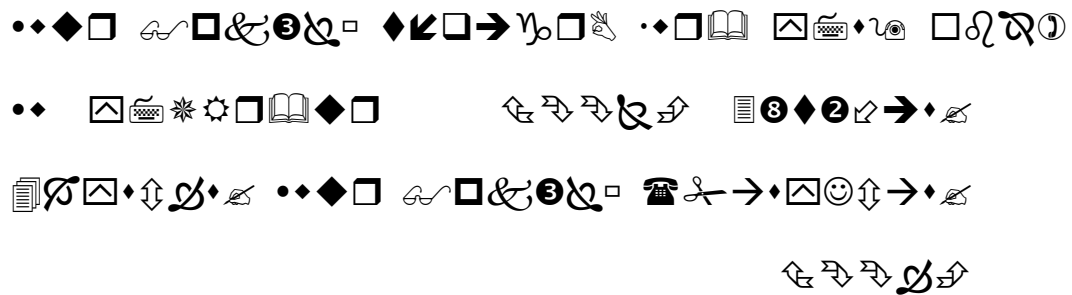
Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam Islam bahwa bayarannya yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama. Tidak ada pekerjaan yang tidak di bayar.

Koneksi ini yang pakar menjemen diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya gaji atau upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama maka. Jika ada Internasional Labor Organizatin (ILO) Nomor 100.³⁴

³³ Didin Hafidudin dan Henri Tanjung, *Op.Cit* ,h. 35

³⁴ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000), h.35-36

Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dharuriyat atau dasar.³⁵



Artinya : *“Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya”*³⁶

Selain itu upah yang dibayarkan pada pekerja harus mempunyai dua elemen berikut:

1. Mereflesikan marginal productifity- pertimbangan efisiensi.
2. Mereflesikan sedekah (*transfer payment*) pertimbangan *equity*.

Besaran upah merujuk pada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi yang lemah dan memberikan upah di bawah standar.³⁷

³⁵ Ahmad Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,2001), h. 9

³⁶ Dapertemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahannya* (Jakarta :Syamil Cipta Media,2005),h.321

³⁷ Yusuf Qardhawi, *Op.Cit*, h.405

BAB IV

UPAH BURUH BONGKAR MUAT PUPUK DAN SAWIT DI PT PADASA VI UTAMA MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM

A. Sistem Upah Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT Padasa VI Utama

Dalam membahas masalah upah, dikalangan para ahli mengistilahkan upah dengan *ujrah* (sewa menyewa), karena pada hakikatnya suatu yang disewa dapat berupa barang (seperti seseorang menyewakan kendaraan bermotor) atau upah berupa jasa (seperti menyewa jasa seseorang untuk dipekerjakan). Oleh sebab itu, di dalam BW ditemukan pengertian upah (*ujrah*) adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikat dirinya untuk memberikan kepada pihak yang lainnya kenikmatan dari suatu barang selama waktu tertentu dan dengan pembayaran suatu harga dengan di sepakati pembayarannya.¹

Dari Pengertian upah diatas, sehingga terdapat poin penting dalam membahas masalah upah, dimana seorang pekerja memperoleh upah terikat kepada aturan karena telah melakukan suatu pekerjaan dan upah diterima berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

Disamping itu, di PT Padasa VI Utama terlihat beberapa aktivitas dengan tujuan memberikan pelayanan jasa, yaitu buruh bongkar muat pupuk dan sawit yang terikat akad kerja dalam memberikan pelayanan jasa dengan berupa tenaga dengan imbalan mendapatkan upah dari yang dikerjakannya.

¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1995), Cet. Ke-10, h.39- 40

Berdasarkan wawancara dengan ketua organisasi buruh Fony Nilwa bahwa bongkar muat pupuk dan sawit tentang sistem upah kerja buruh harian lepas di PT. Padasa VI Utama.

“Dari upah yang di dapat oleh buruh bongkar muat pupuk dan sawit tidaklah tetap, karena buruh harian lepas tidak memiliki upah pokok, melainkan upah yang didasarkan pada prestasi kerja atau didasarkan terhadap banyaknya buruh tersebut membongkar muat yang mereka kerjakan tanpa adanya gaji pokok, tanpa menghitung jam kerja”.²

Upah buruh harian lepas di PT. Padasa VI Utama ini berdasarkan berat dari timbangan yang di kerjakan. Buruh harian lepas menerima upah dari bongkar muat pupuk dan sawit sebesar 15.000,-/ ton. Tiap truk/ mobil berisikan buah sawit atau pupuk akan di timbang dan tiap pertonnya di bayar sebesar Rp.15.000,- jadi jumlah bongkar muat yang berhasil terbongkar akan di kalikan Rp.15000,-, di akumulasi serta di berikan pada setiap selesai melakukan pekerjaannya untuk setiap harinya.³

Berdasarkan pelaksanaan angket kuisisioner yang diberikan kepada buruh, maka dapat dilihat pelaksanaan pembayaran upah tersebut sebagai berikut :

² Fony Nilwa, Ketua Serikat Buruh, *Wawancara*, 06 Januari 2013

³ Fony Nilwa, Ketua Serikat Buruh, *Wawancara*, 06 Januari 2013

Tabel. I
Tanggapan Responden Tentang Periode Pembayaran Upah Buruh
Bongkar Muat Pupuk dan sawit

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Harian | 25 | 100% |
| 2 | Mingguan | 0 | 0% |
| 3 | Bulanan | 0 | 0% |
| JUMLAH | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 25 Orang atau 100% responden dari angket yang di sebarakan mereka menyatakan bahwa buruh menerima gaji/ upah dalam periode yaitu “Harian”, sedangkan 0 Orang atau 0% responden menyatakan bahwa buruh menerima gaji/upah dalam periode “Mingguan” dan “Bulanan”.

Pekerjaan yang dilaksanakan oleh buruh dalam bongkar muat pupuk dan sawit akan memperoleh upah, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah di lakukan dalam satu hari kerja tersebut. Namun menurut Risman; anggota buruh mengatakan bahwa:

“Upah yang kami peroleh tidaklah sama, hal ini sesuai dengan tingkat pelaksanaan pekerjaan yang telah terselesaikan”.⁴

Sehingga untuk mengetahui berapa besar upah dalam pelaksanaan bongkar muat pupuk dan sawit ini, berdasarkan angket yang disebarkan kepada responden untuk besaran upah yang di dapat dalam satu hari kerja dapat dilihat sebagai berikut :

⁴ Risman (Anggota Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT.Padasa VI Utama), wawancara, tanggal 6 Januari 2013.

Tabel. II
Tanggapan Responden Tentang Besar Upah Yang Di Dapat Dalam
Satu Hari Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Rp 50.000; | 8 | 32% |
| 2 | Rp 100.000; | 13 | 52% |
| 3 | > Rp 100.000; | 4 | 16% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 8 Orang atau 32% responden dari angket yang di sebarakan mereka menyatakan bahwa upah yang di dapat dari bongkar muat pupuk dan sawit yaitu Rp50.000; sedangkan 13 Orang atau 52% responden menyatakan bahwa upah yang di dapat dari bongkar muat pupuk dan sawit yaitu Rp 100.000; dan 4 Orang atau 16% menyatakan bahwa upah yang di dapat yaitu lebih dari Rp 100.000;.

Disisi lain, sebagaimana di jelaskan Masri bahwa upah akan di dibayarkan ketika selesai bekerja, dalam menentukan upah bongkar muat pupuk dan sawit dengan cara berdasarkan berat muatan yang akan di bongkar.⁵ Berdasarkan angket yang disebarakan kepada responden untuk mengetahui tentang sistem penentuan upah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

⁵ Masri (Anggota Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT.Padasa VI Utama), *Wawancara*, tanggal 6 Januari 2013.

Tabel. III
Tanggapan Responden Tentang Sistem Penentuan Upah

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--|-----------|------------|
| 1 | Berdasarkan Jam Kerja | 0 | 0% |
| 2 | Berdasarkan Berat Muatan yang di Bongkar | 25 | 100% |
| 3 | Berdasarkan Jumlah Mobil | 0 | 0% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 0 Orang atau 0% responden dari angket yang di sebarakan mereka menyatakan bahwa sistem penentuan upah yang di dapat yaitu “Berdasarkan Jam Kerja”, kemudian 25 Orang atau 100% mereka menyatakan bahwa sistem penentuan upah yang di dapat yaitu “Berdasarkan Berat Muatan yang di Bongkar” dan yang menyatakan sistem penentuan upah “Berdasarkan Jumlah Mobil” sebanyak 0 orang atau 0%.

Adapun mengenai waktu penerimaan upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama yaitu setelah buruh selesai melakukan pekerjaannya upahnya langsung di bayarkan sesuai dengan kesepakatan tentang penerimaan upah periode harian. Sebagaimana yang di jelaskan Masri dalam wawancara sebagai berikut :

“Kami menerima upah dari pekerjaan sebagai buruh bongkar muat pupuk dan sawit setiap hari setelah selesai melakukan pekerjaan”.⁶

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kelangsungan pembayaran upah dapat dilihat pada jawaban responden pada tabel di bawah ini :

⁶ Masri (Anggota Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT.Padasa VI Utama), *Wawancara*, tanggal 6 Januari 2013

Tabel. IV
Tanggapan Responden Tentang Kelangsungan
Waktu Pembayaran Upah

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Langsung | 25 | 100% |
| 2 | Kadang- kadang | 0 | 0% |
| 3 | Tidak Langsung | 0 | 0% |
| JUMLAH | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa sebanyak 25 orang atau 100 % responden dari angket yang di sebarakan mereka menyatakan bahwa upahnya “Langsung di bayarkan”, sedangkan 0 orang atau 0% mereka menyatakan “Kadang- kadang” dan 0 orang atau 0 % menyatakan waktu pembayaran upah “Tidak Langsung” di bayarkan.

Diawal melakukan pekerjaan buruh harus tahu kesepakatan tentang upah yang akan diterima jika bekerja sebagai buruh, agar tidak terjadi kecurangan dan ketidakadilan atau buruh meras di dzalimin dalam upah yang akan diterima pekerja. Untuk lebih jelasnya jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.V
Tanggapan Responden Tentang Besarnya Upah Sesuai Kesepakatan
Awal Aqad Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Sesuai | 20 | 80% |
| 2 | Kurang Sesuai | 0 | 0% |
| 3 | Tidak Sesuai | 5 | 20% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 20 Orang atau 80% menyatakan “Sesuai”, sebanyak 0 Orang atau 0%, responden menyatakan “Kurang Sesuai” kesepakatan awal aqad Kerja dan 5 Orang atau 20% responden menyatakan bahwa “Tidak Sesuai”.

Di samping itu, sesuai dengan wawancara yang penulis lakukan dengan Helmi anggota buruh bahwa dari upah yang di dapat para buruh bongkar muat pupuk dan sawit tersebut terdapat potongan yang di berlakukan.⁷ Untuk lebih jelasnya jawaban responden tentang potongan upah, dapat di pada tabel di bawah ini :

⁷ Helmi, (Anggota Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT.Padasa VI Utama) Wawancara, tanggal 6 Januari 2013

Tabel. VI
Tanggapan Responden Tentang Potongan Upah

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Ada Potongan | 23 | 92% |
| 2 | Tidak Ada Potongan | 0 | 0% |
| 3 | Tidak Tahu | 2 | 8% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa “Ada Potongan” sebanyak 23 orang atau 92%, kemudian menyatakan “Tidak Ada potongan” sebanyak 0 orang atau 0% dan sebanyak 2 orang atau 8% yang menyatakan “Tidak Tahu”

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan akibat peristiwa atau keadaan yang di alami oleh buruh berupa kecelakaan kerja, untuk lebih jelasnya tentang ada atau tidak nya jaminan kecelakaan kerja bagi buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. VII
Tanggapan Responden Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Ada Jaminan | 22 | 88% |
| 2 | Tidak Ada Jaminan | 0 | 0% |
| 3 | Tidak Tahu | 3 | 12% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 22 Orang atau 88% responden menyatakan bahwa “Ada Jaminan” kecelakaan dalam bekerja, kemudian sebanyak 0 Orang atau 0% responden menyatakan bahwa “Tidak Ada Jaminan” kecelakaan kerja, dan 3 Orang atau 12% responden menyatakan “Tidak Tahu” mengenai jaminan kecelakaan Kerja

Selain potongan upah untuk jaminan kecelakaan kerja para buruh diwajibkan harus membayar setoran kepada mandor atau pun pengawas kerja, sehingga buruh tidak penuh mendapatkan upahnya karena adanya potongan upah. Dalam hal ini sesuai dengan pernyataan Helmi :

“Dari upah yang kami peroleh akan ada potongan yang di berlakukan selain untuk jaminan kecelakaan kerja kami juga wajib membayar atau menyeter sebesar Rp.2.000,- untuk mandor atau pengawas kerja”.⁸

Untuk lebih jelasnya jawaban responden tentang potongan upah, apakah memberatkan atau tidak dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. VIII
Tanggapan Responden Tentang Potongan Upah
untuk Mandor/ Pengawas Kerja

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Memberatkan | 4 | 16% |
| 2 | Kadang- kadang | 8 | 32% |
| 3 | Tidak memberatkan | 13 | 52% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

⁸ Helmi, (Anggota Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT.Padasa VI Utama) Wawancara, tanggal 6 Januari 2013

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebanyak 4 Orang atau 16% responden menyatakan bahwa “Memberatkan”, kemudian sebanyak 8 Orang atau 32% responden menyatakan bahwa “Kadang- kadang” dan 13 Orang atau 52% responden menyatakan” Tidak Memberatkan”.

Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk memperoleh tujuan tertentu. Dalam hal ini buruh yang melakukan usaha bongkar muat pupuk dan sawit tentu akan memperoleh upah dari hasil usaha yang telah dilaksanakan. Namun dengan demikian tentu saja besar upah akan diperoleh ditentukan dari besarnya usaha yang telah dilakukan, dan hasil bekerja sebagai buruh dilakukan untuk menafkahi keluarga, memenuhi kebutuhan hidup keluarganya secara layak sesuai dengan standar manusiawi.

Untuk lebih jelas manfaat yang akan diperoleh dari upah kepada buruh dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel. IX
Tanggapan Responden Tentang Upah dapat Memenuhi
Kebutuhan Hidup Sehari – Hari

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Mencukupi | 4 | 16% |
| 2 | Kurang Mencukupi | 13 | 52% |
| 3 | Tidak Cukup | 8 | 32% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menyatakan “Mencukupi” sebanyak 4 Orang atau 16%, kemudian yang menyatakan “Kurang Mencukupi” sebanyak 13 Orang atau 52%, dan “Tidak Cukup” sebanyak 8 Orang atau 32%.

Sebagai manusia yang hidup berpasangan, tentu saja memiliki pilihan hidup yang ingin serba berkecukupan namun dalam memenuhinya tidak semudah yang di bayangkan. Bekerja sebagai buruh bukan satu- satunya jalan untuk meraih kehidupan yang layak tapi tidak menutup kemungkinan juga bila buruh di berikan upah yang wajar. Untuk lebih jelas tentang peningkatan ekonomi bekerja sebagai buruh dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. X
Tanggapan Respoden Tentang Bekerja Sebagai Buruh
Dapat Meningkatkan Ekonomi

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Meningkat | 4 | 16% |
| 2 | Kurang Meningkatkan | 13 | 52% |
| 3 | Tidak meningkat | 8 | 32% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang menyatakan bekerja sebagai buruh dapat “Meningkatkan” ekonomi sebanyak 4 Orang atau 16%, kemudian yang menyatakan “Kurang Meningkatkan” sebanyak 13 Orang atau 52%, dan sebanyak 8 Orang atau 32% “Tidak meningkat”

Bagi para pekerja yang merasa kebutuhan ekonominya tidak meningkat dengan bekerja sebagai buruh bongkar muat tentu saja akan melakukan pekerjaan tambahan yang lain agar dalam pemenuhan kebutuhan hidup dapat di penuhi. Hal ini senada yang di katakan Risman dalam wawancara yang penulis lakukan.

“Beginilah kami anggota buruh upah yang di dapat tidak ada kejelasan kalau upah yang kami dapat sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari- hari kami tidak melakukan pekerjaan tambahan tapi kalau tidak cukup, mau tidak mau kami mencari pekerjaan tambahan lain”.⁹

Dalam hal ini dapat di lihat tanggapan responden tentang pekerjaan lain selain jadi buruh bongkar muat pupuk dan sawit :

Tabel. XI
Tanggapan Respoden Tentang Ada Pekerjaan Lain Selain Jadi Buruh Bongkar- Muat Pupuk

| No | Alternatif Jawaban | Responden | Persentase |
|--------|--------------------|-----------|------------|
| 1 | Ada | 8 | 32% |
| 2 | Kadang – kadang | 13 | 52% |
| 3 | Tidak ada | 4 | 16% |
| Jumlah | | 25 | 100% |

Sumber : Data olahan Angket, 2012

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden sebanyak 8 orang atau 32%, menyatakan “Ada” pekerjaan lain kemudian yang menyatakan “Kadang- kadang” sebanyak 13 orang atau 52%, dan sebanyak 4 orang atau 16%. “Tidak ada” pekerjaan lain.

Jadi dari beberapa jawaban responden tentang sistem upah buruh bongkar- muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama dapat disimpulkan bahwasanya pemberian upah nya setiap hari setelah selesai pekerjaannya, dan upahnya di tentukan berdasarkan berat muatan yang di bongkarnya, kemudian dari upah yang di dapat ada potongan - potongan yang di berlakukan kepada buruh untuk

⁹ Risman (Anggota Buruh Bongkar Muat Pupuk dan Sawit di PT.Padasa VI Utama) *Wawancara*, tanggal 6 Januari 2013

jaminan kecelakaan kerja dan potongan untuk mandor atau pengawas kerja dan menjadi buruh bongkar - muat pupuk dan sawit ada yang mencukupi dan ada yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga ada sebahagian buruh memutuskan untuk mencari pekerjaan lain untuk menambah pendapatan ekonomi dan memenuhi kebutuhan keluarga.

B. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Sistem Upah Pada Buruh Bongkar-Muat Pupuk dan Sawit di PT Padasa VI Utama

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Penetapan upah terlebih dahulu, Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah bagi para pegawai atau buruh sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Upah yang dibayarkan kepada masing- masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang di pikulnya. Dan tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka.¹⁰

Kontrak kerja antara pengusaha dan perkerja adalah kontarak kerja sama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya, pekerja diuntungkan karena memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena memberikan jasa

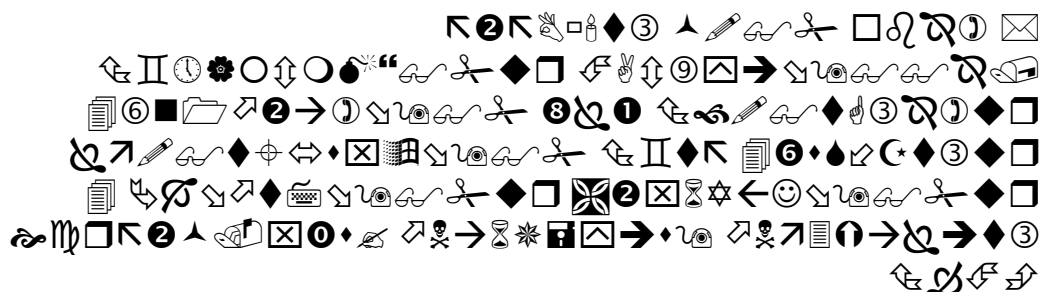
¹⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn *Memejemen Syariah* (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada 2006),h.112

kepada pengusaha. Karena itulah, hubungan ketengakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang seharusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa di zolimi oleh pihak lain.¹¹

Menurut ajaran Islam di bidang ekonomi menyatakan bahwa “masalah dan adl” Upah dalam ekonomi Islam tidak hanya sebatas materi (keberadaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdemensi akhirat yang disebut dengan pahala, sementara kapitalis tidak. Adapun persamaan kedua konsep upah antara kapitalis dan ekonomi Islam adalah : pertama, prinsip keadilan (*justice*) dan kedua, perinsip kelayakan (kecukupan).¹²

Secara umum dalam ketentuan Al- Qur’an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah dapat di jumpai dalam firman Allah :

Surat An- Nahl ayat 90 yang berbunyi:



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*

¹¹ <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=314335>. 02 November 2012

¹² Ahmad Akbar Susanto dan Malik Cahyadin, *Paktek Ekonomi Islam Di Indonesia dan Implikasinya Terhadap Perekonomian*, Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah vol 5 thn 2008, h.4

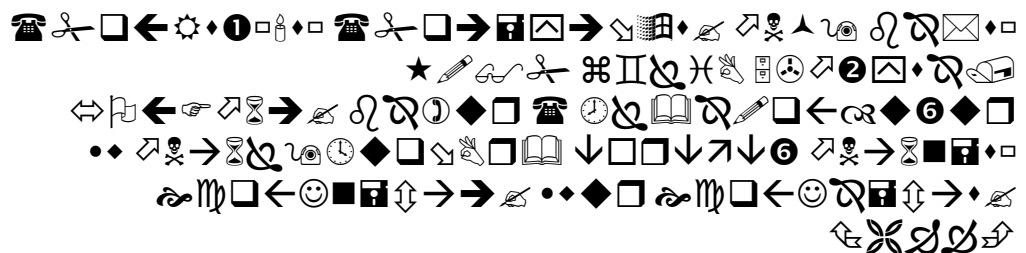
*pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”*¹³.

Apabila ayat ini dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah SWT memerintah kepada pemberi kerja (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Agar manusia itu jangan sampai bertindak semaunya, berlaku aniaya satu sama lain, maka hukum Islam mengatur kehidupan manusia secara menyeluruh, mencakup segala macam aspeknya, diantaranya mengatur pergaulan hidup dan bermuamalah diantaranya adalah upah-pengupahan.

Untuk melakukan analisa ekonomi Islam tentang upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT.Padasa VI Utama dapat di lihat dari berbagai aspek:

1. Bentuk perjanjian (*aqad*)

Adapun bentuk perjanjian (*aqad*) dalam ijarah dimana di dalam ekonomi Islam mengedepankan asas keadilan dan kerelaan antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian (*aqad*). Dalam Islam sangat melarang tindakan penzhaliman. Hal ini sesuai firman Allah SWT yang berbunyi :



Artinya: “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.(TQS.A1-Baqarah 279)

¹³. Departemen Agama RI, *Al -Quran dan Terjemahannya* (Jakarta : Syamil Cipta Media,2005).h. 415

Oleh karena itu, bila di analisis menurut tinjauan ekonomi Islam tentang bentuk perjanjian (*aqad*) kerja buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama, sehingga dapat di simpulkan bahwa bentuk aqad yang di laksanakan tidak bertentangan dengan ekonomi Islam

2. Pelaksanaan *aqad*

Pelaksanaan dari aqad kerja yang di lakukan pada para buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama sudah sesuai dengan bentuk perjanjian. Hal ini dapat di ketahui dari penjelasan dari beberapa tabel diatas waktu pembayaran upah sudah sesuai dengan perjanjian yaitu di bayarkan setiap hari nya setelah selesai nya pekerjaan, penentuan besaran upah sudah sesuai, pembayaran upahnya sudah sesuai, dan besaran upah yang di dapat sudah sesuai dengan kesepakatan awal.

Berdasarkan beberapa dalil syara' (Al- Qur'an dan Hadist) di atas, dapat di pahami bahwa dari prinsip pemberian upah harus adil dan kelayakan (kecukupan).

Berdasarkan uraian di atas, yang berhubungan dengan upah sebagai indikator penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian upah bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam. hal ini di perkuat karena sesuai dengan akad awal perjanjian kerja meskipun ada potongan - potongan yang di berlakukan dari upah yang di dapat buruh, dan potongan tersebut bertujuan untuk jaminan kecelakaan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah banyaknya pemaparan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah buruh bongkar muat pupuk dan sawit di PT Padasa VI Utama ini, pemberian upah nya setiap hari setelah selesai pekerjaannya, dan upahnya di tentukan berdasarkan berat muatan yang di bongkarnya, kemudian dari upah yang di dapat ada potongan - potongan yang di berlakukan kepada buruh untuk jaminan kecelakaan kerja dan potongan untuk mandor atau pengawas kerja dan menjadi buruh bongkar muat pupuk dan sawit ada yang mencukupi dan ada yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, sehingga ada sebagian buruh memutuskan untuk mencari pekerjaan lain untuk menambah pendapatan ekonomi dan memenuhi kebutuhan keluarga.
2. Bahwa pemberian upah bongkar muat pupuk dan sawit di PT. Padasa VI Utama Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam.

B. Saran

Melalui penelitian ini penulis ingin menyampaikan beberapa saran penelitian yakni :

1. Kepada buruh

Sebelum melakukan kontrak kerja agar tidak terjadi hal-hal yang tidak merugikan salah satu pihak. Buruh diharapkan mengetahui perjanjian tentang upah sebelum melakukan suatu pekerjaan dan yang diterapkan oleh pemberi kerja,

2. Kepada si pemberi kerja

Diharapkan bisa menganalisa kebutuhan buruh agar mampu menentukan upah yang layak diberikan dalam memenuhi taraf kehidupan buruh dan bisa menyesuaikan beban kerja terhadap upah yang akan diperoleh buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, (Bangil: Al-Izzah, 2001.).
- Abdul Rahman Ghazaly, Dkk, *Fiqih Muamalat, (Kencana Perdana Med)*
- Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, (Jakarta : 1984)
- Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf 1995).
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997) cet III.
- Ahmad Akbar Susanto dan Malik Cahyadin, *Paktek Ekonomi Islam Di Indonesia dan Implikasinya Terhadap Perekonomian*, Jurnal Ekonomi Syariah Muamalah vol 5 thn 2008.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn *Memejemen Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2006)
- Ahmad Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001)
- Departemen Agama RI, *Alqur'an dan terjemahannya*, (Bandung: PT. Syaamil Cipta Media, 2005).
- Didin hafidudin dan Henri Tanjung. *Sistem Pengajian Islam, Raih Asa Sukses*, (Jakarta: 2008).
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006).
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, (Yogyakarta: PPMI, 2000)
- Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2002), Cet. Ke-1
- H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia Anggota, 2001).
- Hendri Anto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islam*, (Yogyakarta : Ekonosia, 2003)
- <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=314335>. 02 November 2012
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Pemburuan*, (Jakarta : Djambatan, 1985), Cet. Ke-7
- Ismail Yusanto, *pengantar ekonomi islam* (Bogor AL-Izzah, 2009), cet ke-2
- Izzuddin Khatib At Tamimi, *Bisnis Islam*, (Fikahati Aneska).
- Jalahudin As-Syuyuti, Al-Jami' As-Shagir, Dar-Al Fikr, Tanpa Tahun

- Jaribah Bin Ahmad Al-Haritsi, *Fikih Ekonomi Umar Bin Al-Khathab* (Jakarta : Khalifa Pustaka Al-Kaustar Grup 2006).
- A. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1987)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam* (Yogyakarta:PT. Dana Bhakti Prima Yasa 1997)
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta :Pradnya Paramita, 2007)
- Mohammad Rifa'i, Mohammad Zuhri, *Terjemahan Kifayatul Akhyar*, (Semarang : CV Toha Putra, 1978)
- Nurul Huda, *Dkk Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis* (Jakarta:Kencana 2008) Cet. Ke-1.
- Sayyid Sabiq, Ahli Bahasa H.Kamuludin A.Marzuki, *Fiqih Sunnah*, (Bandung:PT.Al-ma'arif, 1988), cet .ke II, jilid 13
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung : Citra Adiya Bakti, 1995), Cet. Ke-10
- Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*, (Jakat: Zikrul Hakim, 2004), Cet Ke-2
- Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta : Rabbani Press, 2001).