



Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Mandor Pada PT. Kartika Hijau Lestari

Fitrah Ilham Ramdhan

Universitas Islam Negeri Sumatera

Mawaddah Irham

Universitas Islam Negeri Sumatera

Address : Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan,
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Corresponding author : ramadanilham733@gmail.com

Abstract: *The aim of the research is to determine the system for determining wages for palm oil plantation foremen and the forms of Islamic economic values at PT Kartika Hijau Lestasi Serafoh plantation, Sangga Lima village, Gebang district. Langkat Regency,. North Sumatra. The method used is descriptive qualitative with a data reduction model, data presentation and drawing conclusions. The research results show that the palm oil plantation wage system in determining wages is in accordance with the principles of Islamic Economics, because the oil palm plantation owner discusses in advance the amount of wages that will be given. Regarding payment procedures, oil palm plantation owners do not delay giving wages, wages are given directly to workers after the workers have finished their work. The wage system for palm oil plantations meets the value of justice, because in providing wages to workers there are differences in wages for each type of work carried out. However, the wages paid do not meet the appropriate value, because the wages set cannot meet the living needs of workers even though the wages paid are in accordance with Langkat Regency UMK standards.*

Keywords : Wage System, Islamic Economy, Palm Oil Plantations

Abstrak: Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui sistem penetapan upah mandor kebun sawit dan bentuk nilai-nilai ekonomi Islam di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec. Gebang kab. Langkat. Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan model reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sistem pengupahan kebun sawit dalam menetapkan upah telah sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam, karena pemilik kebun sawit mendiskusikan terlebih dahulu mengenai besaran upah yang akan diberikan. Mengenai prosedur waktu pembayaran, pemilik kebun sawit tidak menunda pemberian upah, upah diberikan langsung kepada pekerja setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya. Sistem pengupahan kebun sawit sudah memenuhi nilai keadilan, karena dalam memberikan upah kepada pekerja terdapat perbedaan upah dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi pemberian upah belum memenuhi nilai kelayakan, karena upah yang ditetapkan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja walaupun upah yang dibayarkan sesuai dengan standar UMK Kabupaten Langkat.

Kata Kunci : Sistem Pengupahan, Ekonomi Islam, Kebun Sawit

LATAR BELAKANG

Dinamika persoalan upah tenaga kerja di Indonesia masih menjadi pekerjaan rumah tangga bagi kabinet kerja pemerintahan Indonesia. Masalah yang muncul perusahaan terkadang memberikan upah kepada tenaga kerja masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Persoalan mengenai upah mandor tenaga kerja diperusahaan sering disuarakan tenaga kerja melalui aksi mandor untuk menuntut keadilan tentang kenaikan upah. Hal tersebut perlu menjadi perhatian yang serius bagi pemerintah Indonesia selaku pembuat kebijakan tentang upah tenaga kerja di Indonesia.

Received: Februari 29, 2024 Accepted: Maret 21, 2024; Published: Mei 31, 2024

* Fitrah Ilham Ramdhan, ramadanilham733@gmail.com

Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam Hubungan Kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat Upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Mandor melihat Upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup mandor dan keluarganya. Secara psikologis Upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi mandor. Di lain pihak, Pengusaha melihat Upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat Upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas Mandor, dan meningkatkan daya beli masyarakat.

Upaya terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan mandor harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, non fisik dan sosial, yang meliputi makanan, minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua, dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan bagi Pekerja/Buruh beserta keluarganya.

Terkait dengan perusahaan yang memperkerjakan mandor maka sistem pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna jelas atau transparan, dan profesional, sedangkan layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, dan sesuai dengan pasaran. Agama Islam memberikan pedoman bagi kehidupan manusia dalam bidang perekonomian tidak memberikan landasan yang bersifat praktis, berapa besarnya upah yang harus diberikan kepada buruh untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Agama Islam juga memerintahkan agar membayar upah, kepada para pekerja dengan secepatnya dan diberikan secara profesional sesuai dengan kadar kerja dan sesuai dengan standar yang harus di bayarkan sebagaimana aturan pemerintah yaitu upah minimum regional.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah, shahih).

وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Bukhari).

Islam memberikan jalan, bahwa dalam pembayaran upah supaya ditentukan sesuai dengan upah yang pantas (ajru mitsli) dan baik. Dan juga memberikan kebebasan untuk menuntut haknya, yang merupakan hak asasi bagi manusia, apabila hak mereka dimiliki orang lain Bekerja menjadi modal utama dalam mempertahankan kelangsungan hidup.

Dalam Islam, besaran upah 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. Para Nabi tersebut menggunakan keahlian manajerial (*managerial skill*) yang mereka miliki untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi (*organizational resources*) sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan. Para manajer harus mengakui bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan perusahaan jika seluruh pekerjaan dikerjakan sendirian. Setiap perusahaan, baik itu perusahaan perseorangan ataupun perusahaan persekutuan yang mempunyai karyawan tentunya tidak lepas perikatan antara pihak perusahaan dan karyawan. Sistem ini bisa berbentuk upah atau perjanjian kesejahteraan lainnya yang disetujui oleh kedua belah pihak dan saling dapat menguntungkan, Demikian halnya dengan PT. Kartika Hijau Lestari

Masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan saat ini adalah di bidang pelaksanaan upah. Hal ini dengan sering terjadi unjuk rasa atau permogokan tenaga kerja yang menuntut kenaikan upah atau peningkatan kesejahteraan mereka. Salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan mandor adalah upah yang diterima oleh mandor yang bersangkutan. Upah mempengaruhi kesejahteraan mandor secara langsung, karena upah merupakan pendapatan mandor

Keadaan yang tidak menentu dialami oleh buruh harian berstatus kontrak, yakni mereka yang bekerja untuk perusahaan dalam masa tertentu, tergantung kebutuhan perusahaan, biasanya ketika menghadapi masa panen raya. Bersama-sama dengan buruh borongan, mereka merupakan lapisan buruh dalam jumlah paling besar. Upah mereka sangat bergantung pada jenis pekerjaan (panen, pemupukan, pamarasan) dan status mereka, dimana buruh- buruh dengan status harian biasanya memperoleh upah yang lebih baik dan pasti dibanding mereka berstatus sebagai buruh borongan. Untuk memangkas ongkos produksi, perusahaan-perusahaan perkebunan sawit mengalihkan buruh-buruh harian menjadi buruh dalam sistem borongan. Sumber tenaga kerja utama

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti tentang upah mandor di PT. Kartika Hijau Lestari, Dalam kondisi saat ini masalah kesejahteraan Upah mandor menjadi masalah yang amat penting. Terlebih lagi karena upah sebagai salah satu faktor penunjang dari pekerja menjadi salah satu sumber konflik antara pekerja dengan PT. Kartika Hijau Lestari, sementara bagi kalangan mandor penurunan tersebut dirasakan sebagai beban yang berat, bagi

kelangsungan hidup mereka. Karena kesejahteraan pekerja mandor tetap diperkebunan sawit dari gaji/penghasilan, bonus, lembur, insentif, beras dan minyak, layanan kesehatan dan pendidikan berbeda halnya dengan pekerja buruh yang tidak tetap hanya mendapatkan gaji atau penghasilan. Sehingga hal-hal tersebut tidak bisa digunakan untuk mengukur kesejahteraan para pekerja mandor. Karena hal-hal yang mempengaruhi kesejahteraan mandor, ialah dapat terpenuhinya jumlah tanggungan keluarga, pendapatan keluarga, umur, beban hutang keluarga dan lokasi tempat tinggal yang harus ditanggung oleh para mandor.

Maka dari itu Berdasarkan uraian latar belakang di atas menyangkut tentang permasalahan tersebut sehingga membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Upah Mandor Pada PT. Kartika Hijau Lestari”.

KAJIAN TEORI

Penetapan Upah Menurut Ekonomi Islam

Upah atau gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa arab sering disebut dengan ajrun/ajran yang berate memberikan upah/hadiah. Dari segi bahasa al-ajru yang berarti iwad (ganti), oleh sebab itu al-sawab (pahala) dinamakan juga al-ajru atau al-ujrah (upah). Jadi kata ajaran mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala.

Sedangkan menurut istilah fiqih adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan disyaratkan pula agar upah dalam transaksi ujrah disebutkan secara jelas. Upah diberikan sebagai balas jasa atau kerugian yang diterima pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai manager. Menurut Afzalur Rahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan Sebagian harga diri tenaga kerja (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi. Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan

Al- Qur'an dan Sunnah nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. Al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Sumber hukum upah salah satunya diambil dari Al- Qur'an surat Hud ayat 15:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوَفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَلَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ ﴿١٥﴾

“Barangsiapa yang menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, niscaya Kami berikan kepada mereka Balasan pekerjaan mereka di dunia dengan sempurna dan mereka di dunia itu tidak akan dirugikan”.

Hadits Nabi mengenai upah juga dijelaskan oleh rasulullah Saw antara lain :

أَعْطُوا الْوَجَرَ قَبْلَ أَنْ يَفْرُقَهُ

Artinya: “Berilah upah kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringat mereka”

Selain itu dalam hadits juga diriwayatkan bahwasannya upah harus ditentukan terlebih dahulu

أَجْرُهُمْ لِيَعْمَلُوا جِزْرًا أَوْ جِزْرًا تَامِنًا (هريرة أبيعنا الرزاق عبد رواه)

Artinya: “Barang siapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah upahnya.” (HR. Abd Rozaq dari Abu Hurairah) Pemberian upah atas tukang bekam dibolehkan, sehingga mengupah atas jasa pengobatan pun juga dipebolehkan.

Dari nash-nash diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian perburuhan dengan menggunakan tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan dibenarkan dalam Islam dengan kata lain selai upah (upah kerja) yang merupakan salah satu macam Ijarah dalam hukum Islam itu dapat dibenarkan.

Ada beberapa tingkatan pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kesejahteraan buruh diantaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja intelektual dan pekerja kasar atau pekerja yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak erupa uang karena ketidak tahuan atau kelembanan dalam bekerja dan masih banyak faktor-faktor lainnya.

Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja, hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing pekerja. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya Qs. Al-Ahqaf (46:19):

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظَاهَمُونَ ﴿١٩﴾

“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Oleh karena itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab. Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerjasama itu. Tingkatan upah minimum ditentukan dengan memperhatikan.

Perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam kondisi apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Perkiraan besarnya upah diukur berdasarkan kadar jasa yang diberikan tenaga kerja, berdasarkan kesempatan dari orang yang bertransaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli sesuai manfaat serta waktu yang tepat dimana pekerjaan itu dilakukan.

Peraturan Pemerintah Mengenai Upah Minimum Kabupaten

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah lapangan (field research) dengan pendekatan studi kasus. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan penelitian kualitatif bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata lisan atau dari orang-orang dan perilaku mereka yang diamati.

Penelitian kualitatif ini dimaksudkan untuk memahami fenomena yang terjadi terhadap sistem upah mandor pada PT. Kartika Hijau Lestari berdasarkan Tinjauan Ekonomi Islam secara lebih spesifik dan mendalam.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. menggambarkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena, dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

Informan dalam penelitian ini adalah mandor PT. Kartika Hijau Lestari di Sumatera Utara, sebagaimana dikemukakan Arikunto yang menyatakan bahwa untuk penelitian kualitatif menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah dimana sample dalam penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini subjek/informan yang dibutuhkan dalam mencari informasi yaitu Mandor perkebunan PT. Kartika Hijau Lestari

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data, sebagian yang penulis ketahui data primer itu ialah data yang diperoleh secara langsung atau dari tangan pertama. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari Mandor perkebunan PT. Kartika Hijau Lestari. Sehingga data primer adalah data wawancara kepada Mandor PT. Kartika Hijau Lestari tentang bagaimana sistem upah mereka dalam tinjauan ekonomi islam di PT. Kartika Hijau Lestari. Data sekunder yaitu sumber yang menjadi bahan penunjang dan melengkapi suatu analisis. Data yang diperoleh dengan menelaah dari berbagai buku-buku dan karya tulis ilmiah yang berkaitan dengan sistem upah mandor pada PT. Kartika Hijau Lestari

PEMBAHASAN DAN HASIL

Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan diketahui bahwa dari 5 sampel yang diteliti ditemukan sistem pengupahan yang digunakan oleh para pemilik kebun sawit di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec. Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara dalam memberi upah kepada pekerjanya menggunakan sistem borongan.

Sistem borongan adalah cara memperhitungkan upah dengan menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, dan selanjutnya upah akan diberikan kepada pekerja individu atau kelompok yang bersangkutan tergantung pada perolehan hasil yang dikerjakan, dengan perhitungan upah berdasarkan jumlah hasil kerja dikalikan dengan jumlah upah yang telah ditetapkan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya antara pemilik kebun dan pekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti semua sampel menerapkan sistem borongan ini dikarenakan pekerja yang mengelola kebun sawitnya statusnya bukan sebagai pekerja tetap, maksudnya mereka hanya bekerja apabila ada pekerjaan yang akan dikerjakan dan berpindah-pindah antara kebun sawit satu dengan yang lainnya. Selain itu pekerja juga lebih memilih sistem borongan karena sifatnya yang tidak terikat dan bebas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipikul sesuai kesepakatan dengan pemilik kebun sawit.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dalam menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam harus dapat memenuhi beberapa karakteristik, yaitu:

1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

Penetapan upah mandor kebun sawit di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec.Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara, ada kesepakatan/perjanjian awal antara pemilik kebun sawit dengan pekerja dalam menetapkan upah sebelum pekerjaan itu dilakukan yaitu berupa upah sistem borongan. Pekerja di sana juga mengetahui berapa besaran upah mereka yang diberikan di setiap jenis-jenis pekerjaan dalam pengelolaan kebun sawit tersebut. Berikut ini data yang berkaitan dengan upah sistem borongan yang diberikan kepada pekerja kebun sawit di PT Kartika Hijau Lestari

Tabel 1.
Upah Mandor Kebun Sawit di PT Kartika Hijau Lestari

Jenis Gaji	Masa Kerja	Jumlah Upah
Gaji Pokok	1 Bulan	Rp. 1.800.000
Uang Makan	1 Bulan	Rp. 350.000
Uang Hadir	1 Bulan	Rp. 250.000
Tunjangan Jabatan	1 Bulan	Rp. 400.000
TOTAL UPAH		Rp. 2.800.000

Sumber : Hasil wawancara dengan Mandor PT Kartika Hijau Lestari

Praktik pengupahan kebun sawit di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec.Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara telah sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti rata-rata pemilik kebun sawit di sana telah melakukan kesepakatan atau mendiskusikan terlebih dahulu kepada pihak pekerja mengenai besaran upah yang akan diberikan sebelum melakukan pekerjaan di kebun sawit tersebut. Hal ini sesuai dengan anjuran Rasulullah SAW yaitu pemilik kebun (majikan) menyebutkan informasi mengenai besaran upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum memulai pekerjaan itu. Sehingga tidak menyebabkan terjadinya perselisihan dan pertengkaran dikemudian hari. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ
جَيْرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ, وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ, مِنْ طَرِيقِ أَبِي
حَنِيفَةَ)

Artinya: Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa yang mempekerjakan seorang pekerja, maka hendaklah dia menentukan upahnya”. (HR. Abdul Razzaq dalam hadis yang munqathi’ (terputus sanadnya). Dan Al-Baihaqi meriwayatkannya secara maushul (bersambung sanadnya) dari jalur Abu Hanifah).

2. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Pembayaran telah sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam. Karena para pemilik kebun sawit tidak menunda pemberian upah kepada pekerja. Upah diberikan langsung kepada pekerja setelah pekerja tersebut selesai melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ, قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ. (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya: Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW: “Berikanlah kepada seorang buruh upahnya sebelum kering peluhnya”. (HR Ibnu Majjah).

Rasulullah SAW mendorong para majikan untuk membayarkan upah kepada para pekerja ketika mereka telah selesai menunaikan tugasnya. Adanya ketentuan tersebut dapat menghilangkan rasa keraguan pekerja terhadap pemilik kebun sawit (majikan) bahwasanya upah mereka akan dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan pembayaran tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Berdasarkan penelitian dapat dikatakan bahwa prosedur pembayaran upah pada kebun sawit PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec. Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara dalam memberikan upah kepada pekerja sudah dikatakan baik, karena para pemilik kebun dalam membayar upah sudah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak tersebut.

Dalam sistem pengupahan menurut Ekonomi Islam mengandung beberapa prinsip/nilai. Adapun nilai-nilai ekonomi Islam dalam sistem pengupahan kebun sawit di PT Kartika Hijau Lestari adalah sebagai berikut:

1. Prinsip keadilan

Prinsip adil dalam sistem pengupahan ialah tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap saling jujur dan adil. Majikan diharuskan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka.

Apabila adil itu bermakna proporsional, maka keadilan yang ada pada sistem pengupahan kebun sawit di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec.Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara telah dapat dikatakan adil, di mana para pekerja di sana menerima upah sesuai dengan pekerjaan yang telah kerjakannya dan sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja di kebun sawit tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata pemilik kebun di sana dalam memberikan upah kepada pekerja terdapat perbedaan upah dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan dan dilihat dari kemampuan si pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan salah satu pemilik kebun yang menyatakan bahwa jumlah upah yang diberikan kepada pekerja tergantung pada perolehan hasil yang dikerjakan, dengan perhitungan upah berdasarkan jumlah hasil kerja dikalikan dengan jumlah upah yang telah ditetapkan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya antara pemilik kebun dan pekerja.

2. Prinsip kelayakan

Layak dalam perspektif ekonomi Islam mengandung makna cukup, baik dari segi pangan, sandang, dan papan serta layak juga bermakna sesuai dengan pasaran. Apabila layak bermakna sesuai dengan pasaran, maka kelayakan yang ada pada sistem pengupahan kebun sawit di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec.Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara dalam perspektif ekonomi Islam, telah dapat dikatakan layak, karena dalam pemberian upah telah sesuai dengan harga pasaran di daerah tersebut. Upah yang diberikan telah sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjajanya (profesi kerja). Apabila layak itu bermakna cukup pangan, sandang, dan papan, maka pemberian upah di sana belum dapat dikatakan layak karena belum dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja, walaupun rata-rata pemilik kebun sawit di sana memberikan bonus/tunjangan kepada pekerja berupa THR pada saat lebaran Idul Fitri.

Kelayakan pada sistem pengupahan kebun sawit di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec.Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara dalam pemberian upah belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kota (UMK) Kabupaten Langkat tahun 2024

ini yaitu Rp 2.940.000 dikarenakan upah yang diberikan relatif kecil. Membuat para mandor masih merasa kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa sistem pengupahan kebun sawit di di PT Kartika hijau Lestasi kebun Serafoh desa Sangga lima kec.Gebang kab. Langkat, Sumatera Utara Sumatera Utara dalam menetapkan upah telah sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam, karena pemilik kebun sawit mendiskusikan terlebih dahulu mengenai besaran upah yang akan diberikan, sehingga pekerja mengetahui upah yang diberikan pada setiap jenis pekerjaan dalam pengelolaan kebun sawit tersebut. Mengenai prosedur waktu pembayaran, pemilik kebun sawit tidak menunda pemberian upah, upah diberikan langsung kepada pekerja setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya. Sistem pengupahan kebun sawit juga sudah memenuhi nilai keadilan, karena dalam memberikan upah kepada pekerja terdapat perbedaan upah dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan dan dilihat dari kemampuan pekerja dalam menunaikan tugasnya serta melihat pada perolehan hasil yang dikerjakan. Akan tetapi pemberian upah belum memenuhi nilai kelayakan, karena upah yang ditetapkan belum dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja walaupun upah yang dibayarkan sesuai dengan pasaran disana tetapi belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Langkat

DAFTAR REFERENSI

- Antonio, Muhammad Syafi'i. (2001). *Bank Syariah dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Darmadi, Hamid. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, R., & Fauzy, M. Q. (2017). Sistem upah minimum Kabupaten dalam perspekti Islam (Studi kasus pada upah minimum Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 4(6), 434-448. <http://dx.doi.org/10.20473/vol4iss20176pp434-448>.
- Kurnia, A., Wahab, A., Leu, U. U. (2018). Tinjauan ekonomi Islam atas sistem pengupahan karyawan Home Industry Meubel. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 123-135. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540>
- Musfiqon, M. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rozalinda. (2016). *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sanjaya, Wina. (2013). *Penelitian Pendidikan: Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana.
- Sari, S.W. (2016). Pemberian upah pekerja ditinjau dari upah minimum Kabupaten dan hukum ekonomi Islam. *Ahkam: Jurnal Hukum Islam*, 4(1), 123-140. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. Suhendi, Hendi. (2016). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali 1 Pers.