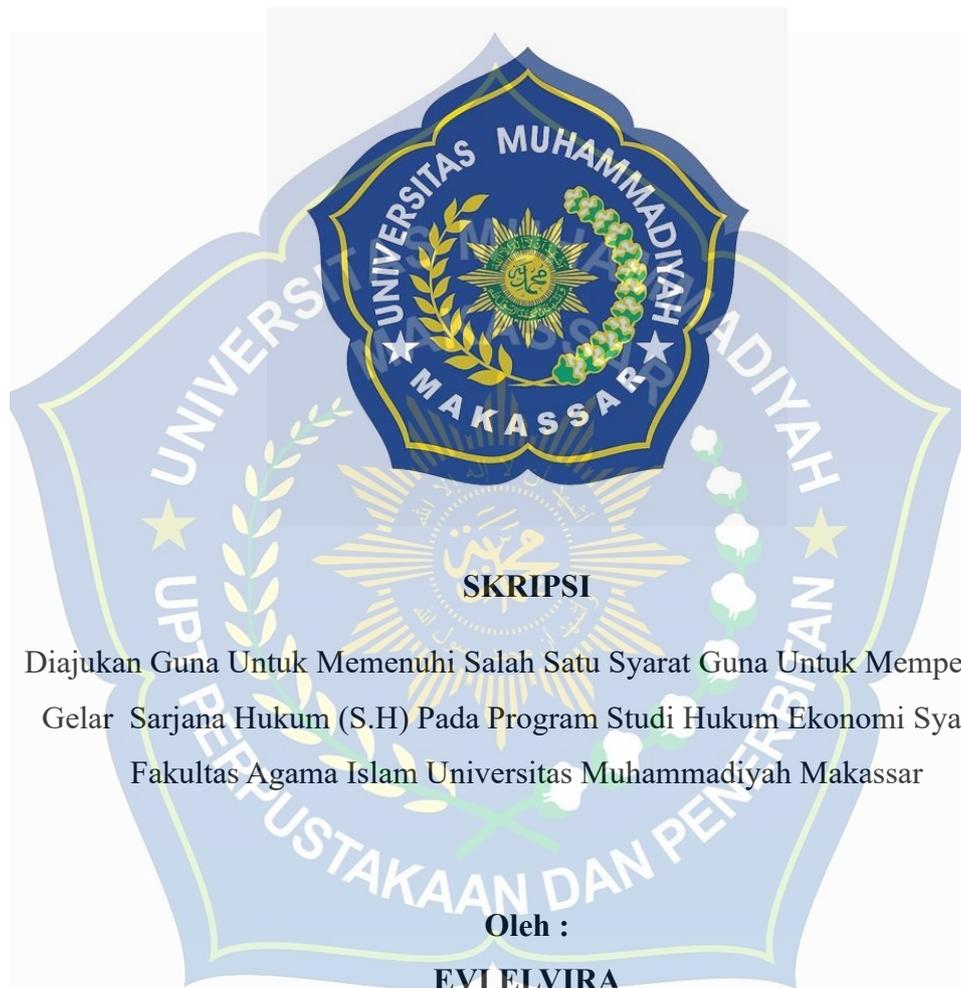


**ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
SISTEM PENGUPAHAN PADA BURUH PEKERJA KARET DI
DESA TIBONA KABUPATEN BULUKUMBA**



SKRIPSI

Diajukan Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh :

EVI ELVIRA

105251101621

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

1446 H/2025M

**ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP
SISTEM PENGUPAHAN PADA BURUH PEKERJA KARET DI
DESA TIBONA KABUPATEN BULUKUMBA**

SKRIPSI

Diajukan Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh :

EVI ELVIRA

105251101621

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MU'AMALAH)

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

1446 H/2025M



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudara (i). Evi Elvira, NIM. 105251101621 yang berjudul "Analisis Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Pengucapan pada Buruh Pekerja Karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba." telah ditujikan pada hari: Jum'at, 01 Syakban 1446 H./ 31 Januari 2025 M. dihadapan Tim Penguji dan dinyatakan telah dapat diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H.) pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.

01 Syakban 1446 H.
Makassar,
31 Januari 2025 M.

Dewan Penguji :

Ketua : Dr. Muhammad Ridwan, S.H.I., M.H.I. (.....)

Sekretaris : Fakhruddin Mansyur, S.E.I., M.E.I. (.....)

Anggota : Ulil Amri, S.Sy., S.H., M.H. (.....)

Jasri, S.E.Sy., M.E. (.....)

Pembimbing I : Dr. Muhammadiyah Ridwan S.H.I., M.H.I. (.....)

Pembimbing II: Dr. Hasanuddin S.E.Sy., M.E. (.....)

Disahkan Oleh :

.....
Dekan FAI Unismuh Makassar,



.....
Andirah, S. Ag., M. Si.
774 234



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA MUNAQASYAH

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar telah Mengadakan Sidang Munaqasyah pada : Hari/Tanggal : Jum'at, 01 Syakban 1446 H./ 31 Januari 2025 M. Tempat: Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, Jalan Sultan Alauddin No. 259 (Menara Iqra' Lantai 4) Makassar.

MEMUTUSKAN

Bahwa Saudara (i)

Nama : Evi Elvira
NIM : 105251101621

Judul Skripsi : Analisis Hukum Ekonomi Syari'ah terhadap Sistem Pengucapan pada Buruh Pekerja Karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba

Dinyatakan : LULUS

Ketua,

Dr. Amirah, S. Ag., M. Si.
NIDN. 0906077301

Sekretaris

Dr. M. Ilham Muchtar, Lc., M.A.
NIDN. 0909107201

Dewan Penguji :

1. Dr. Muhammad Ridwan, S.H.I., M.H.I. (.....)
2. Fakhruddin Mansyur, S.E.I., M.E.I. (.....)
3. Ulil Amri, S.Sy., S.H., M.H. (.....)
4. Jasri, S.E.Sy., M.E. (.....)

Disahkan Oleh :
Dekan, FAI Unisruh Makassar,



Dr. Amirah, S. Ag., M. Si.
NIDN. 774 234



FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Kantor : Jl. Sultan Alauddin, Gedung Iqra, Lt. 4 H/17 Fax/Tel. (0411) 851914 Makassar 90223

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : "ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM
PENGUPAHAN PADA BURUH PEKERJA KARET DI DESA TIBONA
KABUPATEN BULUKUMBA"

Nama : Evi Elvira

NIM : 105251101621

Fakultas/Prodi : Agama Islam / Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah)

Setelah memeriksa dengan teliti dan seksama, maka proposal ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diujikan di depan tim penguji dalam ujian proposal pada prodi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar.

1446 H

Makassar,

2025 M

Disetujui Oleh

Pembimbing 1

Dr. Muhammad Ridwan S.H., M.H.
NIDN: 0902044820

Pembimbing 2

Dr. Hasanuddin, S.E., S.v., M.E.
NIDN: 0927128903

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Evi Elvira

NIM : 105251101621

Fakultas/Prodi: Agama Islam / Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah) Dengan ini menyatakan hal sebagai berikut :

1. Mulai dari penyusunan proposal sampai selesai menyusun skripsi ini, saya menyusun dengan sendiri
2. Saya tidak melakukan penjiplakan (plagiat) dalam menyusun skripsi
3. Apabila saya melanggar perjanjian seperti pada butir 1,2, dan 3 saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku

Demikian perjanjian ini saya buat dengan penuh kesadaran.

Makassar, 10 Jumadil Awwal 1446 H

22 Januari 2025 M

Yang membuat pernyataan,

Evi Elvira

NIM: 105251101621

MOTTO

“Selalu ada harga dalam sebuah proses , nikmati saja lelah-lelah itu ,perluaskan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau infestasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan ,mungkin tidak akan selalau berjalan lancar .Tetapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)



ABSTRAK

Evi Elvira. 105251101621. *Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan Pada Buruh Pekerja Karet Di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba.*

Dibimbing oleh Muhammad Ridwan dan Hasanuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep pengupahan pada buruh pekerja karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba menurut hukum ekonomi syariah, menganalisis sistem pengupahan yang diterapkan pada pekerja perkebunan karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba.

Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui observasi langsung di lapangan dan wawancara mendalam dengan lima narasumber, yaitu seorang pemilik lahan karet dan empat orang buruh. Analisis dilakukan berdasarkan teori hukum ekonomi syariah, dengan mempertimbangkan kondisi sosial, ekonomi, dan budaya lokal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Desa Tibona didasarkan pada volume hasil panen getah karet dengan pembagian hasil sebesar 60% untuk pemilik lahan dan 40% untuk buruh, yang disepakati melalui musyawarah. Sistem ini telah menerapkan prinsip transparansi dan keadilan dalam penentuan harga dan pembayaran upah, yang dilakukan tepat waktu.

Kata Kunci: Sistem Pengupahan, Hukum Ekonomi Syariah, Buruh Karet

ABSTRACT

Evi Elvira. 105251101621. *Analysis of Sharia Economic Law on the Wage System for Rubber Workers in Tibona Village, Bulukumba Regency.* Supervised by Muhammad Ridwan and Hasanuddin.

This study aims to describe the concept of wages for rubber workers in Tibona Village, Bulukumba Regency according to sharia economic law, analyze the wage system applied to rubber plantation workers in Tibona Village, Bulukumba Regency.

The study used a qualitative method with a case study approach. Data were obtained through direct observation in the field and in-depth interviews with five sources, namely a rubber land owner and four workers. The analysis was carried out based on the theory of sharia economic law, taking into account local social, economic, and cultural conditions.

The results of the study indicate that the wage system in Tibona Village is based on the volume of rubber latex harvest with a profit sharing of 60% for the land owner and 40% for the workers, which was agreed upon through deliberation. This system has implemented the principles of transparency and fairness in determining prices and wage payments, which are carried out on time.

Keywords: Wage System, Sharia Economic Law, Rubber Workers,

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sitem Pengupahan Pada Buruh Pekerja Karet Di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba”.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan, serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Selama penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan petunjuk dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada orang tua saya, Ibunda Nuraida dan Ayahanda Syamsuddin yang telah banyak berkorban dalam mendidik dan mengantarkan anaknya ini hingga berada dititik ini. Skripsi ini menjadi persembahan untuk kedua orang tua saya.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga ingin saya ucapkan kepada :

1. Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, M.T., IPU, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar. Terima kasih telah memberi kesempatan kepada saya mengikuti Pendidikan di Unismuh Makassar
2. Dr. Amirah Mawardi, S.Ag., M.Si, selaku Dekan Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Makassar. Terima kasih atas perhatian dan

dukungan yang telah diberikan selama saya mengikuti Pendidikan di Unismuh Makassar.

3. Dr. Hasanuddin, SE.Sy., MH selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Mua'malah), dan Dr. M. Ridwan Pawallang SH.I.,MHI selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah). Terima kasih arahan dan dukungan yang telah diberikan selama saya mengikuti Pendidikan di Unismuh Makassar.
4. Dr.M.Ridwan Pawallang,SH.I.,M.HI selaku pembimbing 1 Dan Dr.Hasanuddin, SE.Sy.,MH selaku pembimbing 2. Terima kasih atas bimbingan dan kesabarannya selama penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Seluruh Dosen dan Staf pada Fakultas Agama Islam. Terima kasih atas ilmu dan layanannya yang telah di berikan selama saya menempuh pendidikan di Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah).
6. Teman-temanku di kelas 7A prodi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah). Terima kasih atas kerjasama dan semangat perjuangan yang di jaga bersama selama menempuh pendidikan bersama-sama di Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah)
7. Nenek penulis, Alm sabo' yang telah merawat dan membesarkan saya dari kecil hingga dewasa, membaerikan kasih sayang, perhatian dan doa sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Meskipun tidak bisa kebersamai penulis sampai akhir.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Zulfikri. Terimakasih telah kebersamai dan memberikan semangat, doa,

motivasi, suport serta kontribusi dalam penulisan naskah ini. Terimakasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis hingga saat ini sekaligus menjadi saksi tercapainya impian penulis.

9. Last but not least diri saya sendiri yang mampu dan sudah berjuang dan bertahan hingga saat ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam penyusunan hasil penelitian di masa mendatang.

Makassar, 15 Jumadil Awwal 1446 H
15 Januari 2025 M

Penulis

Evi Elvira

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
BERITA ACARA MUNAQASYAH.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO.....	vii
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penulisan.....	7
E. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Pengupahan.....	13
1. Pengertian Akad.....	13
2. Dalil Hukum Akad.....	14
3. Rukun dan Syarat Akad.....	15
4. Pengertian upah (Ujrah).....	18
5. Dalil hukum Upah.....	19

6.	Rukun dan syarat Upah (<i>Ujrah</i>).....	26
7.	Macam-macam upah (<i>Ujrah</i>).....	27
8.	Waktu Pembayaran Upah.....	28
9.	Sistem pengupahan.....	30
10.	Batalnya upah.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
A.	Jenis penelitian	35
B.	Pendekatan Penelitian.....	35
C.	Lokasi Penelitian	36
D.	Sumber Data.....	36
E.	Teknik Pengumpul Bahan Hukum	37
F.	Teknik Analisi Bahan Hukum.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		40
B.	Deskripsi Informan	44
C.	Hasil Dan Pembahasan	45
1.	Konsep Pengupahan Menurut Hukum Ekonomi Syariah.....	45
2.	Sistem Pengupahan Pada Pekerja Karet Di Desa Tibona Kabupeten Bulukumba.....	49
BAB V PENUTUP.....		65
A.	Kesimpulan.....	65
B.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN.....		71
RIWAYAT HIDUP		83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi syariah telah menjadi topik yang semakin diminati dan dipraktikkan di berbagai belahan dunia, termasuk di Indonesia. Sebagai negara dengan penduduk Muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi besar dalam pengembangan ekonomi syariah. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan dan tantangan yang perlu diatasi agar ekonomi syariah dapat berkembang secara optimal dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.¹

Salah satu aspek penting dalam ekonomi syariah adalah hukum ekonomi syariah. Hukum ekonomi syariah merupakan seperangkat aturan dan prinsip-prinsip yang mengatur aktivitas ekonomi dalam kerangka syariah Islam. Hukum ini bersumber dari Al-Quran, Hadits, 'Ijma' (konsensus ulama), dan Qiyas (analogi). Tujuan utama dari hukum ekonomi syariah adalah untuk menciptakan keadilan, keseimbangan, dan kesejahteraan dalam aktivitas ekonomi serta menghindari praktik-praktik yang merugikan, seperti riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan maysir (perjudian).

Dalam konteks Indonesia, analisis hukum ekonomi syariah menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa praktik-praktik ekonomi yang dilakukan oleh masyarakat, perusahaan, dan lembaga keuangan sesuai dengan prinsip-prinsip

¹ Mannan, M. A., *Teori Dan Praktek Ekonomi Islam*. (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa., 1997), hlm 12.

syariah. Hal ini juga diperlukan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam aktivitas ekonomi syariah.

Analisis hukum ekonomi syariah juga menjadi sangat relevan dalam menghadapi tantangan dan perkembangan ekonomi global yang semakin kompleks. Dengan adanya globalisasi dan kemajuan teknologi, telah muncul berbagai bentuk transaksi dan instrumen ekonomi baru yang perlu dikaji dari perspektif hukum ekonomi syariah. Misalnya, dalam bidang keuangan syariah, terdapat produk-produk baru seperti sukuk (obligasi syariah), cryptocurrency syariah, dan fintech syariah yang perlu dianalisis kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip syariah.

Selain itu, analisis hukum ekonomi syariah juga penting dalam menghadapi permasalahan-permasalahan sosial-ekonomi yang terjadi di masyarakat, seperti kemiskinan, ketimpangan distribusi pendapatan, dan eksploitasi tenaga kerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah yang menekankan pada keadilan, keseimbangan, dan kepedulian sosial, diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih komprehensif dan berkelanjutan dalam mengatasi permasalahan tersebut.²

Dalam melakukan analisis hukum ekonomi syariah, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan multidisiplin. Hal ini melibatkan tidak hanya ahli hukum syariah, tetapi juga para pakar di bidang ekonomi, keuangan, manajemen, dan disiplin ilmu lainnya yang terkait. Dengan demikian, analisis yang dilakukan

² Shahid Hasan Siddiqui, *“True Modes of Financing,” Kuwait: Islamic Banking Htm*, 2005, hlm 29.

dapat mencakup berbagai aspek, baik dari sisi hukum, ekonomi, sosial, maupun aspek-aspek lainnya yang relevan.

Analisis hukum ekonomi syariah juga perlu mempertimbangkan konteks dan budaya lokal di Indonesia. Meskipun prinsip-prinsip dasar ekonomi syariah bersifat universal, namun dalam penerapannya perlu memperhatikan kondisi dan kekhasan masyarakat Indonesia. Hal ini bertujuan agar hukum ekonomi syariah dapat diterima dan diterapkan dengan baik oleh masyarakat, serta memberikan manfaat yang nyata bagi pembangunan ekonomi nasional.

Dengan melakukan analisis hukum ekonomi syariah yang komprehensif dan kontekstual, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ekonomi syariah di Indonesia. Analisis ini dapat menjadi acuan bagi pembuat kebijakan, regulator, pelaku usaha, dan masyarakat dalam menerapkan praktik-praktik ekonomi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Selain itu, analisis hukum ekonomi syariah juga dapat mendorong terciptanya iklim investasi dan bisnis yang lebih kondusif, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem ekonomi syariah. Dengan demikian, ekonomi syariah dapat berkembang secara optimal dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu daerah penghasil karet terbesar di Provinsi Sulawesi Selatan. Perkebunan karet telah menjadi sumber mata pencaharian utama bagi sebagian besar masyarakat di daerah ini. Namun, dalam praktiknya, sistem pengupahan yang diterapkan pada pekerja perkebunan karet seringkali menjadi permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Mayoritas perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba dikelola oleh perusahaan swasta dan perkebunan rakyat. Para pekerja yang terlibat dalam kegiatan perkebunan karet meliputi pekerja tetap, pekerja lepas, dan pekerja musiman. Masing-masing kategori pekerja memiliki sistem pengupahan yang berbeda-beda. Terdapat laporan bahwa upah yang diterima oleh pekerja perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba seringkali rendah dan tidak mencukupi kebutuhan hidup layak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya regulasi yang mengatur upah minimum di sektor perkebunan, kurangnya kesadaran pengusaha akan hak-hak pekerja, serta minimnya daya tawar pekerja dalam memperjuangkan upah yang layak. Selain itu, terdapat indikasi adanya ketidakadilan dalam pembagian upah antara pekerja laki-laki dan perempuan.³ Pekerja perempuan seringkali menerima upah yang lebih rendah dibandingkan pekerja laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama. Hal ini tentunya bertentangan dengan prinsip keadilan dan kesetaraan yang diajarkan dalam Islam.

Permasalahan terkait pengupahan pada pekerja perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba juga terkait dengan minimnya perlindungan dan jaminan sosial bagi para pekerja. Banyak pekerja yang tidak memiliki jaminan kesehatan, keselamatan kerja, maupun tunjangan lainnya yang seharusnya menjadi hak mereka. Kondisi ini tentunya sangat memprihatinkan dan perlu mendapat perhatian serius dari berbagai pihak. Apabila hal ini dibiarkan, maka akan berdampak buruk bagi kesejahteraan dan produktivitas pekerja, serta berpotensi menimbulkan konflik dan gejolak sosial di kemudian hari.

³ Laily Dwi Arsyianti and Irfan Syauqi Beik, *Ekonomi Pembangunan Syariah* (Rajawali Pers, 2017), hlm 225.

Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk memperbaiki sistem pengupahan pada pekerja perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan menganalisis permasalahan ini dari perspektif hukum ekonomi syariah. Dalam perspektif ekonomi syariah, pengupahan pekerja harus dilakukan dengan prinsip keadilan dan keseimbangan antara hak-hak pekerja dan pengusaha. Upah yang diberikan kepada pekerja harus mencukupi kebutuhan hidup layak serta mempertimbangkan aspek-aspek seperti keadilan, kelayakan, dan kebijakan. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip syariah yang menekankan pada keadilan dan menghindari eksploitasi terhadap pekerja perkebunan karet.

Dengan melakukan analisis dari perspektif hukum ekonomi syariah, diharapkan dapat memberikan solusi yang lebih komprehensif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam mengatasi permasalahan pengupahan pada pekerja perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba.

Analisis ini akan mengkaji aspek-aspek seperti penetapan upah, pembagian upah antara pekerja laki-laki dan perempuan, perlindungan hak-hak pekerja, serta kesesuaian dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah seperti keadilan, keseimbangan, dan menghindari eksploitasi. Analisis ini, diharapkan dapat diidentifikasi faktor-faktor penyebab permasalahan pengupahan dan ditemukan solusi yang tepat untuk memperbaiki kondisi tersebut. Solusi yang diberikan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga praktis dan dapat diimplementasikan di lapangan.

Hasil analisis ini juga dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah, perusahaan perkebunan, dan stakeholder terkait lainnya dalam menyusun kebijakan dan regulasi yang lebih baik terkait pengupahan pada pekerja perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, diharapkan analisis hukum ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan pada pekerja perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba dapat memberikan kontribusi positif bagi perbaikan kesejahteraan pekerja, keadilan dalam dunia usaha, serta pengembangan ekonomi syariah di daerah tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep pengupahan menurut hukum ekonomi syariah?
2. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan pada pekerja perkebunan karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, berikut ini adalah tujuan penelitian tentang analisis hukum ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan pada pekerja perkebunan karet di Kabupaten Bulukumba:

1. Mengkaji dan menganalisis permasalahan pengupahan pada pekerja buruh perkebunan karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba dari perspektif hukum ekonomi syariah.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan sistem pengupahan yang diterapkan pada pekerja buruh perkebunan karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba.

Dengan tujuan-tujuan penelitian tersebut, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif tentang permasalahan pengupahan pada pekerja buruh perkebunan karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba dan solusi yang sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah dalam rangka mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja.

D. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis:

- Memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang hukum ekonomi syariah, khususnya terkait isu pengupahan dan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis:

- Memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi sistem pengupahan pada pekerja buruh perkebunan karet di Desa Kabupaten Bulukumba.

E. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian, penulis telah membaca beberapa penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Judul “Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pekerja buruh Perkebunan Karet Di Kabupaten Bulukumba” adalah sebagai berikut:

1. Siti Maesaroha (Skripsi 2019) UIN Raden Intan Lampung yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul” Studi di Desa Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan.kesimpulannya bahwa dalam praktik upah kerja buruh cangkul yang ditanggungkan belum memenuhi syarat dalam akad upah kerja, sebab

upah yang menjadi objek pembayaran belum jelas berapa banyak padi yang akan di terima oleh buruh cangkul dan terdapat unsur ketidakpastian atau gharar yang dalam Islam dilarang keberadaannya karena mudharatnya lebih besar dirasakan oleh para buruh dari pada kemaslahatannya.

Penelitian diatas fokus terhadap praktek upah terhadap buruh cangkul serta upah diberikan dalam bentuk padi, sedangkan pada penelian ini fokus pada praktek pengupahan pada pekerja Perkebunan karet ,serta upahnya diberikan dengan bentuk uang. Selain perbedaan ada juga persamaan yaitu sama-sama upahnya ditangguhkan dan belum jelasnya jumlahnya (samar).⁴

2. Nurul Hidayah (Skripsi 2018) dari UIN Mataram yang berjudul “Tinjauan Fiqh Muamalah Terhadap Pembayaran Upah Buruh Bangunan Yang Tidak Sesuai Standar Umum” Studi di Desa Pandan Indah Kecamatan Praya Barat Daraya Kabupaten Lombok Tengah. kesimpulannya bahwa pemberian upah yang dilakukan berpatokan pada kebiasaan Masyarakat pada umumnya, faktor yang menyebabkan terjadinya praktik pemberian upah tidak sesuai standar umum adalah pekerja (buruh) bangunan merupakan keluarga dan kerabat pemilik bangunan, ketentuan upah berubah dan upah tidak ditentukan di awal perjanjian. Sedangkan terkait tentang fiqh muamalah, praktik pembayaran upah buruh bangunan di Desa

⁴ Siti Maesaroh “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul*” (UIN Raden Intan Lampung ,2019)

Pandan Indah hukumnya tidak boleh karena salah satu rukun dan syarat *ijarah* tidak direalisasikan atau tidak terpenuhi yaitu *ijarah* (upah).⁵

Penelitian diatas fokus terhadap praktek upah terhadap pembayaran upah buruh bangunan yang tidak sesuai dengan standar umum dan kadang berubah, sedangkan pada penelian ini fokus pada praktek pada praktek pengupahan pada pekerja Perkebunan karet serta upahnya masih ditangguhkan dan belum jelas berapa upah yang didapatkan .

3. Nely Gayatri Wahyu “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal” Skripsi, Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2018. Tinjauan hukum Islam terhadap sistem pengupahan pada pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal”. Penelitian ini menjawab pertanyaan bagaimana praktik sistem pengupahan pada pemeliharaan sapi dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap praktik sistem pengupahan pada pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal.⁶

Penelitian menyimpulkan bahwa ketentuan pemberian upah pemeliharaan sapi di Kecamatan Plantungan belum sesuai dengan ketentuan hukum Islam yakni pengupahan yang dilakukan kepada pemelihara sapi yang telah melaksanakan pekerjaannya, pengupahan tersebut tidak sesuai dengan hasil kesepakatan pada awal akad.

⁵ Sellawati Fittania “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Pengpahan Pekerja Dengan Sistem Bayar Panan”(Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung,2021).

⁶ Nely Gayatri Wahyu “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Pada Pemeliharaan Sapi Di Kecamatan Plantungan Kabupaten Kendal” (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2018).

Sejalan dengan kesimpulan diatas, maka kepada para pemilik sapi agar dalam melakukan pengupahan kepada pekerjanya memperhatikan hak-hak dari pekerja, khususnya kepada pemelihara sapi dan supaya upah yang dibayarkan kepada pemelihara sapi dapat memenuhi kelayakan sehingga kesejahteraan pemelihara dapat terpenuhi dan seharusnya perjanjian dalam awal akad ditegaskan lagi tentang perjanjian kesepakatan sehingga tidak melalui lisan saja melainkan dengan perjanjian tertulis.

4. Salfina Mega “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Angkat Perahu Di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan” Skripsi, Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2021. Dalam teori syarat-syarat pengupahan (ujrah) untuk pekerjaan atas seorang buruh atau pekerja harus memenuhi beberapa persyaratan diantaranya, upah harus berwujud harta atau benda yang nyata jenisnya serta ukurannya.⁷

Upah harus jelas, artinya sebelum pekerjaan dilaksanakan harus sudah ada ketentuan yang pasti tidak boleh gharar. Dalam praktek pengupahan kelompok buruh angkat perahu di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan, upah buruh diberikan berdasarkan hasil pendapatan nelayan. Jika pendapatan nelayan banyak maka kelompok buruh akan diberi upah sesuai. Jika pendapatan nelayan sedikit maka kelompok buruh akan diberi upah seadanya. Jika nelayan tidak

⁷ Salfina Mega “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Angkat Perahu Di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan”(Syariah Institut Agama Islam Negeri Ponorogo 2021).

memperoleh pendapatan sama sekali maka secara otomatis kelompok buruh tidak mendapatkan upah. Setelah melakukan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa;

- a. Berdasarkan teori ijarah tata cara pengupahan buruh angkat perahu di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan “mubah atau boleh”. Karena sudah memenuhi syarat dan rukunnya.
 - b. Berdasarkan teori syirkah abdan mengenai ketentuan Pembagian keuntungan kelompok buruh angkat perahu sudah sesuai dengan hukum Islam. Karena dibagi sesuai dengan kesepakatan anggota kelompok.
5. Anisa Uswatun “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Bangunan Di Desa Mantingan Kecamatan Mantingan Kabupaten Ngawi” Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta 2019. Sistem pemberian upah yang dilakukan masyarakat Desa Mantingan dengan menerapkan adat kebiasaan setempat yaitu pemberian upah yang ditangguhkan selama satu minggu.⁸

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan buruh bangunan di Desa Mantingan Kecamatan Mantingan Kabupaten Ngawi dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pengupahan buruh bangunan di Desa Mantingan Kecamatan Mantingan Kabupaten Ngawi.

⁸ Anisa Uswatun “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Bangunan Di Desa Mantingan Kecamatan Mantingan Kabupaten Ngawi” (Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta 2019).

Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem pemberian upah kepada buruh bangunan di Desa Mantingan kabupaten Ngawi masih bertentangan dengan syara”, dimana masyarakat Desa Mantingan Kabupaten Ngawi masih menggunakan sistem pemberian upah yang menurut pada adat kebiasaan yaitu pemberian upah yang ditangguhkan selama satu minggu dan tidak ada pemberitahuan aturan pemberian upah, besar upah yang akan diberikan serta banyaknya jumlah pembantu buruh bangunan (kenek) yang akan dibawa oleh buruh bangunan (tukang) pada awal akad yang berpotensi merugikan salah satu pihak dan berpotensi mengandung unsur gharar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pengupahan

1. Pengertian Akad

Akad, berasal dari bahasa arab *aqada-ya'qidu-'aqdan*, yang memiliki tiga persamaan, yaitu menjadikan ikatan (*j'ala 'uqdatan*), memperkuat (*'aqada*), dan menetapkan (*lazim*) dapat diartikan sebagai perjanjian atau persetujuan, yakni suatu perbuatan dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap serorang atau lebih. Sedangkan Menurut Wahbah Zuhaili, akad secara bahasa berasal dari "*al'aqdu*" yang berarti ikatan (*alrabth*) antara dua ujung baik secara nyata maupun maknawi.⁹

Menurut pandangan ulama Syafi'iyah, Hanafiyah dan Hambalilah, akad merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti wakaf, pembebasan, atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual beli dan gadai.¹⁰

Sedangkan menurut pendapat Try Subakti mendefinisikan akad (perjanjian) adalah perjanjian yang dilakukan oleh dua pihak yang bertujuan untuk saling mengikatkan dari satu sama lainnya, dengan diwujudkan dalam ijab dan kabul yang objeknya seseuai dengan syariah, maksudnya perjanjian

⁹ H. Imron Rosyadi, *Jaminan Kebendaan Berdasarkan Akad Syariah* (Kencana, 2017), hlm 1.

¹⁰ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia* (Prenada Media, 2018), hlm 445

tersebut. berlandaskan keridhoan atau kerelaan secara timbal balik dari kedua terhadap objek yang diperjanjikan dan tidak bertentangan dengan prinsip syariah¹¹

2. Dalil Hukum Akad

Dasar hukum akad adalah sebagai berikut :

a. Al-Qur'an

Dalam hukum akad terdapat beberapa ayat didalam Q.S. Al-Isra': 34, yaitu sebagai berikut:

.... وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Terjemahannya :

“... *sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggung jawabannya.*”¹²

Berdasarkan ayat ini secara umum menjelaskan bahwa Allah SWT melarang kaum muslimin memakan harta orang lain secara bathil dalam konteks memiliki arti luas yang sangat luas diantaranya: melakukan transaksi ekonomi yang bertentangan dengan syara'nya.

b. Hadits

Hukum Akad juga menjelaskan pada Hadis Rasulullah SAW yaitu sebagai berikut:

¹¹ Try Subakti, Akad Pembiayaan Mudharabah Perspektif Hukum Islam (Literasi Nusantara, 2019), hlm 20

¹² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010).

وَقَالَ جَابِرُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا فِي الْمَكَاتِبِ شُرُوطُهُمْ بَيْنَهُمْ . وَقَالَ ابْنُ عُمَرَ ، أَوْ عُمَرُ كُلُّ
شَرْطٍ خَالَفَ كِتَابَ اللَّهِ فَهُوَ بَاطِلٌ وَإِنْ اشْتَرَطَ مَعَهُ شَرْطٌ . (رواه بخاري)

Artinya :

“Dari Jabid bin Abdullah Rhodliyallohu „anhuma dalam kitab Syarutuhun Bainahum “segala bentuk persyaratan yang tidak ada dalam kita Allah (Hukum Allah) adalah batal, sekalipun sejuta syarat.”¹³

Maksud dari hadis ini adalah akad yang diadakan oleh para pihak harusnya didasarkan kesepakatan kedua belah pihak, yaitu masing-masing pihak ridho atau rela akan isi akad tersebut, atau dengan perkataan lain harus merupakan kehendak bebas masing-masing pihak. Dalam hal ini berarti tidak boelh ada paksaan dari pihak yang satu dengan pihak yang lain, dengan sendirinya akad yang diadakan tidak didasarkan kepada salah satu pihak yang mengadakan perjanjian dan apa yang diperjanjikan oleh pihak harus terang tentang apa yang menjadi isi akad, sehingga tidak mengakibatkan terjadinya kesalah pahaman diantara pihak tentang yang telah mereka perjanjikan dikemudian hari.

3. Rukun dan Syarat Akad

a. Rukun Akad

Suatu akad akan terbentuk bila rukunnya terpenuhi. Adapun rukun akad yaitu sebagai berikut:

1) Para pihak yang membuat akad (*‘aqaid*)

¹³ Hasabu Taqimul Fathul Al-Barri, *Shohih Bukhori*, (Program Maktabah As-Samilah Versi II) Jilid 3, hlm 259.

Para pihak yang membuat akad atau sering disebut dengan subjek akad (subjek hukum). Subjek akad, dapat berbentuk orang perorangan dan dalam bentuk badan hukum.

2) Pernyataan kehendak para pihak (*shighat 'aqd*)

Pernyataan kehendak para pihak (serah terima), adalah perkataan yang menunjukkan kepada kedua belah pihak syarat *shighat 'aqh* yaitu sebagai berikut:

- *Jala'ul ma'na* (dinyatakan dengan ungkapan yang jelas dan pasti maknanya), sehingga dapat dipahami jenis akad yang dikehendaki.
- *Tawafud/tathabuuq bainal ijab wal kabul* (persesuaian antara ijab dan kabul).
- *Jazmul iradataini* (ijab dan kabul mencerminkan kehendak masing-masing pihak secara pasti) tidak menunjukkan adanya unsur keraguan dan paksaan.²⁴
- *Ittishad al-kabul bil-hijab*, dimana kedua pihak dapat hadir dalam suatau majlis.

3) Objek akad (*mahallul 'aqh*)

Syarat objek akad yaitu:

- Halal menurut syara.
- Bermanfaat (bukan merusak atau digunakan untuk merusak).
- Dimiliki diserahkan (benda dalam kekuasaan) .
- Dengan harga jelas.

4) Tujuan akad (*maudhu' al-'adh*)

Tujuan akad sesuai dengan jenis akadnya, seperti tujuan dalam jual beli (*buyu'ba'i*) ialah menyerahkan barang dari penjual kepada pembeli dengan bayaran, sedangkan dalam hibah ialah menyerahkan barang kepada penerima hibah (*mauhub*) tanpa ganti (*iwadh*) dan pada akad sewa (*ijarah*) ialah memberikan manfaat dengan ganti rugi.

b. Syarat Akad

Setiap pembentukan aqad atau akad syarat yang ditentukan syara¹⁴ yang wajib disempurnakan. Syarat-syarat umum yang harus dipenuhi dalam berbagai macam aqad yaitu sebagai berikut:¹⁴

- ★ Kedua orang yang melakukan akad cakap bertindak (ahli). Tidak sah akad orang gila, orang yang berada dibawah pengampuan (*mahjur*) karena boros atau lainnya.
- Yang dijadikan objek akad dapat menerima hukumannya.
- Akad itu diizinkan oleh syara', dilakukan oleh orang yang mempunyai hak melakukannya walaupun dia bukan orang yang memiliki.
- Akad tidak dilarang oleh syara'.
- Akad dapat memberikan faedah.
- Ijab tersebut berjalan terus, tidak dicabut sebelum terjadinya Ijab.

¹⁴ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, hlm 44

4. Pengertian upah (Ujrah)

Secara bahasa (*etimologi*) upah berarti imbalan atas penggantian. Sedangkan menurut istilah upah adalah pengambilan manfaat tenaga orang lain dengan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu.¹⁵ Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah* yang artinya ‘*iwad* (ganti) atau dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.¹⁶

Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah* yang artinya „*iwad* (ganti) atau dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Pengertian upah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, dan imbalan.¹⁷

Menurut Undang-Undang Pasal 1 ayat (30) Nomor 13 Tahun 2003 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 dibayar untuk suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁸

¹⁵ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam*, hlm 187.

¹⁶ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), hlm 29.

¹⁷ Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm 215.

¹⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitungnya*, (Jakarta: Niaga Swadaya, 2008), hlm 78.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi manusia dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberian dan penerima kerja.

Sedangkan menurut pernyataan Profeso Benhan “*ujrah* adalah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”.

Dengan demikian yang dimaksud upah adalah memberikan imbalan sebagai bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu dan bayaran itu diberikan menurut perjanjian.

5. Dalil hukum Upah

a. Dalam Al-Qur’an

➤ Surat az-zukruf ayat 32

أَهُمْ يَشْسُمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمًا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا
بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا
يَجْمَعُونَ

Terjemahannya :

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat

mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan."¹⁹

Berdasarkan ayat ini menjelaskan bahwa akad *ijarah* sah atau diperbolehkan oleh syariah. Karena manusia hidup untuk saling tolong menolong dan membutuhkan bantuan orang lain sehingga terjadi pertukaran manfaat antara satu dengan yang lainnya.

➤ Surat al- Kahfi ayat 77:

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَا أَهْلُهَا فَابْوَأَنَّ يَصَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ۗ ۷۷

Terjemahannya:

“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dindingan rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata “Jikalau kamu mau, niscaya kamu mebgambil upah untuk itu”.

➤ Surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Terjemahannya :

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*²⁰

¹⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010).

²⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010).

Ayat ini menjelaskan mengenai pertanggungjawaban dari setia pekerjaan yang dilakukan oleh kaum muslimin. Allah SWT memberikan ancaman kepada orang-orang yang menyalahi perintahperintah-Nya. Ketika telah tiba waktu pada hari kiamat, semua amal perbuatan akan dipaparkan dihadapan-Nya, dihadapan Rasul-Nyadan dihadapan kaum muslim.

b. Hadits

Hadis yang menjelaskan tentang dasar hukum upah menurut sunnah yaitu :

- Hadis pertama tentang pemberian upah sebelum kering keringat pekerja, sebagaimana dijelaskan dalam hadis Ibnu Majah:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِلَّ عَرَقُهُ) رواه ابن ماجه

Artinya :

“Dari Ibnu Umr Radiliyallahu’anhu bahwa Rasululllah Shallallahu’alaihi wa Salam bersabda “berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.”²¹

- Hadis kedua, tentang menentukan upah sebelum memperkerjakan seseorang, sebagaimana dijelaskan dalam hadis riwayat Abdul Razaq:

²¹ Ibnu Hajar Alaqolani, *Bulughul Marom Min Adilatil Ahkam*, (Jakarta: Darrun Nasyir Al Misyriyyaht.Th), hlm 18.

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : (مَنْ
 اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيَسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ
 طَرِيقِ أَبِي حَنِيْفَةَ

Artinya :

“Dari Abu Said Al-Khudry Radiliyallahu ‘anhu bahwa Nabi Shallallahu ‘alaihi wassalam bersabda: “Barangsiapa memperkerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya”²²

c. Undang-Undang

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 yang diberikan haruslah upah yang wajar.

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.

Perbedaan Tingkat Upah Dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah di antara tingkat pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan

²² Al-Hafidh Ibnu Hajar Al Asqalani, *Terjemahan Bulughul Maram*, Cet. Ke-1 (Jakarta: Pustaka Amani, 1995), hlm 361.

perbedaan penghasilan dan hasil material. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Al-Quran An-Nisa ayat 32. Berdasarkan ayat tersebut, penentuan upah pekerja didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme.

Allah SWT meminta agar kita mengalihkan pandangan kepada apa yang ada dalam kemampuan kita, bukan adapada apa yang berada diluar kemampuan kita. Sesungguhnya keutamaan terletak pada usaha dan kerja. oleh karena itu, janganlah kita berangan-angan sesuatu tanpa usaha dan kerja.

Pendekatan Al-Quran dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting bagi kemajuan peradaban manusia (Garate, 2017). Dalam Islam dikenal beberapa tingkatan upah, yaitu: yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberikan perhatian dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan oleh majikannya .

Oleh karena itu, untuk melindungi kepentingan dari pelanggaran hak perlu ditentukan upah minimum yang dapat mencakup kebutuhan pokok hidup, termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja memperoleh kehidupan yang layak. Yang memiliki Tingkat Upah tertinggi adalah Bakat dan

keterampilan seorang pekerja merupakan salah satu faktor upahnya tinggi atau tidak.

Pekerja yang intelektual dengan pekerja kasar, atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatnya. Selain itu perbedaan upah timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang, karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam bekerja, dan masih banyak lagi faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, Islam memang tidak memberikan upah beradadi bawah upah minimum yang telah ditetapkan, demikian halnya Islam juga tidak membolehkan kenaikan upah melebihi tingkat tertentu melebihi sumbangsih dalam produksinya. Oleh karena itu, tidak perlu terjadi kenaikan upah yang melampau batas tertinggi dalam penentuan batas maksimum upah tersebut. Setidak-tidaknya upah dapat memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarga agar tercipta keadilan dan pemerataan kesejahteraan. Pentingnya menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar masyarakat tidak cenderung menjadi pengkonsumsi semua barang konsumsi.

Upah (Ujrah) disyari'ahkannya ijarah dalam bentuk pekerjaan atau upah mengupah adalah karena dibutuhkan dalam kehidupan

manusia. Tujuan dibolehkannya ijarah pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan materil. Namun, itu bukanlah tujuan akhir karena usaha yang dilakukan atau upah yang diterima merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT.

Adapun hikmah diadakannya ijarah antara lain, membina ketentraman dan kebahagiaan, memenuhi nafkah keluarga, memenuhi hajat hidup masyarakat, dan menolak kemungkar.

Dalam era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang dinamis, peraturan ketenagakerjaan memegang peranan vital dalam menjaga keseimbangan antara kesejahteraan pekerja dan keberlanjutan usaha. Salah satu aspek krusial dalam hubungan industrial adalah penetapan dan pemberian upah yang adil. Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia telah menerbitkan sejumlah peraturan yang menjadi landasan hukum dan panduan dalam penentuan upah di Indonesia.

Peraturan-peraturan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus mempertimbangkan kemampuan pengusaha, demi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Pemahaman yang mendalam tentang regulasi ini sangat penting bagi seluruh pemangku kepentingan dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia.

Salah satu peraturan penting terkait pemberian upah adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Berikut beberapa poin penting dari peraturan ini:

- 1) Upah Minimum terdiri atas:
 - a. Upah Minimum Provinsi (UMP)
 - b. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)

- 2) Gubernur menetapkan UMP dan UMK
- 3) UMP ditetapkan dan diumumkan setiap tanggal 1 November dan berlaku mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya
- 4) UMK harus lebih tinggi dari UMP
- 5) Peninjauan upah dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi
- 6) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah

Poin-poin utama:

1. Kewajiban pengusaha menyusun struktur dan skala upah
2. Mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi
3. Struktur upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap
4. Upah pokok minimal 75% dari total upah pokok dan tunjangan tetap
5. Peninjauan upah secara berkala
6. Mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan produktivitas
6. Rukun dan syarat Upah (*Ujrah*)

a. Rukun *Ujrah*

Menurut jumhur ulama rukun *ujrah* ada empat, yaitu:

- Dua orang yang berakad
- *Sighat* (ijab dan qabul)
- Sewa atau imbalan

- manfaat

b. Syarat upah (*Ujrah*)

Adapun syarat-syarat upah (*ujrah*) sebagaimana ditulis Nasrun Haroen adalah sebagai berikut:

- Yang berkaitan dengan dua orang yang berakad. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hambalīh disyaratkan telah balig dan berakad.
- Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad. Apabila salah seorang diantaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad tidak sah
- Manfaat yang menjadi objek akad harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya.
- Objek akad boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya.
- Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa.
- Objek akad itu sesuatu yang dihalalkan oleh *syara'*.
- Objek akad itu merupakan sesuatu yang disewakan.
- Upah atau sewa dalam *ujrah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.²³

7. Macam-macam upah (*Ujrah*)

Di dalam Fiqh Muamalah upah dapat di bagi menjadi dua macam yaitu:

²³ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm 279.

- Upah yang telah disebutkan (*ajrun musammah*) adalah upah yang sudah disebutkan syartnya ketika harus disertai kerelaan satu belah pihak yang berakad.
- Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya, serta sepadan dengan kondisi pekerjaan (profesional kerja) jika akad *ijarahnya* telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya

8. Waktu Pembayaran Upah

Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan di akhirat (imbalan yang lebih baik). Adil bermakna jelas dan transparan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad transaksi dan komitmen melakukannya.

Akad dalam perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja, upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang diharamkan halah dan yang menghalalkan yang haram.²⁴

Upah tidak menjadi milik dengan (hanya sekedar) akad, menurut mazhab Hanafi, masyarakat mempercepat upah dan menanggungkannya sah, seperti juga

²⁴ Ahmad Ilham Sholihin, *Ekonomi Syariah* (Jakarta: Gramedia, 2013), hlm 874.

halnya mempercepat yang sebagian dan menangguhkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika dalam akad tidak terdapat mempercepat atau menangguhkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan waktu tertentu maka wajib dipenuhinya pada Mengenai waktu pembayaran upah tergantung pada perjanjian yang telah disepakati bersama.²⁵ Dalam hal ini upah boleh dibayar terlebih dahulu sebelum pekerjaan itu selesai dikerjakan. Namun tentang hal ini sebaiknya dibayarkan setelah pekerjaan itu selesai dikerjakan. Karena pada dasarnya orang yang memberikan jasanya tentu mengharapkan agar segera dibayar dan tidak ditunda-tunda. Penundaan pembayaran termasuk kategori kelaziman yang sangat dilarang dalam Islam. Karena itu menurut Rasulullah, seorang seharusnya membayar gaji orang yang bekerja segera mungkin sebelum keringatnya kering, sebagaimana sabdanya:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya :

“Dari „Abd Allah ibn Umar katanya: Rasulullah SAW bersabda, “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”.²⁶

Penundaan pembayaran tersebut seperti orang yang menunda pembayaran utangnya yang juga termasuk kezaliman yang harus dihindari. Apalagi orang yang tidak mau membayar upah kepada orang yang telah dimintai jasanya. Menunda membayar upah dilarang oleh Rasulullah dan orang yang tidak mau

²⁵ Khumedi Ja'far, *Hukum Perdata Islam*, hlm 141.

²⁶ Muhammad Bin Yazid Bin Majah, *Shahih Al Bukhari*, No. 2227 (Berikut: Dar Ibn Katsil, 2002), hlm 816.

membayar upah kepada orang yang telah bekerja kepadanya sangat dimurkai oleh Allah SWT.²⁷

9. Sistem pengupahan

Upah dalam konsep syariah memiliki dua dimensi yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh dari dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan maka dimensi akhiratnya tidak akan tercapai. Oleh karena itu konsep moral diletakkan pada kotak yang paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah di dunia agar upah yang di akhiratnya juga tercapai.

Dimensi dunia dicirikan oleh dua hal yaitu adil dan layak, adil bermakna bahwa upah yang harus diberikan jelas, transparan, dan proposional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh dibawah pasaran.²⁸

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelesaikan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak membolehkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dan bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus meninda pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil Kerjasama mereka tanpa adanya

²⁷ Idri, Hadis Ekonomi (*Ekonomi Dalam Prespektif Hasil Hadis Ekonomi*), hlm 233.

²⁸ Hasbiyallah, *Fikih*, (Bandung: Grafindo Media Pertama, 2008), hlm 71.

ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al-Baqarah ayat 279:

..... لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Terjemahannya :

“.....kamu tidak menganiaya dan tidak (pula dianiaya.....”²⁹

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperintahkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan tidak merugikan kepentingan diri sendiri. Penganiayaan terhadap pekerja ialah jika para majikan tidak membayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka tidak peroleh; sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah pekerja melebihi dari kemampuan mereka.

Oleh sebab itu Al-Qur'an memerintahkan kepada para majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mampu mengikuti anjuran Al-Qur'an ini maka dia akan dihukum di dunia ini oleh Negara Islam dan dihari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap menindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya

Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam Surat Al Jaatsiyah ayat 22:

²⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010).

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الجاثية : ٢٢)

Terjemahannya :

*“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuannya yang benar, dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai apa yang dikerjakan, dan mereka tidak dirugikan”.*³⁰

Prinsip dasar ini mengatur kegiatan manusia karena mereka akan diberi balasan di dunia dan diakhirat. setiap manusia akan mendapat imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan, ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi; jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal ini dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat yang menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakan. Tentang Prinsip ini disebut lagi dalam surat Al Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا^{١٩} وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ^{١٩} وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ^{١٩}

Terjemahannya :

“Dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan dan mereka tidak dirugikan.”

Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu,

³⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan* (Jakarta: Lentera Abadi, 2010).

lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerjanya.⁵⁸ salah satu upaya untuk melindungi hal pekerja, dikenal adanya kesepakatan kerja antara tenaga kerja (*mua'jjir*) dengan orang yang memperkerjakan (*musta'jir*). Berikut hal-hal yang berkait dengan kesepakatan kerja :

a. Ketentuan kerja

Ujrah adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur, karena transaksi *Ujrah* yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak). Dan waktunya harus ditentukan, misalnya harian, bulanan, atau tahunan. selain itu upah kerjanya harus ditetapkan.

b. Bentuk kerja

Tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. didalam *Ujrah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang ajir.

c. Waktu kerja

Dalam transaksi *Ujrah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan ituyang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. selain itu harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir*.

d. Gaji kerja

Di masyaratkan juga honor transaksi *Ujrah* tersebut jelas dengan bukti dan

ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi *Ujrah* boleh tunai dan boleh juga tidak dengan syarat jelas.

10. Batalnya upah

Perjanjian timbal balik yang dibuat secara sah tidak dapat dibatalkan secara sepihak, melainkan dengan pembatalan oleh kedua belah pihak. Karena *ujrah* termasuk akad *mu'awadhah* (tukar-menukar), harta dengan harta sehingga memungkinkan untuk dilakukan pembatalan.

Para Ulama berbeda pendapat dalam menentukan upah bagi *ajir*, jika barang yang ditangannya rusak. Menurut Ulama Syafi'iyah, jika *ajir* bekerja di tempat penyewa, maka tetap akan mendapatkan upah. Sebaliknya jika barang berada ditangannya, maka ia akan tidak mendapatkan upah.³¹

Sedangkan menurut Ulama Hanafiah juga hampir sama dengan pendapat ulama-ulama yang lain, antara lain:

- a. Jika benda berada ditangan ajir
 - Jika ada bekas pekerjaan, maka *ajir* berhak mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya.
 - Jika tidak ada bekas pekerjaan, maka *ajir* berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya sampai akhir atau selesai.
- b. Jika barang atau benda berada ditangan penyewa maka berhak mendapat upah setelah selesai bekerjanya.

³¹ Ibid., hlm 183.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Pada penelitian menggunakan jenis penelitian lapangan (Field Research) pada pekerja buruh Perkebunan karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba. Subjek penelitiannya adalah para pekerja Perkebunan Karet di Kabupaten Bulukumba.

Metode analisis kualitatif dapat digunakan untuk mendapatkan wawasan tentang sesuatu yang baru sedikit diketahui. Demikian pula metode kualitatif dapat memberi rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kualitatif.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan menggunakan metode kualitatif, menurut Sukidin metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Metode ini lebih sering menggunakan teknik analisis yang mendalam dan menggunakan kajian kasus perkasus atau disebut dengan studi kasus.³² Pada penelitian ini fokus penulis adalah pada Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan Pada

³² Sandu Siyoto and Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (literasi media publishing, 2015), hlm 25

Pekerja Perkebunan Karet Di Kabupaten Bulukumba, dengan menggunakan analisis hukum islam terhadap fenomena yang terjadi.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba.

D. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian merupakan bahan mentah yang diambil dari tempat dan kejadian penelitian. Sumber data adalah benda, hal atau orang tempat peneliti mengamati, membaca, atau bertanya tentang data. Adapun sumber data yang akan digunakan adalah:

a. Data Primer

Data primer yakni catatan atau rekaman dari metodologi yang dipakai dalam penelitian. Data primer adalah bahan utama yang dapat memberikan informasi langsung kepada peneliti tentang data-data pokok yang dibutuhkan dalam penelitian. Data primer dapat berupa buku, dokumen, hasil observasi, atau hasil wawancara langsung dengan narasumber utama. Sumber data primer penelitian ini diantaranya data lapangan hasil wawancara dengan narasumber. Wawancara merupakan proses pengumpulan data yang diperoleh secara langsung melalui tanya jawab.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data tertulis atau hasil wawancara yang bukan merupakan bahan primer dan sifatnya melengkapi data yang diperoleh dari bahan primer. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian dan pencatatan dokumen antara lain dengan mengumpulkan data dari skripsi, jurnal, buku-buku yang sesuai dengan yang diteliti. Sumber sekunder penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, skripsi, kitab-kitab fikih dan sumber bacaan lainnya yang membahas ijārah.

c. Data Tersier

Data tersier adalah sumber hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan ini berfungsi sebagai pelengkap dan penunjang dalam memahami dan menginterpretasikan kedua bahan hukum lainnya. Bahan hukum tersier tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, namun sangat penting dalam memberikan pemahaman komprehensif tentang hukum dan sistem hukum.

E. Teknik Pengumpul Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung kelapangan mengenai masalah yang

diteliti dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan dan perilaku objek sasaran. Teknik observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode observasi dapat diartikan sebagai suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap berita atau peristiwa yang terdapat pada lapangan. Maka penulis melakukan observasi pada Pekerja Perkebunan Karet Di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Dalam wawancara sudah disiapkan berbagai macam pertanyaan-pertanyaan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Melalui wawancara inilah penulis menggali data, informasi, dan kerangka keterangan dari subyek penelitian. Teknik wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya wawancara yang dilontarkan tidak berpaku dengan pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan.

F. Teknik Analisi Bahan Hukum

Dalam pelaksanaan teknik analisis data, terdapat beberapa langkah yang dilakukan sebagai berikut:

1. Reduksi data

Proses ini melibatkan penyusutan dan penyederhanaan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya. Data tersebut direduksi menjadi laporan yang berfokus pada hal-hal yang penting dan relevan dengan penelitian.

2. Penyajian Data

Langkah ini mencakup cara untuk memperlihatkan data mentah secara visual atau dalam bentuk yang lebih terstruktur. Tujuan dari penyajian data adalah membedakan antara data yang relevan dengan penelitian dan data yang tidak relevan. Melalui penyajian data, peneliti dapat memahami informasi yang terkandung dalam data dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman tersebut.

3. Kesimpulan dan Verifikasi

Pada tahap ini, peneliti membuat kesimpulan berdasarkan data yang telah dianalisis. Namun, perlu diingat bahwa kesimpulan yang diambil masih bersifat sementara dan dapat berubah jika ditemukan bukti yang kuat yang mendukung atau mengubah data yang telah dikumpulkan. Selain itu, kesimpulan juga dapat berubah seiring waktu jika diperoleh data yang lebih baru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pengupahan Pada Buruh Pekerja Karet

Sebelum lebih jauh mengenal Lokasi penelitian terlebih dahulu peneliti mendiskripsikan gambaran umum Kabupaten Bulukumba. Kabupaten Bulukumba terletak di bagian selatan Sulawesi dan antara 05°20' - 05°40' Lintang Selatan dan 119°58' - 120°-28' Bujur Timur. Luas wilayah Kabupaten Bulukumba sekitar 1.154,7 km² atau sekitar 2,5 persen dengan penduduk kurang lebih 420.603 juta jiwa. Dan secara administrasi daerah ini memiliki batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Kabupaten Sinjai
- Sebelah Timur : Teluk Bone
- Sebelah Selatan : Laut Flores
- Sebelah Barat : Kabupaten Bantaeng

Bulukumba berasal dari kata Bulukumupa dan pada tingkatan dialeg tertentu mengalami perubahan menjadi Bulukumba. Mitologi penamaan “Bulukumba“, konon bersumber dari dua kata dalam bahasa Bugis yaitu “Bulu’ku“ dan “Mupa” yang dalam bahasa Indonesia berarti “masih gunung milik saya atau tetap gunung milik saya“. Mitos ini pertama kali muncul pada abad ke-17 Masehi ketika terjadi perang saudara antara dua kerajaan besar di Sulawesi yaitu kerajaan Gowa dan kerajaan Bone.

Di pesisir pantai yang bernama “Tanahkongkong“, disitulah utusan Raja Gowa dan Raja Bone bertemu, mereka berunding secara damai dan menetapkan batas wilayah pengaruh kerajaan masing-masing.

“Bangkeng Buki” (secara harfiah berarti kaki bukit), yang merupakan barisan lereng bukit dari Gunung Lompo Battang diklaim oleh pihak kerajaan Gowa sebagai batas wilayah kekuasaannya mulai dari Kindang sampai ke wilayah bagian Timur. Namun pihak kerajaan Bone berkeras mempertahankan Bangkeng Buki sebagai wilayah kekuasaannya mulai dari Barat sampai ke Selatan.

Berawal dari peristiwa tersebut kemudian tercetuslah kalimat dalam bahasa Bugis “Bulukumupa”, yang kemudian pada tingkatan dialek tertentu mengalami perubahan proses bunyi menjadi “Bulukumba”. Konon sejak itulah nama Bulukumba mulai ada, dan hingga saat ini resmi menjadi sebuah kabupaten.

Peresmian Bulukumba menjadi sebuah nama kabupaten dimulai dari terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 5 Tahun 1978 tentang Lambang Daerah. Akhirnya setelah dilakukan seminar sehari pada tanggal 28 Maret 1994 dengan narasumber Prof. Dr. H. Ahmad Mattulada (ahli sejarah dan budaya), maka ditetapkanlah hari jadi Kabupaten Bulukumba, yaitu tanggal 4 Februari 1960 melalui Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1994 tentang Hari Jadi Kabupaten Bulukumba. Secara yuridis formal Kabupaten Bulukumba resmi menjadi daerah tingkat II setelah ditetapkan Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba oleh DPRD Kabupaten Bulukumba pada tanggal 4 Februari 1960 dan

selanjutnya dilakukan pelantikan Bupati Pertama yaitu Andi Patarai pada tanggal 12 Februari 1960.³³

“Mali’ siparappe, Tallang sipahua”. Ungkapan yang mencerminkan perpaduan dari dua dialek bahasa BugisMakassar. tersebut merupakan gambaran sikap batin masyarakat Bulukumba untuk mengembang amanat persatuan di dalam mewujudkan keselamatan bersama demi terciptanya tujuan pembangunan lahir dan batin, material dan spritual,dunia dan akhirat. Paradigma kesejarahan, kebudayaan, dan keagamaan memberikan nuansa moralitas dalam sistem pemerintahan yang pada tatanan tertentu menjadi etika bagi struktur kehidupan bermasyarakat

Nuansa moralitas ini pula yang mendasari lahirnya slogan pembangunan “Bulukumba Berlayar” yang mulai disosialisasikan pada bulan September 1994 dan disepakati penggunaannya pada tahun 1996. Konsepsi “Berlayar” sebagai moral pembangunan lahir batin mengandung filosofi yang cukup dalam serta memiliki kaitan kesejarahan, kebudayaan dan keagamaan dengan masyarakat Bulukumba. “Berlayar”, merupakan sebuah akronim dari kalimat kausalitas yang berbunyi “Bersih Lingkungan Alam Yang Ramah”

Kabupaten Bulukumba memiliki 14 Cagar Budaya dan 4 Warisan Budaya Tak Benda yang sudah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, serta bahasa daerah yang terdapat di Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun dalam Lokasi penelitian ini adalah salah satu desa yang terletak di Kabupaten Bulukumba yaitu Desa Tibona.

³³ Diskominfo Bulukumba, “SEJARAH BULUKUMBA,” 2025., hlm. 1.

Desa Tibona merupakan salah satu wilayah administrasi di Kabupaten Bulukumba, Provinsi Sulawesi Selatan, yang memiliki karakteristik perdesaan dengan potensi ekonomi berbasis pertanian dan perkebunan. Secara geografis, desa ini terletak pada wilayah dengan topografi lahan yang mendukung pengembangan perkebunan karet, menjadikan komoditas tersebut sebagai salah satu mata pencaharian utama penduduk setempat.

Struktur ekonomi masyarakat Desa Tibona didominasi oleh sektor agraris, dengan mayoritas penduduk bekerja sebagai petani dan buruh perkebunan karet. Sistem perekonomian yang masih relatif tradisional tercermin dari pola hubungan kerja antara pemilik lahan dan buruh, di mana praktik pengupahan masih dijalankan secara sederhana dan berdasarkan kebiasaan setempat.

Potensi wilayah Desa Tibona cukup signifikan dalam pengembangan sektor perkebunan, khususnya tanaman karet. Lahan perkebunan yang luas dan kondisi geografis yang mendukung menjadi modal dasar bagi masyarakat untuk terus mengembangkan usaha di bidang pertanian. Kondisi sosial masyarakat yang masih kental dengan nilai-nilai kebersamaan dan gotong royong turut mendukung keberlanjutan sistem produksi dan ekonomi di wilayah tersebut.

Konteks sosial-ekonomi inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang sistem pengupahan buruh pekerja karet di Desa Tibona, guna mengkaji praktik pemberian upah dalam perspektif hukum ekonomi syariah.

Sistem pengupahan buruh kerja karet di Desa Tibona mencerminkan praktik ekonomi tradisional berbasis pertanian yang kompleks dan dinamis. Para buruh karet pada umumnya menerima upah berdasarkan volume produksi getah

yang berhasil mereka kumpulkan, dengan mekanisme pembayaran yang bervariasi antara sistem harian dan borongan. Metode pengupahan ini sangat bergantung pada kondisi produktivitas lahan, keterampilan tenaga kerja, dan fluktuasi harga pasaran karet.

Karakteristik utama sistem pengupahan ini adalah hubungan kerja yang bersifat informal dan dibangun atas dasar kepercayaan antara pemilik lahan dan buruh. Mayoritas tenaga kerja merupakan masyarakat lokal setempat yang telah memiliki pengalaman turun-temurun dalam mengelola perkebunan karet. Pembayaran upah umumnya dilakukan secara langsung dan tunai, tanpa adanya kontrak kerja tertulis yang mengikat secara formal.

Meskipun demikian, sistem pengupahan ini menghadapi sejumlah tantangan signifikan, terutama terkait ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan kesejahteraan sosial bagi para buruh. Ketergantungan yang tinggi terhadap kondisi alam dan fluktuasi harga pasar membuat posisi ekonomi buruh karet relatif rentan dan tidak stabil. Hal ini menuntut adanya upaya untuk mengembangkan sistem pengupahan yang lebih berkeadilan dan memberikan perlindungan sosial ekonomi yang lebih komprehensif.

B. Deskripsi Informan

Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari 3 orang ialah satu orang yang menjadi pemilik lahan karet dan dua orang selaku buruh pekerja karet. Dibawah ini data narasumber yang terlibat berupa nama dan peranannya masing-masing.

Tabel 4.1 Data Informan

NO.	NAMA	PERAN
1.	Ansar	Pemilik Lahan Karet
2.	Rustam	Buruh
3.	Akbar	Buruh
4.	Abdullah	Buruh
5.	Hendra	Buruh

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Konsep Pengupahan Menurut Hukum Ekonomi Syariah

Konsep pengupahan menurut hukum ekonomi syariah adalah sistem imbalan yang berdasarkan pada prinsip keadilan dan kesetaraan islami. Dalam perspektif ekonomi syariah, pengupahan tidak sekadar transaksi ekonomi, melainkan hubungan kemanusiaan yang memiliki dimensi etika dan moral. Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang halal, layak, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikannya, dengan memperhatikan standar kebutuhan hidup dan martabat kemanusiaan.

Prinsip utama dalam sistem pengupahan syariah adalah transparansi dan keadilan. Kesepakatan upah harus dilakukan di awal perjanjian kerja, dengan perhitungan yang jelas berdasarkan volume, kualitas, dan waktu pekerjaan. Upah wajib dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan, tanpa adanya penundaan atau pengurangan hak-hak pekerja. Hal ini bermaksud melindungi kepentingan kedua belah pihak dan mencegah terjadinya eksploitasi.

Landasan hukum pengupahan dalam ekonomi syariah merujuk pada Al-Quran dan Hadits yang menekankan pentingnya perlakuan adil terhadap pekerja. Konsep ini tidak hanya memperhatikan aspek materi, tetapi juga spiritual, dengan menjunjung prinsip-prinsip kemanusiaan dan kesejahteraan bersama. Dengan demikian, sistem pengupahan dalam perspektif syariah bertujuan menciptakan hubungan industrial yang bermartabat, saling menghormati, dan memberikan kesejahteraan yang berkeadilan.

Berdasarkan hasil penelitian selama dilapangan, maka peneliti akan menjabarkan beberapa hasil penelitian tersebut untuk menjawab permasalahan yang diambil, hasil wawancara dengan pemilik di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba sebagai berikut:

Hasil wawancara kepada bapak Ansar selaku pemilik karet mengatakan :

“Kami menggunakan prinsip musyawarah. Sebelum pekerja mulai, kami menetapkan harga per kilogram berdasarkan kondisi pasar. Harganya dibuat adil, tidak terlalu rendah sehingga pekerja merasa dihargai, dan juga tidak memberatkan saya sebagai pemilik lahan. pembagian hasil panen Setelah karet dijual, hasilnya dihitung secara terbuka. Misalnya, dari total pendapatan, kami membagi sesuai dengan kesepakatan awal, seperti 60% untuk saya sebagai pemilik lahan dan 40% untuk pekerja. Semua pekerja tahu jumlah total penjualan, sehingga tidak ada kecurigaan. saya selalu berusaha untuk adil. Tidak ada potongan upah yang tidak dijelaskan sebelumnya. Selain itu, pembayaran upah dilakukan tepat waktu, karena saya tahu menunda-nunda pembayaran itu tidak sesuai dengan syariah. Harapan saya adalah meningkatkan hasil panen , sehingga bisa memberikan upah yang lebih baik kepada pekerja. Selain itu, saya ingin belajar lebih banyak tentang prinsip bisnis syariah agar usaha kami benar-benar membawa keberkahan.”³⁴

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Ansar, memberikan gambaran penting mengenai sistem pengupahan karet yang diterapkan di sana, dimna

³⁴ Wawancara Bapak Ansar Selaku Pemilik Karet, 3 November 2024

Pemilik lahan telah menerapkan prinsip keadilan dengan menetapkan upah berdasarkan kesepakatan awal yang disesuaikan dengan harga pasar. Hal ini mencerminkan semangat syariah yang menuntut adanya keadilan (al-'adl) dan saling ridha dalam transaksi dan Proses penentuan harga per kilogram dan pembagian hasil dilakukan melalui musyawarah antara pemilik lahan dan pekerja, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dimana Sistem yang diterapkan bebas dari unsur eksploitasi dan riba. Pemilik lahan memastikan pembayaran upah dilakukan tepat waktu, sesuai dengan ajaran Islam yang melarang penundaan hak pekerja. Sehingga Pemilik lahan memiliki harapan untuk terus meningkatkan sistem pengupahan agar lebih baik dan membawa keberkahan, baik bagi pekerja maupun pemilik usaha.

1.1 Prinsip Pengupahan Pekerja Buruh Karet Di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba

Upah merupakan salah satu komponen penting dalam dunia ketenagakerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Pekerja/buruh menjadi sejahtera apabila upah yang didapatkan mencukupi kebutuhan. Dalam pasal 88 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³⁵

Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Dalam al-quran, besar minimalnya upah

³⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (Pemilik atau pemberi upah) untuk membayar upah pekerja yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran upah atau gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang didasarkan prinsip-prinsip diantaranya:

a. Besar upah yang harus diterima oleh pekerja

Dalam Islam, besaran upah yang ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu papan, sandang, dan pangan.

b. Kewajiban membayar upah

Pengusaha berkewajiban membayar upah kepada buruh atau pekerja yang telah selesai melaksanakan pekerjaannya. Entah itu secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditundatunda.

c. Keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah

Keadilan, di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi samarata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. kelayakan, di samping masalah keadilan, maka dalam pengupahan

perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan bisa dibandingkan dengan pengupahan pekerja lainnya dan bisa juga dibandingkan pada peraturan pemerintah tentang minimum upah atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum. Di dalam Islam kelayakan bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan.

2. Sistem Pengupahan Pada Pekerja Karet Di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba

Buruh pekerja di sektor perkebunan karet merupakan bagian penting dari industri agraria di Indonesia. Sistem pengupahan pada buruh karet dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti produktivitas, sistem kerja, kondisi pasar, dan peraturan yang berlaku. Dalam praktiknya, pengupahan ini sering kali memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan sektor lain, mengingat sifat pekerjaan yang sangat bergantung pada hasil produksi dan kondisi alam.

Sistem Pengupahan yang Umum Diterapkan

1) Sistem Upah Hasil

- a) nilainya dipengaruhi oleh harga pasar karet global maupun lokal. Sistem ini paling umum diterapkan pada buruh karet. Buruh dibayar berdasarkan jumlah lateks atau getah karet yang mereka kumpulkan setiap hari.

- b) Besarnya upah dihitung per kilogram hasil panen getah karet, yang

2) Sistem Upah Harian

- a) Beberapa perusahaan menggunakan sistem ini, di mana buruh dibayar berdasarkan kehadiran harian mereka, terlepas dari jumlah hasil yang diperoleh.

- b) Upah harian biasanya disesuaikan dengan upah minimum daerah (UMP/UMK).

3) Sistem Borongan

- a) Dalam sistem ini, buruh diberikan target tertentu untuk jumlah pohon yang harus disadap atau hasil produksi tertentu dalam satu periode. Upah diberikan secara tetap sesuai kesepakatan untuk pekerjaan yang telah selesai.

- b) Biasanya digunakan untuk efisiensi pada area perkebunan yang luas.

4) Kombinasi Upah Hasil dan Harian

- a) Beberapa perusahaan menerapkan kombinasi sistem, di mana buruh mendapatkan upah dasar harian, ditambah insentif berdasarkan jumlah produksi getah karet yang mereka kumpulkan.

Faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah

1) Harga Pasar Karet

- Fluktuasi harga karet di pasar global sangat memengaruhi nilai upah buruh, terutama pada sistem upah hasil.

2) Produktivitas Buruh

- Besaran upah sangat bergantung pada kemampuan buruh dalam menyadap karet dan mengumpulkan hasil.

3) Kondisi Cuaca dan Alam

- Hasil penyadapan karet sangat dipengaruhi oleh cuaca. Pada musim hujan, produksi karet sering menurun sehingga berdampak pada

penghasilan buruh.

4) Lokasi dan Skala Perkebunan

- Perkebunan yang berada di daerah terpencil atau kecil cenderung memberikan upah yang lebih rendah dibandingkan perkebunan besar atau perusahaan yang memiliki akses pasar internasional.

Komponen Upah dalam Sistem Pengupahan Buruh Karet

1) Upah Pokok

- a. Upah dasar yang diterima buruh sesuai dengan sistem yang diterapkan (harian, hasil, atau borongan).

2) Insentif Produksi

- a. Tambahan upah yang diberikan kepada buruh jika mereka mampu mencapai atau melebihi target tertentu.

3) Tunjangan dan Fasilitas

- a. Beberapa perusahaan memberikan tunjangan seperti tunjangan transportasi, makan, atau perumahan.
- b. Ada pula fasilitas seperti akses ke layanan kesehatan atau koperasi karyawan.

Masalah yang Dihadapi dalam Praktik Sistem Pengupahan

1) Ketidakstabilan Penghasilan

- a. Pada sistem upah hasil, penghasilan buruh sering kali tidak stabil karena tergantung pada hasil produksi dan harga pasar karet yang fluktuatif.

2) Minimnya Kepatuhan terhadap Upah Minimum

- a. Tidak semua perusahaan atau perkebunan menerapkan upah minimum daerah (UMP/UMK), terutama di daerah terpencil.

3) Ketergantungan pada Kondisi Alam

- a. Musim hujan atau kondisi alam yang tidak mendukung dapat mengurangi produksi, sehingga berpengaruh pada pendapatan buruh.

4) Kurangnya Perlindungan Sosial

- a. Banyak buruh karet yang bekerja tanpa perjanjian kerja tertulis, sehingga mereka tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan atau Kesehatan.

Upaya Perbaikan Sistem Pengupahan

1) Penerapan Upah Minimum

- a. Pemerintah perlu memastikan bahwa semua perkebunan karet mematuhi standar upah minimum yang berlaku.

2) Diversifikasi Sistem Pengupahan

- a. Kombinasi antara upah harian dan insentif produksi dapat membantu meningkatkan stabilitas penghasilan buruh.

3) Penguatan Perjanjian Kerja

- a. Perusahaan perlu menyediakan kontrak kerja yang jelas, termasuk ketentuan terkait upah dan jaminan sosial.

4) Fasilitas Pendukung untuk Buruh

- a. Pemberian fasilitas seperti asuransi kesehatan, akses pendidikan untuk anak buruh, dan perumahan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Praktik sistem pengupahan pada buruh pekerja karet memiliki karakteristik khusus yang sangat dipengaruhi oleh hasil produksi dan kondisi pasar. Meskipun beberapa tantangan seperti ketidakstabilan penghasilan dan minimnya perlindungan sosial masih ada, langkah-langkah perbaikan seperti penerapan upah minimum, diversifikasi sistem pengupahan, dan penguatan perjanjian kerja dapat membantu menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil dan berkelanjutan. Pemahaman yang mendalam tentang dinamika pengupahan ini penting bagi pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk mencapai hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

2.1 Undang-Undang Tentang Pengupahan

Pengupahan di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan memastikan kewajiban pengusaha terpenuhi. Pengaturan ini mencakup aspek seperti upah minimum, struktur dan skala upah, pengupahan lembur, dan ketentuan terkait tunjangan.

Dasar Hukum Pengupahan

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - a) Mengatur hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan prinsip pengupahan.
 - b) Fokus pada:

- Upah minimum (Pasal 88-89).
- Perlindungan upah (Pasal 90).
- Struktur dan skala upah (Pasal 92).

2. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)

- a) Merevisi UU No. 13 Tahun 2003 untuk meningkatkan fleksibilitas pengupahan.
- b) Menyederhanakan penetapan upah minimum dengan mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas daerah.

3. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

- a) Aturan teknis dari UU Cipta Kerja.
- b) Mengatur penetapan upah minimum, struktur dan skala upah, serta mekanisme penghitungan upah.

Komponen Pengupahan

1. Upah Minimum

- a. Upah minimum adalah upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.
- b. Berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021, upah minimum meliputi: Upah Minimum Provinsi (UMP), Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
- c. Penetapan upah minimum memperhatikan kebutuhan hidup layak (KHL), produktivitas pekerja, dan pertumbuhan ekonomi daerah.

2. Struktur dan Skala Upah

- a) Struktur upah adalah susunan upah mulai dari tingkat terendah hingga tertinggi.
- b) Skala upah adalah kisaran upah berdasarkan jabatan atau posisi pekerja.
- c) Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan masa kerja, jabatan, dan pendidikan (Pasal 92 UU Ketenagakerjaan).

3. Upah Lembur

- a) Dihitung berdasarkan jam kerja di luar jam kerja normal.
- b) Penghitungan diatur dalam Pasal 78 UU Ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2021.

4. Tunjangan

- a) Tunjangan tetap dan tidak tetap menjadi bagian dari penghasilan pekerja.

Ketentuan Pembayaran Upah

- Upah harus dibayar tepat waktu dan dalam bentuk mata uang yang sah (Pasal 90 UU Ketenagakerjaan).
- Pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum, kecuali dalam kondisi tertentu yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Perubahan Penting dalam UU Cipta Kerja Terkait Pengupahan

1. Fleksibilitas Penetapan Upah Minimum

- Penetapan upah minimum lebih fleksibel, memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi daerah.

- Tidak semua daerah diwajibkan memiliki UMK.

2. Upah Per Jam

- Memungkinkan pembayaran upah berdasarkan jam kerja untuk jenis pekerjaan tertentu.

3. Penghapusan KHL sebagai Acuan Tunggal

- Penetapan upah minimum tidak lagi hanya berdasarkan kebutuhan hidup layak, tetapi juga produktivitas.

Sanksi atas Pelanggaran Pengupahan Pelanggaran terhadap pengupahan dapat dikenai sanksi administratif, denda, hingga pencabutan izin usaha. Selain itu, pekerja yang dirugikan dapat mengajukan penyelesaian sengketa melalui Dinas Ketenagakerjaan atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Penutup Pengaturan pengupahan bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dan memastikan hubungan industrial yang harmonis. Pemahaman terhadap aturan pengupahan penting bagi pekerja untuk memastikan hak-haknya terpenuhi, dan bagi pengusaha untuk mematuhi kewajiban serta menghindari konsekuensi hukum.

2.2 Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan

pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 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.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³⁶
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat
- c. pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- d. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi : Upah minimum, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja karena berhalangan, Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan

³⁶ Hartadi, Bambang, *Sistem Pengendalian Dalam Hubungan Dengan Manajemen Dan Audit*, Hlm. 11

2.3 Praktek pengupahan

Sektor perkebunan merupakan salah satu penopang ekonomi masyarakat pedesaan di Indonesia, termasuk di Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan. Salah satu komoditas utama yang dikelola oleh masyarakat Desa Tibona adalah karet. Karet memiliki peran penting sebagai komoditas strategis, baik untuk pasar domestik maupun internasional, yang berkontribusi terhadap pendapatan petani dan pekerja di sektor ini.

Namun, di balik potensi ekonomi yang besar, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh pekerja karet, khususnya dalam hal pengupahan. Sistem pengupahan yang diterapkan di sektor ini sering kali masih bersifat tradisional, tanpa kontrak kerja yang jelas, serta sangat bergantung pada fluktuasi harga pasar karet. Kondisi ini menimbulkan kerentanan ekonomi bagi para pekerja yang bergantung pada pekerjaan tersebut sebagai sumber utama penghidupan.

Desa Tibona menjadi salah satu contoh wilayah yang menarik untuk diteliti dalam konteks sistem pengupahan pekerja karet. Meskipun perkebunan karet di desa ini memberikan lapangan pekerjaan bagi banyak penduduk, sistem pengupahan yang diterapkan kerap kali menuai berbagai permasalahan, seperti ketidakadilan dalam pembagian hasil kerja, ketidakstabilan pendapatan, dan kurangnya perlindungan sosial bagi pekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih mendalam bagaimana praktik sistem pengupahan diterapkan pada pekerja karet di Desa Tibona. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang

memengaruhi sistem pengupahan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan menjadi dasar untuk rekomendasi kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan di sektor ini.

Berdasarkan hasil penelitian selama dilapangan, maka peneliti akan menjabarkan beberapa hasil penelitian tersebut untuk menjawab permasalahan yang diambil, hasil wawancara dengan buruh pekerja karet di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba sebagai berikut

Hasil wawancara kepada bapak Rustam selaku buruh pekerja karet mengatakan :

“sebelum pekerjaan dimulai, kami selalu berdiskusi dengan pemilik lahan. Harga per kilogram karet ditentukan bersama berdasarkan harga pasar dan kondisi hasil panen. Semua pihak setuju sebelum pekerjaan dimulai. untuk merawat pohon karet, yang paling penting adalah menjaga kebersihan di sekitar pohon. Rumput liar harus sering dibersihkan agar tidak mengganggu akar karet. Selain itu, kita juga rutin memberi pupuk, terutama pupuk organik, agar pohon tetap subur dan produksi getahnya maksimal, Selain itu, kita juga harus hati-hati saat menyadap getah, jangan sampai melukai batang pohon terlalu dalam. Kalau salah menyadap, pohon bisa rusak dan produksinya berkurang. Waktu panennya itu setiap pagi, biasanya mulai sekitar jam 5 sampai jam 9 pagi. Itu waktu terbaik karena getah masih segar dan lebih mudah keluar. karena kalau siang hari, cuaca sudah panas, dan getahnya sudah mulai mengeras. Jadi hasilnya tidak maksimal, luas lahan yang saya kerja sekitar 2 hektare. menurut saya, sistem gaji di sini sudah cukup baik dan adil. Kami selalu diberi tahu sejak awal tentang sistem pembagian hasil atau besarnya upah harian. Misalnya, kalau bagi hasil, kami dapat 40%, dan itu sesuai kesepakatan. Jadi, semuanya transparan dan tidak ada yang disembunyikan.”³⁷

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak Rustam, dapat di simpulkan bahwa Sebelum pekerjaan menyadap karet dimulai, pekerja dan pemilik lahan

³⁷ Wawancara Bapak Rustam Selaku Buruh Karet, 3 November 2024

berdiskusi untuk menentukan harga karet per kilogram berdasarkan harga pasar dan kondisi hasil panen, dengan kesepakatan bersama. Dalam perawatan pohon karet, penting menjaga kebersihan sekitar pohon dengan rutin membersihkan rumput liar, memberikan pupuk organik untuk kesuburan, dan berhati-hati saat menyadap agar tidak merusak batang pohon, yang dapat mengurangi produktivitas. Waktu panen dilakukan setiap pagi, antara jam 5 hingga jam 9, karena getah lebih segar dan mudah keluar pada waktu tersebut. Jika dilakukan siang hari, hasil panen kurang maksimal karena getah mulai mengeras akibat cuaca panas. Pekerjaan dilakukan di lahan seluas 2 hektare. Sistem gaji dinilai adil dan transparan, dengan pekerja mendapatkan 40% dari hasil panen sesuai kesepakatan awal. Upah atau pembagian hasil selalu dijelaskan secara jelas, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Hasil wawancara kepada bapak Abdullah selaku buruh pekerja karet mengatakan:

“Sebagian sudah sesuai, seperti pembayaran upah yang dilakukan tepat waktu. Tapi masih ada kekurangan, seperti kesepakatan yang kadang tidak tertulis dan minimnya perlindungan sosial. Saya berharap ada edukasi lebih lanjut tentang pengelolaan upah berbasis syariah, sehingga pemilik lahan dan pekerja sama-sama memahami hak dan kewajiban mereka.”

38

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Abdullah, sistem pengupahan yang diterapkan di Desa Tibona sebagian telah sesuai dengan prinsip syariah Islam, terutama dalam hal pembayaran upah yang dilakukan tepat waktu. Hal ini mencerminkan adanya upaya pemilik lahan untuk menjalankan kewajibannya sesuai dengan nilai-nilai Islam yang mengutamakan keadilan dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Namun, masih terdapat kekurangan yang signifikan,

³⁸Wawancara Bapak Abdullah Selaku Buruh Karet, 3 November 2024

seperti tidak adanya kesepakatan tertulis antara pekerja dan pemilik lahan serta minimnya perlindungan sosial bagi buruh. Hal ini membuat para pekerja tidak memiliki jaminan atas keselamatan kerja, kesehatan, maupun keberlanjutan pendapatan mereka. Oleh karena itu, terdapat harapan untuk adanya edukasi lebih lanjut mengenai pengelolaan upah berbasis syariat Islam bagi kedua belah pihak. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hak dan kewajiban masing-masing, hubungan kerja dapat menjadi lebih harmonis, adil, dan membawa keberkahan. Secara keseluruhan, sistem pengupahan di Desa Tibona memerlukan perbaikan lebih lanjut agar sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip syariat Islam, mencakup aspek kejelasan, keadilan, dan perlindungan sosial.

Hasil wawancara kepada bapak Hendra selaku buruh pekerja karet mengatakan:

"Upah yang kami terima dihitung dari jumlah getah yang berhasil dikumpulkan. Tetapi, sering kali harga pasaran karet turun, sehingga pendapatan kami menjadi tidak menentu. Kami juga tidak punya jaminan kesehatan atau perlindungan sosial. Walaupun pemilik lahan mencoba adil, saya merasa perlu ada sistem pengupahan yang lebih pasti dan stabil, sehingga kami bisa mencukupi kebutuhan keluarga dengan lebih baik."³⁹

Berdasarkan pernyataan bapak Hendra, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan buruh karet di Desa Tibona masih menghadapi tantangan signifikan. Upah yang dihitung berdasarkan jumlah getah yang terkumpul sangat bergantung pada fluktuasi harga pasar karet, sehingga pendapatan buruh menjadi tidak menentu. Selain itu, ketiadaan jaminan kesehatan dan perlindungan sosial semakin menambah kerentanan para pekerja. Meskipun pemilik lahan berusaha

³⁹ Wawancara Bapak Hendra Selaku Buruh Karet, 3 november 2024

berlaku adil, sistem pengupahan yang ada belum memberikan kepastian dan stabilitas yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga buruh. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistem pengupahan yang lebih terstruktur dan stabil, dengan memperhatikan aspek keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Dalam praktik pengupahan buruh pekerja karet tentu hal paling pokok disini adalah upah, dalam kesepakatan awal memang kedua belah pihak sudah saling rela untuk melakukan perjanjian dan tidak ada unsur paksaan yang masing-masing pihak menyetujui dari setiap aturan yang dibuat sebelum akad berlangsung.

Sistem upah pada umumnya di pandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah pada pekerja . Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat yang penting untuk memberikan upah pada pekerja yang sesuai dengan kebutuhan. Islam pun telah mempunyai ketentuan yang dapat di jadikan pedoman dalam penentuan upah kerja.

Hasil wawancara kepada bapak Akbar selaku buruh pekerja karet mengatakan:

“Saya telah bekerja sebagai penyadap karet di kebun seluas 1,5 hektare selama hampir lima tahun. Perjanjian kerja dilakukan secara lisan langsung dengan pemilik kebun, tanpa adanya pihak ketiga yang terlibat. Sistem pengupahan yang berlaku adalah pembagian hasil 60:40, di mana saya sebagai buruh mendapatkan 40% dari hasil panen. Sistem ini sudah berjalan cukup lama dan dianggap wajar sesuai dengan praktik pengupahan di daerah ini. Meskipun demikian, saya berharap kerja keras saya dihargai secara adil dan ada peluang untuk peningkatan kesejahteraan di masa depan.”⁴⁰

Berdasarkan hasil wawancara bapak Akbar, penyadap karet telah bekerja di kebun seluas 1,5 hektare selama hampir lima tahun berdasarkan perjanjian lisan dengan pemilik kebun. Sistem pengupahan yang digunakan adalah pembagian

⁴⁰ Wawancara Bapak Akbar Selaku Buruh Karet, 3 November 2024

hasil 60:40, di mana penyadap menerima 40% dari hasil panen. Sistem ini dianggap sesuai dengan praktik yang berlaku di wilayah tersebut dan telah berjalan dengan baik tanpa kendala berarti. Hal ini menunjukkan adanya kesepahaman dan stabilitas dalam hubungan kerja antara pemilik kebun dan penyadap karet.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia. Dengan demikian, Ekonomi Islam dapat diartikan sebagai ilmu ekonomi yang dilandasi oleh ajaran-ajaran Islam yaitu al-Quran, as-sunnah sebagai sumber utama .

Ekonomi Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.⁴¹

Penetapan atau sistem upah karyawan atau buruh dalam ekonomi Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang

⁴¹ Herman Yuniansi, Sistem bagi hasil pendapatan petani karet dalam perspektif ekonomi syariah Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang,

diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh atau pekerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam hukum ekonomi syariah, pengupahan harus berlandaskan prinsip keadilan, transparansi, dan keseimbangan. Konsep ini tidak hanya menekankan aspek materi, tetapi juga dimensi etika dan moral yang mendukung kesejahteraan manusia secara holistik. Prinsip utama yang dipegang adalah bahwa upah yang diberikan kepada pekerja harus mencukupi kebutuhan dasar mereka, termasuk pangan, sandang, dan papan, serta sesuai dengan tingkat kontribusi mereka dalam pekerjaan. Sistem pengupahan dalam ekonomi syariah menekankan kesepakatan yang jelas di awal perjanjian kerja, yang melibatkan komunikasi terbuka antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam kesepakatan tersebut, harus terdapat kejelasan mengenai besaran upah, metode pembayaran, serta waktu pembayaran. Ketepatan waktu pembayaran menjadi salah satu hal penting yang ditegaskan dalam syariah, karena penundaan pembayaran upah dianggap sebagai bentuk ketidakadilan dan pelanggaran hak pekerja. Selain itu, hukum ekonomi syariah melarang praktik eksploitasi dalam pengupahan, seperti pengurangan upah secara sepihak atau penetapan upah yang tidak sesuai dengan kerja yang dilakukan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dapat berjalan harmonis, saling menghormati, dan menghindari konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak.

Sistem pengupahan di Desa Tibona berbasis tradisional, dengan buruh dibayar berdasarkan jumlah getah karet yang dikumpulkan, tanpa kontrak kerja formal. Harga upah dipengaruhi fluktuasi pasar dan ditentukan melalui kesepakatan lisan. Meskipun pemilik lahan berusaha menerapkan prinsip keadilan, buruh masih menghadapi

ketidakstabilan pendapatan dan minimnya jaminan sosial. Untuk menciptakan sistem yang lebih berkeadilan, diperlukan standar upah minimum, perlindungan sosial, dan mekanisme formal yang sesuai dengan prinsip syariah. Langkah ini dapat meningkatkan kesejahteraan buruh dan keberlanjutan usaha di Desa Tibona.

B. Saran

Meningkatkan Transparansi dan Kesepakatan Awal dalam Sistem Pengupahan

Disarankan agar para pemilik lahan dan pekerja di Desa Tibona menerapkan kontrak kerja tertulis yang mengatur kesepakatan awal mengenai sistem pengupahan. Kontrak ini harus mencakup komponen seperti besaran upah, metode pembayaran, waktu pembayaran, dan hak-hak pekerja. Langkah ini dapat mencegah ketidakpastian dan konflik di kemudian hari, serta memastikan praktik pengupahan sesuai dengan prinsip keadilan dan kesetaraan dalam hukum ekonomi syariah.

Menyusun Kebijakan Upah Minimum untuk Sektor Perkebunan Karet
Pemerintah daerah dapat mempertimbangkan penerapan regulasi tentang upah minimum khusus untuk buruh pekerja di sektor perkebunan karet. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial bagi pekerja, memastikan bahwa upah yang diterima mencukupi kebutuhan dasar, dan mengurangi ketimpangan. Regulasi ini harus dirumuskan melalui dialog tripartit antara pemerintah, pemilik lahan, dan perwakilan buruh agar mencerminkan kondisi pasar lokal sekaligus mematuhi prinsip-prinsip ekonomi syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), 128,
- Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), 128,
- “Abdul Ghafur Anshori, Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia... - Google Scholar,” n.d. Accessed June 27, 2024.
- Abdul Rahman Ghazaly. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Abdul Rahman Ghazaly, Ghufron Ihsan, and Shaifuddin Shidiq, *Fiqh Muamalah*, Adisu, Edytus. “Hak Karyawan Atas Gaji Dan Pedoman Menghitung.” In *Jakarta: Forum Sahabat*, 2008.
- Afzakur Rahman, *Doktrin Ekonomi Jilid 2 (Yogyakarta : PT Dana Bhakti Prima Yasa, 2002)*, 361,
- Ahmad Ilham Sholihin. *Ekonomi Syariah*. Jakarta: Gramedia, 2013.
- Al-Bukhari Dari Al-Sa’idi Ra*,
- Al-Hafidh Ibnu Hajar Al Asqalani. *Terjemahan Bulughul Maram*. Jakarta: Pusat Amani, 1995.
- . *Terjemahan Bulughul Maram*. Jakarta: Pustaka Amani, 1995,
- . *Terjemahan Bulughul Maram*,. Jakarta: Pustaka Amani, 1995),
- Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam Di Indonesia: Konsep, Regulasi, Dan Implementasi*. Ugm Press, 2018.
- Arsyianti, Laily Dwi, and Irfan Syauqi Beik. *Ekonomi Pembangunan Syariah*. Rajawali Pers, 2017.

Ascarya, Akad & Produk Bank Syariah (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 104.

Ascarya, Akad Dan Produk Bank Syariah: Konsep Dan Praktek Di Beberapa Negara (Jakarta: Bank Indonesia, 2006), 101,

Balai Pustaka, P. N. "Kamus Besar Bahasa Indonesia." (No Title), 2001.

“Dan Janganlah Kamu Mendekati Harta Anak Yatim, Kecuali Dengan Cara Yang Lebih Baik (Bermanfaat) Sampai Ia Dewasa Dan Penuhilah Janji; Sesungguhnya Janji Itu Pasti Diminta Pertanggungjawaban. (Q.S. Al-Isra“: 34,”

Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan*. Jakarta: Lentera Abadi, 2010.

Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran Dan Tafsirnya Edisi Yang Disempurnakan (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), 128

Ernantika, Devi. “Analisis Fatwa Dsn-Mui No. 113/Dsn-Mui/Ix/2017 Tentang Akad Wakalah Bi al-Ujrah Terhadap Bisnis Personal Shopper/Jastip Di Wilayah Ponorogo.” PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2019.

Fittania, Sellawati. “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Tentang Pengupahan Pekerja Dengan Sistem Bayar Panen (Studi Pada Usaha Tambak Udang Di Desa Bandar Agung, Kecamatan Sragi, Kabupaten Lampung Selatan).” PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021.

Gemala Dewi, S. H. *Hukum Perikatan Islam Di Indonesia*. Prenada Media, 2018.

Hartadi, Bambang. *Bambang, Sistem Pengendalian Dalam Hubungan Dengan Manajemen Dan Audit, Hlm. 11*

- Hasabu Taqimul Fathul Al-Barri, Shohih Bukhori, (Program Maktabah As-Samilah. *Sohih Bukhori*. Program Maktabah As-Samilah
- Hasbiyallah. *FIKIH*. Bandung: Grafindo Media Pertama, 2008.
- Helmi Karim,. *Fiqh Muamalah*. (Jakarta: Rajawali Pers), 1997.
- Helmi Karim, Fiqh Muamalah (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 87–89.,*
- Hendi Suhendi. *Fiqh Muamalah*
- Ibnu Hajar Alaqolani, Bulughul Marom Min Adilatil Ahkam, (Jakarta: Darrun Nasyir Al Misyriyyaht.Th*
- Idri, Hadis. *Hadis Ekonomi: Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi*. Kencana, 2010.
- Jaih Mubarak, Fiqh Muamalah Maliyah (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), 112.*
- Khumedi Ja'far. *Hukum Perdata Islam*.
- Khumedi Ja'far,. *Hukum Perdata Islam*. 187
- Muhammad Bin Ismail. *Al-Bukhori*
- Muhammad, Muhammad. “Dinamika Terjemah Al-Qur'an (Studi Perbandingan Terjemah Al-Qur'an Kemenerian Agama RI Dan Muhammad Thalib).” *Jurnal Studi Ilmu-Ilmu Al-Qur'an Dan Hadis* 17, no. 1 (2018): 1–24.
- Pasaribu, Chairuman, and Suhrawardi K. Lubis. “Hukum Perjanjian Dalam Islam,” 2016.
- Rahman, Afzalur. “Doktrin Ekonomi Islam, Jld III, Terj.” *Soeroso Dan Nastangin, Cek. II, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 2002.*

- . “Doktrin Ekonomi Islam, Jld III, Terj.” *Soeroso Dan Nastangin, Cek. II, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta, 2002.*
- Rosyadi, H. Imron. *Jaminan Kebendaan Berdasarkan Akad Syariah*. Kencana, 2017.
- Siddiqui, Shahid Hasan. “True Modes of Financing.” *Kuwait: Islamic Banking Htm*, 2005.
- Siti Maesaroh. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul.” UIN Raden Intan Lampung, 2019.
- Siti Maesaroh, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul” (UIN Raden Intan Lampung, 2019).
- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. literasi media publishing, 2015.
- Sohari Saharani Dan Ru’fs Abdullah. *Fiqih Muamalah*. Bogor: Galih Indah, 2011.
- Subakti, Try. *Akad Pembiayaan Mudharabah Perspektif Hukum Islam*. Literasi Nusantara, 2019.
- Wicaksono, Widhi. LPP Balai Insan Cendekia, 2020.



Lampiran: Dokumentasi Penelitian





Lampiran: Surat Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5008/05/C.4-VIII/IX/1446/2024 21 September 2024 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 18 Rabiul awal 1446
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 1092/FAI/05/A.2-II/IX/1446/2024 tanggal 21 September 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : EVI ELVIRA
 No. Stambuk : 10525 1101621
 Fakultas : Fakultas Agama Islam
 Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

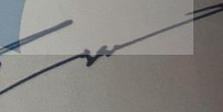
"ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN PADA BURUH PEKERJA KARET DI DESA TIBONA KABUPATEN BULUKUMBA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 10 Oktober 2024 s/d 10 Desember 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



 Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
 NBM 1127761


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No. 5 Telp. (0411) 441072 Fax. (0411) 444048
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : pengembangan@psd-sulselprov.go.id

Nomor : **25630/S.01/PTSP/2024**
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin penelitian**

Kepala PTSP
 Supat Sulukumba

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5008/05/C.4-V/100/1448/2024 tanggal
 21 September 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini :

Nama : **EVI ELVIRA**
 Nomor Pokok : **105251101621**
 Program Studi : **Hukum Ekonomi Syariah**
 Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
 Alamat : **Jl. slt Alauddin No. 259, Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI
 dengan judul : **PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**" ANALISIS HUKUM EKONOMI SYARIAH TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN PADA BURUH
 PEKERJA KARET DI DESA TIBONA KABUPATEN BULUKUMBA "**
 Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Oktober s/d 07 November 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud
 dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 07 Oktober 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**


ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
 Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan 1/3
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar, Makassar
 2. Peringat

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
KECAMATAN BULUKUMPA
DESA TIBONA

Alamat : Jln Puang Tuwo Dusun Bolaperringe Desa Tibona Kec. Bulukumpa Kab Bulukumba

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 32 /DTB/I/2025

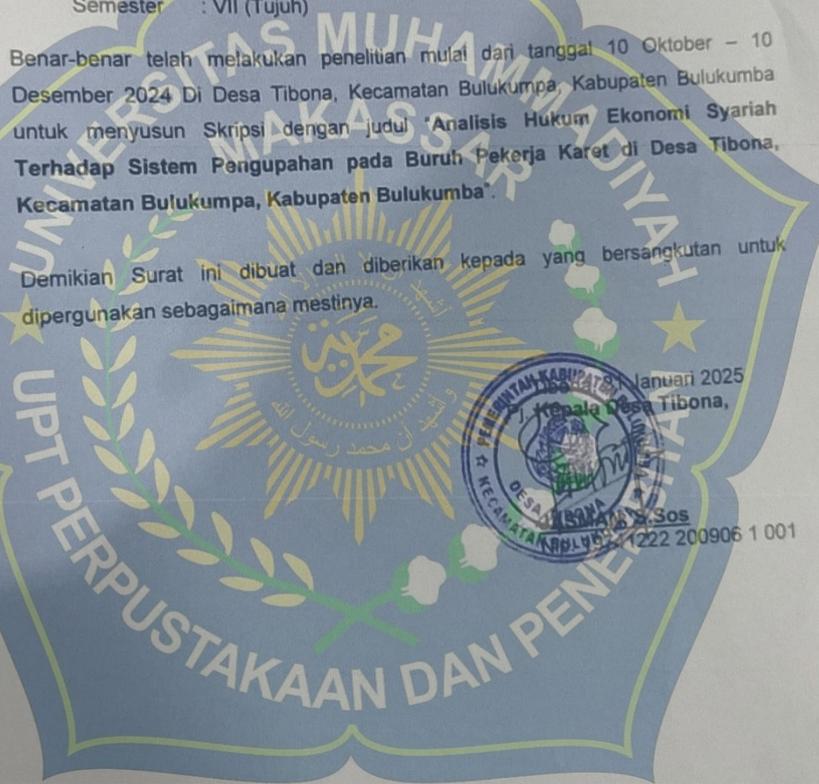
Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Penjabat Kepala Desa Tibona, menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Agama Islam.

Nama : Evi Elvira
Nim : 105251101621
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah)
Semester : VII (Tujuh)

Benar-benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 10 Oktober - 10 Desember 2024 Di Desa Tibona, Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba untuk menyusun Skripsi dengan judul "Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan pada Buruh Pekerja Karet di Desa Tibona, Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba".

Demikian Surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Januari 2025
Kepala Desa Tibona,
S.Sos
1222 200906 1 001



Lampiran: Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Evi Elvira
Nim : 105251101621
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 28 Januari 2025
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


 Nursyah S. Hanung M.P
 NBM. 964 594

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I

Elvi Elvira 105251101621 BAB I

ORIGINALITY REPORT

8% LULUS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

turnitin

8% SIMILARITY INDEX

8% INTERNET SOURCES

1% PUBLICATIONS

1% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	6%
2	docplayer.info Internet Source	1%
3	acch.kpk.go.id Internet Source	1%
4	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	<1%
5	issuu.com Internet Source	<1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

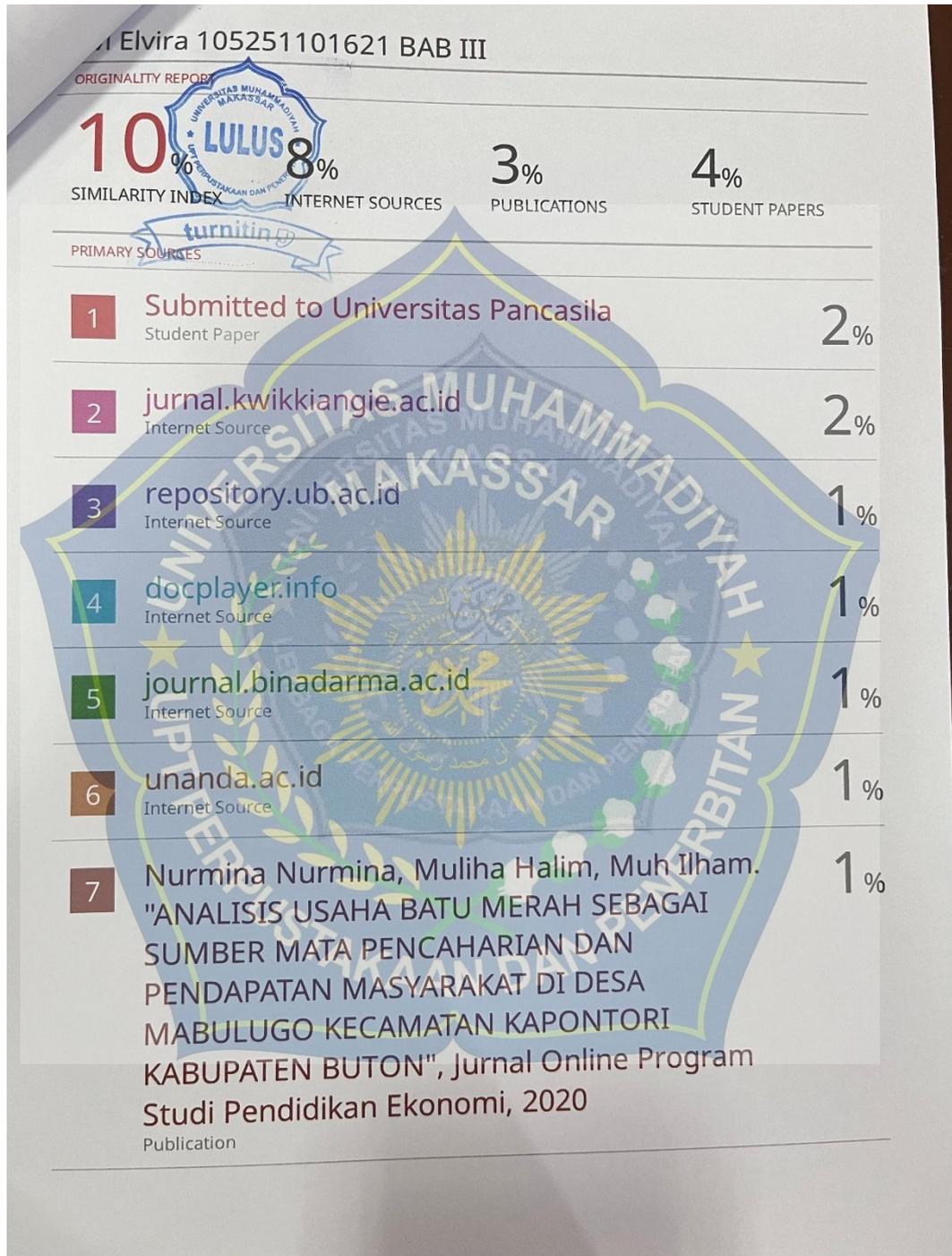
Exclude matches Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

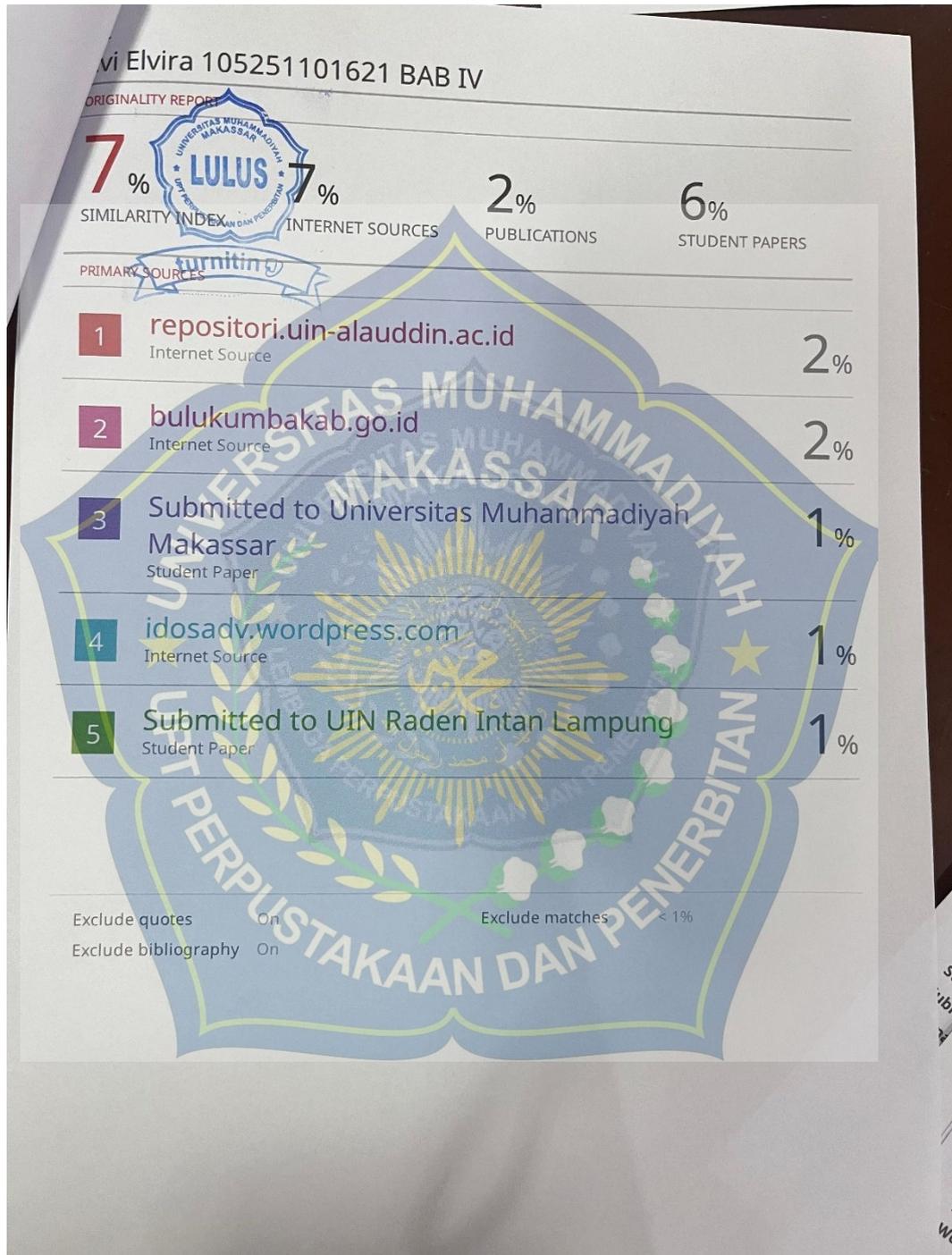
BAB II



BAB III



BAB IV



BAB V

vira 105251101621 BAB V

ORIGINALITY REPORT

2%		2%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS	

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com	2%
	Internet Source	

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

RIWAYAT HIDUP



Evi Elvira, Lahir di Bulukumba, pada 01 September 2000, Putri Pertama dari pasangan Bapak Syamsuddin dan Ibu Nuraida. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD 304 Batuhulang dan selesai pada tahun 2013, Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP 17 Bulukumba dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, melanjutkan studi di SMA 14 Bulukumba dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikannya Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Agama Islam dengan Program Studi Hukum Ekonomi Syariah dan memperoleh NIM. 105251101621 di tahun 2021. Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah magang di Pengadilan Tinggi Agama Jakarta Pusat. Tugas akhir dalam pendidikan tinggi diselesaikan dengan menuliskan skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan Padah Buruh Pekerja Karet Di Desa Tibona Kabupaten Bulukumba”.