

UPAH TENAGA KERJA LEPAS KEBUN SAWIT DALAM PANDANGAN ISLAM Studi Kasus Desa Pasar Kembang Kab. Indragiri Hilir

Novi Ayu Lestari

Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syari'ah
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indragiri

Siti Aisyah

Dosen Ekonom Syari'ah Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indragiri

Abstrak

Artikel ini mencoba menganalisis konsep upah yang berlaku di perkebunan sawit Desa Pasar Kembang Kabupaten Indragiri Hilir dalam pandangan Islam. Berdasarkan temuan, tenaga kerja diupah berdasarkan kesepakatan antara kedua pihak, pihak pekerja dan pemilik kebun tanpa ada kontrak tertulis. Kemudian upah juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya harga dari buah kelapa sawit. Hasilnya, upah yang dilakukan di Desa Pasar Kembang Kabupaten Indragiri Hilir telah sesuai dengan syariat Islam karena terpenuhinya rukun syarat ujarah.

Keyword: *Upah, Ujarah, Buruh Sawit, Perkebunan Sawit*

A. Pendahuluan

Upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi sendiri merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah upah ini merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Tak heran bila dari buruh hingga direktur sebuah

perusahaan, tidak ada topik yang lebih menarik dan lebih sensitif daripada masalah gaji. Isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya perbedaan gaji. Buruh seringkali berunjuk rasa menuntut kenaikan gaji atau menuntut bonus yang belum keluar. Bahkan sering terjadi, karyawan-karyawan dengan potensi baik pindah ke tempat lain karena merasa kurang dihargai secara finansial.

Dalam proses produksi maupun disrtibusi tersebut tidak lepas dari kinerja para buruh atau pekerja. Dengan memperhatikan kinerja akan diketahui bagaimana hasil produksi maupun distribusi itu berlangsung. Kinerja yang baik dipengaruhi salah satunya oleh seberapa besar tingkat motivasi kerja yang dimiliki para buruh atau pekerja tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja itu adalah upah.

Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atau buruh sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Upah juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan).

Pertanian merupakan salah satu sektor kehidupan masyarakat Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani dan didukung dengan kondisi kesuburan tanah dan iklim tropis yang dapat menumbuhkan berbagai jenis tanaman. Pertanian di Indonesia terbagi dua yaitu pertanian tanaman keras dan pertanian tanaman pangan. Pertanian tanaman keras seperti tanaman kakao, sawit, dan lainnya sedangkan pertanian tanaman pangan seperti jagung, padi, sayur mayur, buah-buahan dan lainnya.

Keberadaan sektor pertanian tanaman pangan dalam perekonomian di Indonesia saat ini tidak diprioritaskan karena strategi pembangunan yang dilakukan lebih memprioritaskan sektor perkebunan kelapa sawit disamping disebabkan oleh faktor-faktor lainnya. Perkebunan kelapa sawit dianggap lebih penting sehingga pembangunan di sektor pertanian pangan khususnya padi menjadi lambat dan terjadi penyusutan atau penyempitan luas lahan pertanian padi. Kecendrungan yang terjadi adalah menyempitnya skala usaha tani. Faktor-faktor inilah yang menyebabkan petani yang hanya memiliki tanah sempit terpaksa harus menyewa tanah untuk lahan pertanian, dan mereka sendiri memilih menjadi buruh tani atau petani penggarap, yang tentu saja tidak memberi penghasilan yang mencukupi.¹

Hubungan kerja antara petani dan buruh tani terdapat hubungan pertukaran di dalamnya. Buruh tani bekerja dan petani memberikan upah. Buruh tani memberikan jasanya dan petani memberikan imbalannya berupa upah. Namun, manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu dengan lainnya. Manusia tidak dapat hidup sendirian dan membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu manusia bermasyarakat. Dalam suatu masyarakat pasti tercipta suatu relasi sosial. Begitu juga relasi petani dan buruh tani yang tidak sebatas pada hubungan kerja namun meluas pada hubungan sosial atau relasi sosial seperti saling tolong menolong terhadap sesama dalam menyelesaikan pekerjaan. Tidak jarang relasi

¹ J. Payama Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FEUI, 1985), h. 45.

atau hubungan tersebut berkembang menjadi hubungan kerjasama, kekerabatan, persaudaraan, dan bahkan dalam waktu yang relatif lama relasi tersebut juga membentuk relasi patronase. Relasi-relasi tersebut sering terjadi pada struktur masyarakat pertanian. Salah satu di Kecamatan Keritang yang memiliki struktur masyarakat pertanian yaitu Desa Pasar Kembang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit di Desa Pasar Kembang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Bagaimana pandangan hukum Islam pada pengupahan tenaga kerja lepas kebun sawit di Desa Pasar Kembang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

B. Landasan Teori

1. Pengetian dan landasan hukum *Ujrah* (upah)

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti 'iwa'du (ganti), oleh sebab itu *al-sawa'b* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.²

² Ahmad Warson Munawwir, *Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia terlengkap*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1994), h . 9.

Upah (*ujrah*) tidak bisa di pisahkan dari sewa menyewa (*ijarah*) karena memang upah merupakan bagian dari sewa menyewa (*ijarah*), *ijarah* berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil.

Banyak al-Qur'an dan hadist yang dijadikan argumen oleh para ulama' untuk kebolehan *al-ujrah*.

Firman Allah dalam sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرُّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

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

Hadith yang diriwayatkan dari Ummul Mu'minin Aisyah r.a.

“Dari Urwah bin Zubair bahwa sesungguhnya Aisyah ra. Istri Nabi SAW berkata: Rasulullah SAW dan Abu Bakar menyewa seorang laki-laki dari suku Bani-Ad-Dayl, penunjuk jalan yang mahir, dan ia masih memeluk agama orang kafir Quraisy. Nabi dan Abu Bakar kemudian menyerahkan kepadanya kendaraan mereka, dan mereka berdua menjanjikan kepadanya untuk bertemu di gua tsaur dengan kendaraan mereka setelah tiga hari pada pagi hari Selasa.” (HR. Al-Bukhari).

Dalam hadits lain Rasulullah bersabda,

“Dari Ibnu Abbas ra. Ia berkata: Nabi SAW berbekam dan beliau memberikan kepada tukang bekam itu upahnya.” (HR. Al-Bukhari)

Landasan *ijma* 'nya ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang menambah kesepakatan (*ijma*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, tetapi hal ini tidak dianggap.³

2. Rukun dan Syarat *Ujrah*

Rukun *ujrah* adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.⁴

Ahli-ahli hukum madzab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek akad. Perbedaan dengan madzab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad.

Syarat *ujrah* ialah:

- a. *Mu'jir* dan *musta'jir* yaitu pihak yang melakukan akad ijarah. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu.

³ Suhendri Hendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 166.

⁴ Samsul. Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 95.

- b. *Shighat* (akad). Syarat ijab qabul antara ajir dan musta'jir sama dengan ijab qabul yang dilakukan dalam jual beli.
- c. *Ujrah* (upah). Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja (ajiir) tersebut. Bukan didasarkan pada taraf hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun harga barang yang dihasilkan. Upah yang diterima dari jasa yang haram, menjadi rizki yang haram.
- d. *Ma'qud alaihi* (barang yang menjadi Obyek). Sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada pekerjaan yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa yang halal. Dilarang memberikan jasa yang haram seperti keahlian membuat minuman keras atau membuat iklan miras dan sebagainya. Asal pekerjaan yang dilakukan itu dibolehkan Islam dan aqad atau transaksinya berjalan sesuai aturan Islam. Bila pekerjaan itu haram, sekalipun dilakukan oleh orang non muslim juga tetap tidak diperbolehkan.⁵

3. Pengertian Upah Secara Umum

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan

⁵ Qomarul. Huda, *fiqh muamalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), h. 80.

sesuatu.⁶ Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undang serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga.⁷

Upah adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan cara kerja buruh sawit. Seorang pekerja yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan akan memotivasi pekerja lainnya sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuannya.

Menurut Pasal 1 Ayat 30 Undang-undang ketenaga kerjaan tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang telah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

4. Prinsip Pemberian Upah dalam Islam

Prinsip pemberian upah dalam islam terdiri dari dua yaitu: **Pertama**, Adil dalam memberi upah. Adil bermakna jelas dan

⁶ *Ibid.*, Team, *Kamus*,..., h. 947.

⁷ Sumarsono Sonny, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 181.

⁸ Djumaldji. *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006), h. 26.

transparan. Perinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perubahan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dikerjakan, 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 terkaitan dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkannya yang haram. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga terus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak, keterlambatan membayar upah dikatagorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjaannya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Muhammad saw pada hari kiamat.⁹

Kedua, Kelayakan dalam Pengupahan. Kelayakan pemberian upah yang diberikan juga menjadi perhatian dalam islam, kelayakan tersebut berhubungan dengan besaran yang diterima. Layak terdiri dari:

- a. Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan.

⁹ *Ibid.*, Shilihin, *Buku*,..., h. 874.

Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan (makanan), sandang (pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperkerjakannya untuk mencarikannya jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu dicetuskan. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) sering kali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya.

b. Layak bermakna sesuai dengan pesanan

Upah dalam konsep syariah memiliki dua dimensi, yaitu dimensi duniawi dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, dimensi akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi akhirat dapat tercapai.¹⁰

¹⁰ Rivai Veithzal, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Tugu Publisher, 2007), h. 805.

5. Mekanisme Penetapan Upah dalam Islam

Pada masa Rasulullah, penetapan upah bagi para pengawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji yang pertama kali dalam Islam bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat Gubernur Mekkah.

Tenaga kerja seperti yang telah disebutkan adalah faktor produksi yang sangat penting, dan imbalannya disebut upah. Istilah upah digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Berbagai teori dikemukakan oleh para ahli ekonomi modern mengenai penentuan upah ini. Menurut *subsistence theory*, upah cenderung mengarah kesuatu tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerjaan dan keluarga. Menurut *marginal productivity theory*, dalam kondisi persaingan sempurna, setiap pekerja yang memiliki *skill* dan efisiensi yang sama dalam suatu kategori akan menerima upah yang sama dengan VMP (*value of marginal product*) jenis pekerjaan yang bersangkutan. Artinya tidak ada kesepakatan diantara para ahli ekonomi mengenai masalah bagaimana upah untuk ditetapkan.

Islam menawarkan sebuah solusi yang amat masuk akal mengenai ini, didasarkan pada keadilan dan jujur serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan tetap mengingat ajaran Islam.

Abu Dzar menyatakan bahwa Nabi SAW bersabda: “mereka (budak atau pembantumu) adalah saudara-saudara kalaian. Allah telah menempatkan mereka di bawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan pekerjaan yang berat”

6. Dasar Penentuan Upah

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asa pemberian upah sebagai mana ketentuan yang diberikan Allah dalam firmanNya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ ^{وَصَلَهُ} أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasa) pekerjaan-pekerjaan yang mereka sedang mereka tidak dirugikan.” (Al-Ahqaf ayat 19)

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggung jawab nafkah keluarga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang, karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang bertanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Rasulullah Bersabdah:

Barang siapa mempekerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberi rumah, dan jika ia tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikan lah kendaraan.

7. Penggolongan Upah dalam Islam

Ada beberapa penggolongan upah sebagai berikut:

- a. Upah Sistem Waktu. Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya di dasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
- b. Upah Sistem Hasil. Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, dan kologram. Besarnya upah yang dibayar selalu berdasarakan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- c. Upah Sistem Borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang meneteapkan besanya jasa dibesarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balasa jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.¹¹

C. Sekilas Desa Pasar Kembang

Secarah Administratif Desa Pasar Kembang termasuk Wilayah Kecamatan Keritang Kabupaten Indra Giri Hilir Provinsi Riau dan terletak dibagian Selatan Merupakan salah satu Desa yang memiliki

¹¹ *Ibid.*, Rivai, *Islam*,....., h. 807.

pontensi ekonomi berkembang didukung oleh infrastruktur Desa Pasar Kembang yang dilihat secara umum keadaannya merupakan daerah dataran dengan Lahan Pertanian, Perkebunan dan Persawahan luas yang dialiri oleh sungai yaitu sungai Gansal dengan beberapa anak sungai.

Pertumbuhan ekonomi masyarakat Desa Pasar Kembang secara umum juga mengalami peningkatan, hal ini dinilai bertambahnya jumlah penduduk yang memiliki usaha atau pekerjaan walau pun jenis pekerjaan tersebut pada umumnya belum dapat di pastikan bersumber dari hasil usaha yang dilakukan bisa juga diperoleh dari pinjaman modal usah dari pemerintah.

Yang menarik perhatian, penduduk Desa Pasar Kembang masih banyak yang memiliki usaha atau mata pencarian tetap dibidang pertanian dan perkebunan, hal ini dapat diindikasikan bahwa masyarakat Desa Pasar Kembang terbebasnya dalam ilmu pengetahuan dibidang pertanian dan perkebunan kelapa dan kelapa sawit oleh karna itu tidak adanya tenaga ahli yang mendampingi mereka dalam hal ini, bagaimana masyarakat berbuat untuk menjadi petani yang baik dan hasil maksimal untuk didapatkan, masyarakat untuk mendapatkan ilmu pengetahuan di bidang pertanian dan perkebunan hanya lah dari mulut petani ke mulut petani serta penyaluran pupuk bersubsidi tidak tepat waktu sehingga berpengaruh pada hasil produksi pertanian dan perkebunan, meskipun ada tenaga kerja yang dinamakan PPL di Desa Pasar Kembang tidak berkerja sebagaimana yang diharapkan pemerintah yang menugaskannya. Ini yang menyebabkan belum terlepas dari kemiskinan, padahal potensi ada.

Berikut ini tabel mata pencarian penduduk Desa Pasar Kembang dari tahun 2014 hingga sekarang.

No	Mata Pencarian	Jumlah (Orang)	Persentase dari jumlah penduduk	
1	Petani	1.657 orang	49	%
2	Buruh Tani	64 orang	7	%
3	Pedagang	33 orang	6	%
4	Perternak	5 orang	3	%
5	Perabot	10 orang	2	%
6	PNS/TNI/POLRI	38 orang	5	%
7	Tenaga Honor	96 orang	8	%
8	Buruh Bangunan	20 orang	12	%
9	Bengkel	39 orang	1	%
10	Belum Bekerja	200 orang	15	%
11	Tidak Bekerja	31 orang	5	%

D. Deskripsi Umum Responden

1. Usia

Adapun data mengenai usia responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Komposisi Usia Responden

No	Usia Responden	Responden
1	>53 Tahun	1
2	41-45 Tahun	5
3	30-34 Tahun	9
4	24-29 Tahun	5
Jumlah		20

2. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Komposisi Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Responden
1	SD	3
2	SMP	11
3	SMA	6
Jumlah		20

3. Luas Kebun

Ada pun luas kebun yang di miliki oleh pemilik kebun, berdasar kan yang telah saya wawancarai ialah sebagai berikut :

Tabel 4
Komposisi Luas Kebun Responden

NO	Nama Pemilik Kebun	Luas Kebun
1	Aming	3
2	Bujang Logo	4
3	Andi	3
4	Galih	3
5	Giding	2
6	Amir	2
7	Delel	3
8	Jalal	4
9	Eko	3
10	Edi	4

E. Pokok-Pokok Temuan

1. Perekrutan Tenaga Kerja

Perekrutan tenaga kerja adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan yang diperlukati guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹²

Dalam perekrutan yang dilakukan di Desa Pasar Kembang, hanya bertanya kepada orang yang bersangkutan atau langsung bertanya kepada buruh kepala sawit apakah ia ingin mengerjakan atau menggarap kebun orang yang pemilik kebun kelapa sawit atau orang yang ingin mengupahkan kebunnya kepada buruh kelapa sawit.

Cara perekrutan buruh kebun kelapa sawit di Desa Pasar Kembang, tidak serumit dengan perekrutan karyawan-karyawan yang berkerja di sebuah perusahaan. Apabila kedua belah pihak sudah menyetujui dengan apa yang di sepakati, maka buruh kebun kelapa sawit bisa langsung menggarap atau mengerjakan kebun kelapa sawit.

2. Perjanjian Kerja

Di dalam perjanjian kerja, para pekerja hanya melakukan perjanjian dengan bertemu langsung atau bertatap muka, tidak ada perjanjian tertulis yang dilkauan. Adapun peroses perjanjian penggarapan kebun kelapa sawit di Desa Pasar Kembang adalah sebagai berikut:

¹²Hendiy Simamura, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :STIE YKPN, 1999). h. 212.

Awalnya pemilik kebun menginformasikan bahwa sedang mencari petani yang bersedia menggarap kebun kelapa sawit miliknya. Setelah ada buruh tani yang tertarik dengan informasi yang diperoleh, kedua belah pihak mengadakan pertemuan baik itu atas inisiatif pemilik kebun maupun atas kehendak buruh tani yang tujuannya mengadakan akad baik tertulis maupun lisan. Dalam kasus yang berbeda, adakalanya petani penggarap yang mencari kebun garapan, dengan menemui pemilik kebun yang memiliki banyak kebun yang belum tergarap. Setelah menemukan pemilik kebun yang mengizinkan kebunnya untuk digarap, maka kedua belah pihak mengadakan pertemuan untuk mengadakan akad. Pada perjanjian kerjasama penggarapan kebun sawit di Desa Pasar Kembang kebanyakan kedua belah pihak melakukan akad dengan cara lisan.

Setelah kedua pihak melakukan akad, kedua belah pihak bermusyawarah menentukan cara penggarapan. Penggarapan yang dilakukan selama sistem upah kebun sawit ini dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Pengelolaan lahan atau kebun

Didalam pengelolaan lahan yang ada di Desa Pasar Kembang, si pengupah atau buruh kebun kelapa sawit melakukan perawatan pada kebun kelapa sawit. Perawatan yang biasanya yang pengupah lakukan seperti membersihkan kebun kelapa sawit, memupuk dan merawat kebun sesuai dengan keadaan atau kebutuhan kebun kelapa sawit agar hasil akhirnya

memuaskan atau saat pemanenan buah nya sesuai dengan keinginan.

b. Pemanenan atau pendodosan

Pemanenan atau yang sering di sebut dengan pendodosan yang biasanya di lakukan di Desa Pasar Kembang ada tingkat pemanenan atau pendodosan adalah: **Pertama**, tingkatan yang paling cepat hanya bisa dilakukan selama 1 bulan 2 kali melakukan pemanenan atau pendodosan, dan di dalam pemanenan 1 bulan 2 kali ada juga pemanenan yang dilakukan selama 15 hari sekali pemanenan atau pendodosan. Tingkatan yang **Kedua** pemanenan yang terbilang lama atau lambat dikarenakan pemanenan atau pendodosan dilakukan disaat hari yang ke 20 pada 1 bulan itu dan bisa dikatakan 1 bulan sekali baru memanen. Karna pemanenan tersebut sesuai dengan keadaan buahnya walaupun keadaan kebunnya sudah di rawat dengan baik, tetapi pemanenan atau pendodosan dilakukan sesuai dengan buah.

c. Tingkat upah

Tingkat upah yang terjadi di penggarapan sawit di Desa Pasar Kembang berbeda-beda, hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang di lakukan berbeda-beda pula. Seperti pengelolaan lahan, pemanenan dan sebagainya. Pekerjaan itu semua berbeda upahnya, maka di setiap pekerjaan terjadi tingkatan upah semua pekerjaan di bayar atau di upah sesuai dengan apa yang di kerjakannya.

Penyebab lain terjadinya perbedaan tingkat upah adalah perubahan harga dari sawit itu sendiri. Karena semua upah buruh kebun kelapa sawit di Desa Pasar Kembang semuanya tergantung pada harga yang ada di Desa Pasar Kembang, apa bila harga kelapa sawit naik atau mahal maka upah buruh kebun kelapa sawit pun ikut naik atau lebih mahal. Dan sebaliknya apa bila harga kelapa sawit menurun atau lebih murah maka upah buruh kebun kelapa sawit pun ikut murah, upah buruh kepala sawit di Desa Pasar Kembang ikut harga kelapa sawit yang ada di Desa Pasar Kembang.

d. Masa kerja dan jam kerja

Masa kerja atau jam kerja buruh kebun sawit di Desa Pasar Kembang tidak tergantung pada masa kerja atau jam kerjanya, kecuali di saat pemanenan atau pendodosan kelapa sawit karena pemanenan memang sudah ada jadwalnya. Berdasarkan temuan penulis masa kerja memang tidak ada, jika pun ada itu semua tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak. Jika ingin lahan perkebunan lebih bagus maka perawatannya pun ditingkatkan lagi, dan semua itu tergantung pada upah apa bila upah menambah dari biasanya maka pekerjaannya pun lebih ditingkatkan begitu seterusnya dengan pekerjaan lainnya.

e. Jaminan keselamatan

Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang tentang keselamatan kerja pada pasal 1 menyatakan bahwa tempat kerja ialah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak

atau tetap, dimana tenaga kerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber-sumber bahaya, termasuk tempat kerja ialah semua ruangan, halaman, dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.

Setiap tempat kerja mengandung berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi keselamatan tenaga kerja atau dapat menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja. Potensi bahaya adalah segala sesuatu yang berpotensi menyebabkan terjadinya kerugian, kerusakan, cedera, sakit,, kecelakaan atau bahkan mengakibatkan kematian yang berhubungan dengan proses dan sistem kerja.

Jaminan keselamatan untuk keselamatan buruh kebun sawit yang ada di Desa Pasar Kembang, tidak memiliki jaminan keselamatan. Kerena kecilnya hasil yang di dapatkan dan tidak setabilnya harga kelapa sawit, maka dari itulah jaminan keselamatan buruh kebun kelapa sawit tidak ada dan tidak pernah ada khusus nya di Desa Pasar Kembang.

F. Tinjauan Islam Terhadap Sistem Upah Tenga Kerja Kebun Sawit Di Desa Pasar Kembang

1. Terpenuhnya rukun dan syarat

Rukun Ujrah adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai,

dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.¹³

Ahli-ahli hukum madzab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek akad. Perbedaan dengan madzab Shafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad. Syarat ujarah ialah:

- a. Hendaknya upah tersebut harta yang bernilai dan diketahui
- b. Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan *Ma'quud Alaih* (Objek akad).¹⁴
- c. *Mu'jir* dan *musta'jir* yaitu pihak yang melakukan akad ijarah. *Mu'jir* adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu.
- d. *Shighat* (akad). Syarat ijab qabul antara *ajir* dan *musta'jir* sama dengan ijab qabul yang dilakukan dalam jual beli.
- e. *Ujrah* (upah). Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja (*ajiir*) tersebut. Bukan didasarkan pada taraf hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun harga barang yang dihasilkan. Upah yang diterima dari jasa yang haram, menjadi rizki yang haram.

¹³*Ibid*,...Samsul. *Studi*, h. 98

¹⁴Wahab Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), h. 404.

- f. *Ma'qud alaihi* (barang yang menjadi Obyek). Sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada pekerjaan yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa yang halal. Dilarang memberikan jasa yang haram seperti keahlian membuat minuman keras atau membuat iklan miras dan sebagainya. Asal pekerjaan yang dilakukan itu dibolehkan Islam dan aqad atau transaksinya berjalan sesuai aturan Islam. Bila pekerjaan itu haram, sekalipun dilakukan oleh orang non muslim juga tetap tidak diperbolehkan.¹⁵

2. Tingkat upah uang adil

Kerja merupakan salah satu kegiatan penting bagi kehidupan manusia, bahkan terkadang menjadi sangat dominan dibanding dengan aktifitas-aktifitas lainnya terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup. Kerja dapat diartikan secara umum maupun khusus. Secara umum, kerja mencakup semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik dalam mencari materi maupun non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan. Dengan demikian, semua bentuk aktifitas manusia dimaknai kerja. Dalam pengertian semacam ini kerja tidak selalu berkaitan dengan kompensasi, terutama kompensasi materi atau uang. Sementara dalam pengertian khusus, kerja dimaknai secara aktifitas manusia yang bertujuan

¹⁵Qomarul. Huda, *fiqh muamalah*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2011), h.

untuk mendapat-kan kompensasi material yang sering dengan upah atau gaji.

Memang, sangat berkaitan antara istilah harga yang adil dan upah yang adil. Soal upah ini, Aquinas hanya menyatakan, atas subyek ini berlaku aturan yang sama dengan keadilan atas harga.¹⁶ Penulis dalam hal ini tidak menemukan keterangan lebih rinci tentang subyek ini, berkaitan dengan doktrin ekonomi yang berlaku di zaman pertengahan. Ringkasnya, penulis bisa menyatakan bahwa upah yang adil itu, di mata para fisuf abad pertengahan, berarti dasar pengupahan yang dibutuhkan untuk memungkinkan pekerja itu hidup layak pada kondisi dan situasi di mana ia hidup.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan 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 pemberi dan penerima kerja.

Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji menurut konsep Barat di atas, maka Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif dari pada Barat. Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam al-Qur'an sebagai berikut :

¹⁶Aquinas, ST. T., *Summa Theologica II*, Petanyaan kedua LXXVII, Artikel 1. Disadur oleh Dr. A.A. Islahi dalam, *Konsepsi Ekonomi Fiqh Islam*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h. 98

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

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.(At-Tawbah:105)

Ayat di atas menjelaskan berkerjalah dengan sungguh-sungguh karna Allah dan Rasul-Nya melihat apa yang kamu kerjakan.

Islam sebagai agama terbesar kedua di dunia, memberikan penghargaan dan apresiasi sangat positif terhadap kerja, baik dalam pengertian umum maupun khusus. Ajaran Islam mendorong umatnya untuk giat bekerja, sebab bekerja itu merupakan salah satu misi utama manusia diciptakan oleh Allah subhanahu wa ta'ala. Ibadah merupakan suatu bentuk ibadah kepada Allah subhanahu wa ta'ala dan merupakan wujud syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala, sekaligus untuk menegakkan perintah Allah subhanahu wa ta'ala.

Pada dasarnya setiap transaksi kerja akan menimbulkan kompensasi. Dalam terminologi fiqh mu'amalah, kompensasi dalam transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut dengan *ujrah* (upah). Berbicara tentang kompensasi dari hasil kerja yaitu upah dalam pandangan Islam, ia merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan.

Allah SWT menghalalkan upah, sebab upah (*ujrah*) adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja. Perampasan terhadap upah adalah suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman dan siksaan dari Allah SWT.¹⁷ Pada kenyataan, dalam pola suatu masyarakat Islam, upah yang layak bukan merupakan suatu konsepsi, tetapi suatu hak asasi, yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan negara. Meskipun tujuan dari penetapan upah yang ditetapkan oleh pemerintah untuk memberikan keadilan dan kesejahteraan yang merata bagi masyarakat terutama kaum buruh, namun dalam dunia usaha nasib para pekerja tidak lebih baik.

Tingkat upah yang adil merupakan tujuan kebijakan pengupahan dalam Islam sehingga tidak dibenarkan pemerintah menetapkan suatu upah hanya semata-mata karena ingin meningkatkan kesejahteraan kaum buruh (*ajir*) di satu sisi, tetapi menimbulkan kezaliman kepada produsen disisi lain (*musta'jir*). Akan tetapi, seandainya terdapat terdapat hal-hal yang sedemikian rupa sehingga mendistorsi mekanisme pasar yang normal maka pemerintah justru harus melakukan kebijakan penetapan upah. Sebab, dalam keadaan ini tingkat upah di pasar tidak mencerminkan keadilan.¹⁸

Berdasarkan temuan peneliti, tingkat upah yang ada di Desa Pasar Kembang sudah adil. Dikarakan sudah sesuainya dengan

¹⁷Rachmat Syafe'i, *Fiqh Mu'amalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), h. 124

¹⁸A.A. Islahi, *Konsepsi Ekonomi Fiqh Islam*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h. 98

perjanjian kedua belah pihak, dan disaat pembagian upah atau pemberian upah kepada buruh kebun sawit sesuai dengan tingkat harga kelapa sawit yang ada di Desa Pasar Kembang. Jika harga kelapa sawit menaik maka upah pun menaik dan jika harga kelapa sawit menurun maka upah buruh kebun kelapa sawit pun ikut menurun. Semua itu sudah di sepakati dari awal, sebelum terjadinya sistem upah.

3. Perbedaan tingkat upah

Perbedaan tingkat upah terletak dari satu sektor ke sektor industri lainnya maupun antar daerah. Perbedaan ini pada dasarnya disebabkan oleh satu atau lebih dari sembilan alasan dibawah ini. Perbedaan tingkat upah tersebut terjadi *pertama* karena pada dasarnya pasar kerja itu sendiri, terdiri dari beberapa pasar kerja yang berbeda dan terpisah satu sama lain. Disatu pihak, pekerjaan yang berbeda memerlukan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang berbeda. Produktivitas kerja seseorang berbeda menurut pendidikan dan latihan yang diperolehnya. Perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena perbedaan tingkat pendidikan, latihan dan pengalaman.

Kedua, tingkat upah di tiap perusahaan berbeda menurut persentase biaya pekerja terhadap seluruh biaya produksi. Semakin kecil proporsi biaya pekerja terhadap biaya keseluruhan, semakin tinggi tingkat upah. Misalnya pada perusahaan-perusahaan yang padat modal seperti perusahaan minyak, pertambangan, industri berat.

Ketiga, perbedaan tingkat upah antara beberapa perusahaan dapat pula terjadi menurut perbedaan proporsi keuntungan

perusahaan terhadap penjualannya. Semakin besar proporsi keuntungan terhadap penjualan dan semakin besar jumlah absolute keuntungan, semakin tinggi nilai upah.

Keempat, perbedaan tingkat upah antar perusahaan dapat berbeda karena perbedaan peranan pengusaha yang bersangkutan dalam menentukan harga. Perusahaan-perusahaan monopoli dapat menaikkan harga tanpa takut akan kompetisi. Pengusaha-pengusaha oligopoli lebih mudah untuk bersama-sama berunding menentukan harga, sehingga tidak perlu berkompetisi satu sama lain. Dalam perusahaan-perusahaan tersebut lebih mudah untuk menimpakan kenaikan upah kepada harga jual barang.

Kelima, tingkat upah dapat berbeda menurut besar kecilnya perusahaan. Perusahaan yang besar dapat memperoleh kemanfaatan. Dan oleh sebab itu dapat menurunkan harga, sehingga mendominasi pasar. Dengan demikian perusahaan yang besar cenderung lebih mampu memberikan tingkat upah yang tinggi daripada perusahaan kecil.

Keenam, tingkat upah dapat berbeda menurut tingkat efisiensi dan manajemen perusahaan. Semakin efektif manajemen perusahaan, semakin efisien cara-cara penggunaan faktor produksi, dan semakin besar upah yang dapat dibayarkan kepada para pekerja.

Ketujuh, perbedaan kemampuan atau kekuatan serikat pekerja dapat mengakibatkan perbedaan tingkat upah. Serikat pekerja yang kuat dalam arti mengemukakan alasan-alasan yang wajar biasanya cukup berhasil dalam mengusahakan kenaikan upah.

Kedelapan, tingkat upah dapat pula berbeda karena faktor kelangkaan. Semakin langka tenaga kerja dengan ketrampilan tertentu, semakin tinggi upah yang ditawarkan pengusaha.

Kesembilan, tingkat upah dapat berbeda sehubungan dengan besar kecilnya resiko atau kemungkinan mendapat kecelakaan di lingkungan pekerjaan. Semakin tinggi mendapat resiko, semakin tinggi tingkat upah. Dan yang terakhir, perbedaan tingkat upah dapat terjadi karena pemerintah campur tangan seperti dalam menentukan upah minimum yang berbeda.

4. Beban kerja

Pengertian beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban

kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.¹⁹

Beban kerja yang buruh kebun kelapa sawit sudah di ketahui oleh buruh kebun kelapa sawit sejak dimulainya perjanjian kedua belah pihak, didalam sistem pengupahan kebun sawit yang ada di Desa Pasar Kembang tidak memiliki beban kerja yang berat. Hanya saja pekerjaannya semua tergantung pada waktu yang sesuai untuk dikerjakan.

5. Jaminan keselamatan

Setiap tempat kerja mengandung berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi keselamatan tenaga kerja atau dapat menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja. Potensi bahaya adalah segala sesuatu yang berpotensi meyebabkan terjadinya

¹⁹Utomo, “ definisi beban kerja” diambil http://islamic.ac.id/beban_kerja-sistem_upah.html pada hari senin 24 April 2017, Pukul 09:15 WIB.

kerugian, kerusakan, cedera, sakit,, kecelakaan atau bahkan mengakibatkan kematian yang berhubungan dengan proses dan sistem kerja.

Jaminan keselamatan untuk keselamatan buruh kebun sawit yang ada di Desa Pasar Kembang, tidak memiliki jaminan keselamatan. Kerena kecilnya hasil yang di dapatkan dan tidak setabilnya harga kelapa sawit, maka dari itulah jaminan keselamatan buruh kebun kelapa sawit tidak ada dan tidak pernah ada khusus nya di Desa Pasar Kembang.

G. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terhadap pelaksanaan *Ujrah* yang dilaksanakan oleh masyarakat Desa Pasar Kembang RT 004 RW 003, maka penulis dapat mengambil sebuah kesimpulan dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, Pelaksanaan *Ujrah* dalam pengelolaan perkebunan sawit di Desa Pasar Kembang RT 004 RW 003 bila di lihat dari segi perjanjiannya tidak dilakukan secara tertulis melainkan hanya secara lisan saja. Sehingga apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan dalam kerja maka kedua belah pihak tidak mempunyai landasan untuk bukti. Dalam perjanjian di awal juga tidak menentukan batas waktu pelaksanaan sehingga sewaktu-waktu salah satu pihak dapat memutuskan kerja secara sepihak. Dalam hal perawatan kebun semua dana di tanggung oleh pemilik kebun tugas si penggarap hanya bekerja sesuai yang di butuhkan oleh tanaman, seperti pengendalian pemupukan, pemangkasan, pemanenan dan lain-lain. Untuk upah

bagian tergantung dari apa yang kita kerjakan dari hasil kebun. Untuk upah pemangkasan, pengendalian pemupukan, pembuatan saluran air dan lain-lain telah di tentukan berdasarkan yang telah kita kerjakan. Pemilik kebun dalam mempekerjakan si penggarap kurang melakukan pengawasan sehingga bagi pekerja yang kurang amanah memanfaatkan untuk pengambilan keuntungan sendiri.

Kedua, Dalam pelaksanaan kerjasama *Ujrah* yang diterapkan masyarakat Desa Pasar Kembang RT 004 RW 003 mempunyai tujuan yang baik untuk kelangsungan hidup petani sawit, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum sesuai dengan ketentuan hukum Islam, di karnakan dalam pelaksanaannya pemilik kebun memberikan kebunnya kepada sipekerja kebun untuk digarap dan di ambil hasil kebunnya dengan prinsip kepercayaan tanpa dilakukan pengawasan, sehingga memberikan peluang kepada sipekerja kebun untuk melakukan hal-hal yang menyimpang dari kesepakatan kerja dan tidak sesuai dengan prinsip pekerja muslim seperti tidak jujur, tidak amanah, tidak menepati janji dan tidak berlaku adil dalam bekerja. Dalam hal perjanjiannya juga belum menerapkan perjanjian secara tertulis, hal ini bertujuan untuk sebagai bukti dasar apabila terjadi perselisihan di kemudian hari. Dalampelaksanannya juga tidak menentukan batas waktu pelaksanaan, sifat, dan tugas si penggarap secara rinci, yang kesemuanya itu menjadi syarat dan rukun dalam *Ujrah*. *Ujah* dalam pengelolaan perkebunan sawit saat ini yaitu dibuktikan dengan adanya kerjasama yang dilakukan oleh masyarakat Desa Pasar Kembang RT 004 RW 003 dalam bentuk pemeliharaan kebun kelapa sawit hingga saat ini.

Setelah penulis melakukan penelitian di Desa Pasar Kembang RT 004 RW 003 ternyata sistem pengupahan tenaga kerja kebun sawit sudah sesuai dengan syariah Islam, sudah sesuai dengan rukun dan sayarat Ujrah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Samsul. 2007. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Ifham, Sholihin. 2010. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ahmad Warson, Munawwir. 1997. *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progressif.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Djumaldji. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hendi, Suhendi. 2010. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Grasindo Persada.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia prespektip Pembangunan*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Team Pustaka, Phoenix. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru*. Medi Jakarta: Pustaka Phoenix.
- Simanjuntak, Payama, J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta :FEUI
- Sonny, Sumarsono.2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Verithzal, Rivai. 2009. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*. Jakarta: PT Raja Granfindo Persada.
- Qomarul, Huda, Qomarul. 2011. *Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Sukses Offset