

**SISTEM UPAH BURUH PADA PK. RIMBA SARI  
DESA PANEMBANGAN KECAMATAN CILONGOK  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)**

**Jurusan Ekonomi Syariah (ES)**

**untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)**

**Oleh:**

**TEGUH TRIANTORO**

**NIM. 102323022**

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO**

**2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Teguh Triantoro

NIM : 102323022

Jenjang : S-1

Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 30 April 2016

Saya yang menyatakan,



**Teguh Triantoro**  
**NIM. 102323022**

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Di-  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi, terhadap penulisan skripsi dari Teguh Triantoro, NIM 102323022 yang berjudul

**SISTEM UPAH BURUH PADA PK. RIMBA SARI  
DESA PANEMBANGAN KECAMATAN CILONGOK  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Purwokerto, 2 Mei 2016

Pembimbing,

**Dewi Laela Hilvatin, S.E., M.S.I.**  
NIP. 198511122009122007


## PENGESAHAN

Skripsi berjudul

### SISTEM UPAH BURUH PADA PK. RIMBA SARI DESA PANEMBANGAN KECAMATAN CILONGOK DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

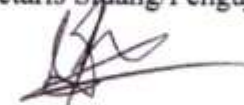
Yang disusun oleh Saudara/i **TEGUH TRIANTORO** NIM. **102323022** Jurusan/Program Studi **Ekonomi Syariah**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari Kamis tanggal 26 Mei 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.Sy.)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang/Penguji



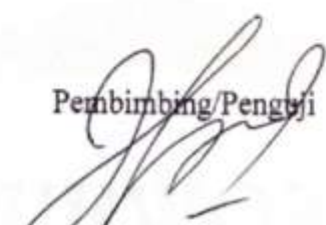
Drs. Atabik, M.Ag.  
NIP. 19651205 199303 1 004

Sekretaris Sidang/Penguji




Sofia Yustiani Suryandari, M.Si.  
NIP. 19780716 200901 2 006

Pembimbing/Penguji



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.  
NIP. 19851112 200912 2 007

Purwokerto, 30 Mei 2016  
Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan,



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 199403 1 004

**SISTEM UPAH BURUH PADA PK. RIMBA SARI  
DESA PANEMBANGAN KECAMATAN CILONGOK  
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Oleh: Teguh Triantoro

NIM: 102323022

E-mail: [teguhtee@gmail.com](mailto:teguhtee@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

**ABSTRAK**

Sejak tahun 2000 Kecamatan Cilongok dikenal sebagai sentra industri yang bergerak di bidang perkayuan di wilayah Kabupten Banyumas, dan salah satu desa yang menjadi tempat industri perkayuan adalah Desa Panembangan yang dalam satu desa memiliki sebanyak 16 tempat industri (pabrik) perkayuan. Adapun produk-produk yang dihasilkan oleh industri perkayuan tersebut adalah berupa kayu balok yang digunakan sebagai bahan baku pembuatan kayu lapis. Dari 16 pabrik yang berada di Desa Panembangan penulis hanya melakukan penelitian di 1 lokasi yaitu di PK. Rimba Sari saja karena pada pabrik ini berbeda dengan pabrik-pabrik lain disekitarnya, pada pabrik-pabrik lain di wilayah Desa Panembangan rata-rata hanya memproduksi kayu alba saja namun pada PK. Rimba Sari bukan hanya mengolah kayu alba, tetapi juga memproduksi kayu pinus, serta dalam membayarkan upah selalu tepat waktu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem upah buruh pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan, Cilongok dalam Perspektif Ekonomi Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilokasi penelitian dengan mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Data diperoleh dari subyek penelitian seperti Direktur, Manajer, Wakil Manajer, Staff serta para buruh. Sedangkan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan di PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem upah buruh pada PK. Rimba Sari menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan borongan. Upah yang diterima buruh juga telah sesuai dengan prinsip Islam, hal ini dapat dilihat dari PK. Rimba Sari yang memberikan upah sebesar Rp 1.375.000,- sampai Rp. 1.750.000,- perbulan, hal tersebut telah sesuai dengan standar UMK Kabupaten Banyumas tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 1.350.000,-. Selain upah, PK. Rimba Sari juga memberikan tambahan berupa makan 2 (dua) kali sehari pada semua buruh. Waktu bekerja pada PK. Rimba Sari dimulai pukul 07.00-16.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 09.00-09.30 dan 12.00-13.00. Dan memberikan tunjangan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) setiap tahunnya menjelang Hari Raya Idul Fitri

Kata Kunci : Sistem Upah, Buruh, Ekoomi Islam

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan serta kekuatan kepada kita semua sehingga kita selalu diberi keridhoan dalam bertindak dan keberkahan dalam berkarya. Karena hanya kepadanya kita sebagai manusia tidak akan lepas berhenti bermunajat pada raja alam semesta Allah SWT.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Pangeran Rasul Muhammad SAW, kepada para sahabatnya, tabi'in dan seluruh umat Islam seluruh jagat raya yang senantiasa mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir penantian.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terutama kepada:

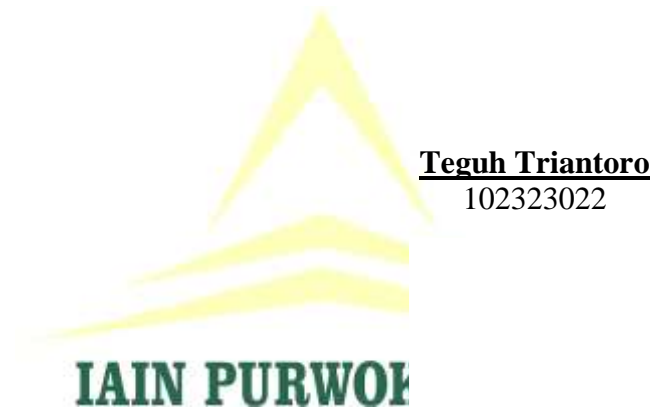
1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor IAIN Purwokerto.
2. Drs. H. Munjin, M.Pd.I., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto .
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Rektor II IAIN Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Rektor III IAIN Purwokerto
5. Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto.

6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Purwokerto.
7. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I. sebagai pembimbing yang dengan penuh kesabarannya membimbing penulis sampai skripsi ini selesai melalui pengarahan dan diskusi.
8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi IAIN Purwokerto.
9. H. Budi Sukardi selaku direktur / pemilik PK. Rimba Sari beserta seluruh karyawan / buruh yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
10. Kepada Bapak Maryono dan Ibu Purwantin yang telah merawat, mendidik dan mengasuh sehingga dengan tangan barokahnya penulis dapat menyelesaikan studi.
11. Kepada kakak-kakak tercinta Eko Rubiyantoro , Dwi Cahyo Mulantoro, Era Maulida, Risma Barokah yang tidak pernah berhenti memberi motivasi penuh untuk menyelesaikan studi ini.
12. Teruntuk seseorang yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa dan selalu memberi support untuk menjadi lebih baik. Terimakasih juga atas kesetiaan dan kesabarannya Ani Syarofah.
13. Kepada sahabat-sahabatku, Sofia, Desti, Lilis, Amel. Terimakasih atas doa, motivasi serta semangat kalian yang telah diberikan kepada penyusun.
14. Teman-teman Prodi Ekonomi Islam 2010
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah.SWT berkenan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada Penulis. Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, tentunya banyak kekurangan dan kesalahan. Namun demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan. Aamiin.

Purwokerto, 2 Mei 2016

Penulis,





## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 dan Nomor 0543 b/u/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

### Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	SA	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥ	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Syariah	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'Ain	....'....	Koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'El
م	Mim	M	'Em
ن	Nun	N	'En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

**Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap**

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'Iddah</i>

**Ta'marbūṭhah diakhir kata bila dimatikan tulis h**

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang ”*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

b. Bila *ta'marbuḥah* hidup atau dengan harakat, fathāh atau kasrah atau ḍammah ditulis dengan *t*

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fiṭr</i>
------------	---------	----------------------

### Vokal Pendek

َ	FathAh	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	ḌAmmah	Ditulis	U

### Vokal Panjang

1.	Fathāh + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	<i>JaHiliyah</i>
2.	Fathāh + ya' mati	Ditulis	ā
	تنسي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	<i>Furūd'</i>

### Vokal Rangkap

1.	Fathāh + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathāh + wawu mati	ditulis	Au
	قول	ditulis	<i>Qaul</i>

**Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof**

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>Ia'in syakartum</i>

### Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkannya *l* (el)nya

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

### Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawī al-furūd'</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
PEDOMAN TRANSLITRASI .....	ix
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	11
C. Rumusan Masalah .....	15
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	15
E. Kajian Pustaka .....	16
F. Sistematika Pembahasan .....	19
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Upah	
1. Pengertian Upah.....	21
2. Penggolongan Upah .....	25
3. Sistem Pengupahan dalam Islam .....	27
4. Keadilan dalam Pengupahan .....	29

5. Prinsip Pemberian Upah dalam Islam .....	31
6. Proses Penentuan Upah .....	33
7. Cara Menentukan Upah yang Adil .....	33
8. Faktor Perbedaan Upah .....	34
9. Tujuan Pemberian Upah .....	35
10. Kebijakan Pengupahan .....	37
<b>B. Gaji</b>	
1. Pengertian Gaji .....	38
2. Faktor yang menentukan gaji .....	38
<b>C. Insentif</b>	
1. Pengertian Insentif .....	41
2. Tujuan Insentif .....	41
3. Program Insentif .....	42
<b>D. Buruh</b>	
1. Pengertian Buruh .....	44
2. Perburuhan dalam Islam .....	46

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	50
D. Metode Pengumpulan Data .....	51
E. Sumber Data .....	54
F. Metode Analisis Data .....	55

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum**

1. Letak Geografis PK. Rimba Sari ..... 56
2. Sejarah Berdiri PK. Rimba Sari ..... 57
3. Kepengurusan PK. Rimba Sari ..... 59

### **B. Implementasi Sistem Upah Buruh Pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

1. Sistem Upah Buruh Pada PK. Rimba Sari Desa  
Panembangan Kecamatan Cilongok ..... 61
2. Proses Pengolahan Kayu Pada PK. Rimba Sari ..... 67
3. Sistem Upah Buruh Pada PK. Rimba Sari Desa  
Panembangan Kecamatan Cilongok Perspektif Ekonomi  
Islam ..... 68

## **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan ..... 74
- B. Saran ..... 75
- C. Kata Penutup ..... 76

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR TABEL**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

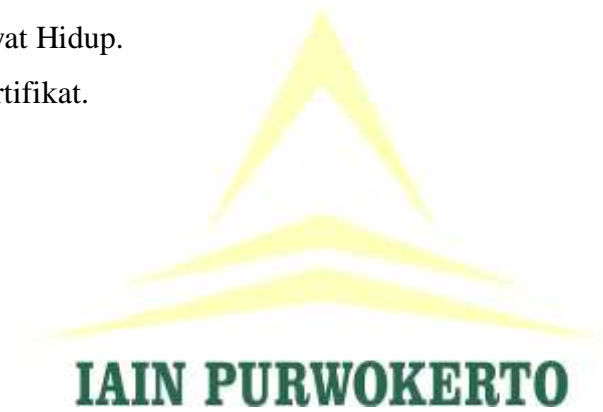
Tabel 1 : Tabel Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 2 : Tabel tentang upah buruh.....	66





## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Judul Skripsi.
2. Surat Kesiediaan Menjadi Pembimbing Skripsi.
3. Blangko Bimbingan Skripsi
4. Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal Skripsi.
5. Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif.
6. Surat Rekomendasi Munaqosyah Skripsi.
7. Dokumentasi Foto
8. Daftar Riwayat Hidup.
9. Sertifikat-Sertifikat.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting disamping faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, alat-alat produksi, metode dan pasar.<sup>1</sup> Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor

---

<sup>1</sup> Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1* (Yogyakarta : Kanisius, 1989), hlm.1

yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah atau gaji.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah ialah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Dari pengertian tersebut upah atau gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Upah atau gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Al-Ahqaf [46]: 19).<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* Edisi ke 2 (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 758

<sup>3</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung : Diponegoro, 2010), hlm. 504.

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.<sup>4</sup> Di sisi lainnya, al-Qur'an tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran posisi yang sama untuk masalah kerja, dan juga untuk kompensasi yang akan mereka terima, sebagaimana yang terungkap dalam Al-Qur'an, surat Ali Imran [3]: 195

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُم مِّن  
بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِن دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ  
عَنَّهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرَىٰ مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ  
حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾

Artinya :Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): “Sesungguhnya Aku tidak menyalakan amal orang-orang yang beramal diantara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain ...”<sup>5</sup>

Pembicaraan hak dan kewajiban yang menjadi perhatian di era globalisasi ini salah satunya mengenai pemberian upah. Dalam dunia bisnis, terdapat beberapa hal yang dijaga agar keberlangsungan usahanya dapat terus berjalan yaitu menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak, baik antara pengusaha dengan masyarakat secara luas, konsumen, pemasok dan karyawan atau buruh dengan mengedepankan prinsip keadilan. Upah menggambarkan balasan dari apa yang dilakukan terhadap kewajibannya. Para pekerja sampai

<sup>4</sup> Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan kontemporer* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2008), hlm. 113-114

<sup>5</sup> Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah* (Jakarta:Prenadamedia Group, 2014), hlm. 277-278.

saat ini masih banyak menuntut kenaikan upah, mereka beranggapan upah yang diterima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan.

Dalam penentuan sistem pengupahan perlu diketahui oleh para pekerja bahwa, *pertama* perlu diketahui oleh para pekerja baru bahwa upah yang diterima oleh pekerja lama bukan semata-mata bayaran atas tanggung jawabnya, melainkan terdapat pula bentuk kesetiaannya terhadap perusahaan. *Kedua* harus diyakinkan kepada pekerja bahwa gaji atau upah bukanlah satu-satunya imbalan yang diberikan kepada pekerja, namun pekerja dapat memperoleh pengalaman, pelatihan dari perusahaan tersebut. *Ketiga* bagaimanapun rapinya sistem pengupahan, selalu akan ada orang yang merasa diperlakukan kurang adil.<sup>6</sup>

Pembiaraan keadilan tidak pernah berhenti sejak zaman dahulu hingga saat ini, karena keadilan merupakan yang sangat esensial bagi kehidupan manusia. Dalam Islam, keadilan menjadi prioritas utama di setiap aktivitas kehidupan, termasuk ekonomi. Dengan keadilan harmonisasi kehidupan menjadi wujud yang nyata dan jika keadilan tercipta dengan sendirinya akan memecahkan permasalahan-permasalahan yang hingga saat ini belum terpecahka. Selain itu, salah satu landasan rancang bangun ekonomi Islam adalah *'adl*.<sup>7</sup>

Di setiap negara, pemerintah melindungi para buruh dengan mengatur dan menentukan upah minimum. Upah minimum adalah upah paling rendah

---

<sup>6</sup> R. Matindas, *Manajemen SDM Lewat Konsep A.K.U (Ambisi, Kenyataan, dan Usaha)* Cetakan Ke-2 (Jakarta : Pustaka Utama Grafiti, 2002), hlm.100-101.

<sup>7</sup> Adiwarmman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam* edisi ke tiga (Jakarta : Rajagrafindo persada, 2010), hlm.34.

untuk setiap jam, setiap hari atau bulan yang dapat diterima oleh setiap tenaga kerja atau buruh.<sup>8</sup> Terkait permasalahan tersebut, telah dicanangkan oleh pemerintah daerah dengan adanya program Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Dalam pemberian upah inilah keadilan tercermin. Dalam Islam, terdapat dua kewajiban oleh pekerja yaitu : melakukan pekerjaan dengan baik, penuh perhatian dan segenap kemampuan yang dimilikinya, kewajiban selanjutnya adalah berlaku jujur dan dapat dipercaya.<sup>9</sup>

Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya 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 Usid yang diangkat sebagai gubener Makkah.

Di Kecamatan Cilongok banyak sekali berdiri pabrik-pabrik penggergajian kayu, namun banyak juga pabrik yang baru berdiri belum cukup lama tetapi sudah mengalami gulung tikar karena persaingan antar pabrik yang begitu ketat. Sejak tahun 2000 Kecamatan Cilongok dikenal sebagai sentra industri yang bergerak di bidang perkayuan di wilayah Kabupten Banyumas, dan salah satu desa yang menjadi tempat industri perkayuan adalah Desa Panembangan yang pada tahun 2016 dalam satu desa terdapat sebanyak 16 tempat industri (pabrik) perkayuan. Dari 16 pabrik yang berada di Desa Panembangan penulis hanya melakukan penelitian di 1 (satu)

---

<sup>8</sup> Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikolog, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan* (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hlm 401.

<sup>9</sup> Veithzal Rivai dan Antoni Nizar Usman, *Islamic Economics dan Finance: Ekonomi dan Keuangan Islam Bukan Alternatif, tetapi solusi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2012), hlm.163

lokasi yaitu pada PK. Rimba Sari. Alasan peneliti mengadakan penelitian pada PK. Rimba Sari yaitu karena pabrik tersebut sudah berdiri 15 tahun yaitu berdiri sejak tahun 2001, dan dalam sistem pengupahan selalu tetap waktu sesuai dengan perjanjian / kontrak kerja antara pihak pabrik dengan pihak buruh.

PK<sup>10</sup>. Rimba Sari adalah usaha yang bergerak di bidang industri perkayuan yang terletak di Desa Panembangan Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas yang didirikan oleh Bapak H. Budi Sukardi pada tahun 2001. Pada awal mulanya PK. Rimba Sari merupakan pabrik penggergajian kayu kecil yang lama-lama mengalami peningkatan yang signifikan sehingga seiring dengan berjalanya waktu PK. Rimba Sari juga dapat berkembang sehingga dapat membuka beberapa cabang usaha di bidang yang sama yaitu dibidang perkayuan di berbagai daerah.

Pekerja atau buruh pada PK. Rimba Sari berjumlah 37 orang, yang rata-rata para pekerja atau buruh adalah orang-orang disekitar pabrik itu berdiri maupun disekitar rumah pemilik PK. Rimba Sari yaitu Bapak H. Budi Sukardi di Desa Gununglurah. Pemasaran yang dilakukan oleh PK. Rimba Sari bukan hanya di dalam wilayah daerah Kabupaten Banyumas saja, tetapi sudah sampai ke luar Kabupaten/Kota yaitu diantaranya Kota Temanggung, Surabaya, Kebumen, Jakarta, dan lain-lain. Pemberian upah yang dilakukan pada PK. Rimba Sari menggunakan 2 sistem upah yaitu sistem upah harian, dan sistem upah borongan. Meskipun pemberian upah menggunakan sistem

---

<sup>10</sup> PK merupakan singkatan dari Penggergajian Kayu.

harian, tetapi dalam pengambilan upahnya setiap buruh menggunakan sistem harian, tetapi proses pengambilannya ada yang diambil setiap satu minggu sekali yaitu pada hari sabtu sore setelah selesai bekerja dan ada juga yang mengambil upahnya setiap satu bulan sekali yaitu pada awal bulan berdasarkan perjanjian antara pihak pabrik dengan buruh.<sup>11</sup>

Melihat dari perbedaan sistem pembagian upah tersebut maka peneliti berniat melakukan penelitian pada PK. Rimba Sari untuk meneliti dan mendeskripsikan tentang sistem upah buruh yang diterapkan oleh PK. Rimba Sari. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis menuangkan permasalahan sistem upah ini kedalam penelitian yang mengambil fokus pada sistem pengupahan buruh pada PK. Rimba Sari dengan judul: “Sistem Upah Buruh Pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok Dalam Perspektif Ekonomi Islam”

Di era globalisasi seperti sekarang ini banyak kasus pembayaran upah buruh yang macet baik itu akibat dari perusahaan yang sengaja kurang mementingkan nasib para buruh maupun krisis perusahaan itu sendiri, yang dampak buruknya adalah banyak pekerja atau buruh yang diberhentikan oleh perusahaan (PHK) sehingga banyaknya buruh yang melakukan aksi demonstrasi menuntut keadilan. Padahal sudah jelas sekali tertuang dalam sebuah hadits yang artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering”. (HR. Ibnu Majah). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan.

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Bapak Maryono selaku buruh senior di PK. Rimba Sari pada tanggal 11 November 2015.



Persoalan upah dalam relasi kerja antara majikan dan buruh menjadi isu yang krusial dan kerap menjadi sumber masalah yang mempengaruhi harmoni kerja dalam sebuah perusahaan. Dalam Islam, besar kecilnya upah buruh ditentukan oleh kualitas dan jasa yang diberikan (*ujrāh al-mitsl*). Semakin baik jasa yang diberikan, semakin tinggi besar upah yang diterima. Ini berbeda dengan paradigma kapitalis yang memaknai parameter harga barang yang diproduksinya atau dengan mendasarkan pada tingkat taraf hidup masyarakat. Bagaimanapun barang yang diproduksi oleh sebuah perusahaan bukanlah milik buruh. Pendasaran upah dengan menggunakan upah minimum dengan melihat taraf hidup masyarakat tidak bisa dinalar, karena dalam Islam negara wajib menjamin warganya untuk mendapatkan pekerjaan.<sup>12</sup>

*Ujrāh* merupakan salah satu syarat dalam akad *ijārah* yang berarti upah atau imbalan. Hal ini berkaitan dengan sewa menyewa. Namun, pada pembahasan kali ini yang akan diuraikan adalah *ujrāh* dalam arti perburuhan, sehingga yang dimaksud *ujrāh* disini adalah pengertian tentang upah kerja atau upah buruh.

*Al-ijārah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan (*ownership/milkiyyah*) atas barang itu sendiri.<sup>13</sup> Kata *Ijārah* dalam struktur bahasa Arab mengandung arti kata imbalan, seperti dalam

---

<sup>12</sup> Ridwan, *Fiqh Peburuhan* (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007), hlm.88-89.

<sup>13</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: gema Insani, 2001), hlm.117

pernyataan “*ista'jara ar-rajulu al-rajula*” yang maksudnya seseorang mempekerjakan seseorang dengan memberi upah tertentu.<sup>14</sup>

Al-Qur'an menjelaskan dalam potongan surat al-Baqarah ayat 233 mengenai *Ijārah* yang berbunyi :

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَعَلَّمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝﴾

Artinya : *Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*<sup>15</sup>

Dalil dari ayat tersebut adalah ungkapan “apabila kamu memberikan pembayaran yang patut”. Ungkapan tersebut menunjukkan adanya jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah (*fee*) secara patut. Dalam hal ini termasuk di dalamnya jasa penyewaan atau *leasing*.<sup>16</sup>

Ibn Taimiyyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Islam melarang eksploitasi dengan memberi upah rendah kepada pekerja. Dalam Islam, upah harus direncanakan adil baik pekerja maupun bagi majikan. Jika upah buruh terlalu rendah, maka para pekerja tidak akan bekerja secara

<sup>14</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan...* hlm.44

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*, (Bandung : Diponegoro, 2010), hlm.37

<sup>16</sup> Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik...* hlm.117-118

maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, maka sang majikan tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Penekanan terhadap masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah Islam, terdapat lembaga yang bernama lembaga hisbah yang tugas pokoknya adalah menegakkan aturan publik serta mengawasi hubungan antara pembeli dan penjual dipasar. Dengan kata lain lembaga hisbah adalah melindungi aturan-aturan yang benar dan melawan praktik ketidakjujuran. Salah satu tugas dari hisbah adalah menjembatani perselisihan mengenai upah.

Prinsip dasar pengupahan dalam Islam adalah memberi upah didasarkan pada pekerjaan. Akan tetapi, walaupun sang majikan memberi lebih dari yang semestinya diberikan (bonus), maka kelebihan itu merupakan kebaikan yang lebih diposisikan sebagai derma seorang majikan terhadap buruhnya. Dengan demikian, sistem pengupahan dalam Islam memungkinkan adanya pendapatan tambahan selain upah normatif yang semestinya diterima buruh.<sup>17</sup>

Pada PK. Rimba Sari dalam membayarkan upah untuk para pekerja atau buruhnya selalu tepat waktu, tetapi ada beberapa buruh yang mengeluh karena ada yang merasa kurang adil dalam hal jumlah upah yang mereka terima karena setiap buruh upahnya berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Maka hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dan mencermati dari pandangan ekonomi Islam, yang mana selalu menginginkan

---

<sup>17</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan...* hlm.91

adanya kemaslahatan dan keadilan bersama, baik untuk buruh maupun untuk perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka peneliti mencoba untuk meneliti dalam bentuk karya skripsi yang berjudul “Sistem Upah Buruh Pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok Dalam Perspektif Ekonomi Islam”

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Sistem Upah**

Sistem menurut kamus bahasa Indonesia adalah suatu perangkat unsur atau metode yang secara teratur saling berkaitan, sehingga membentuk suatu totalitas.<sup>18</sup> Upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan, atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi.<sup>19</sup> Jadi sistem upah adalah suatu unsur yang saling bertkaitan dalam hal pemberian upah yang dibayarkan dari pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa yang telah diberikan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Upah dan gaji merupakan suatu bagian finansial dari kompensasi , pengertian kompensasi disini merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian

---

<sup>18</sup> Wahya, dkk, *KamusBahasa Indonesia Untuk Pelajar, Mahasiswa, & Umum*, (Bandung: Ruang Kata,2013), hlm.588.

<sup>19</sup> Ayon Triyono, *Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja* (Yogyakarta: Oryza, 2012), hlm. 122.

kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Pengertian gaji tidak berbeda jauh dengan upah, gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.<sup>20</sup>

## 2. Buruh

Buruh menurut bahasa adalah orang yang bekerja untuk mendapatkan bayaran.<sup>21</sup> Sedangkan buruh menurut istilah adalah orang yang bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>22</sup> Maksudnya yaitu manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Adapun istilah yang hampir sama dengan buruh adalah pegawai dan karyawan. Pegawai adalah Setiap orang yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan usaha, baik badan usaha swasta (pegawai swasta) maupun badan usaha pemerintah (pegawai pemerintah atau

---

<sup>20</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik...* hlm.744

<sup>21</sup> Wahya, dkk, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar, Mahasiswa, & Umum...* hlm.127.

<sup>22</sup> Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1* (Yogyakarta : Kanisius, 1989), hlm.12

pegawai negeri).<sup>23</sup> Maksudnya yaitu seseorang yang biasanya bekerja pada suatu lembaga pemerintahan atau instansi , perusahaan, dan lain sebagainya yang sifatnya terikat atau sudah dikontrak dalam jangka waktu yang sudah ditentukan sesuai peraturan yang berlaku. Sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dan mendapatkan gaji.<sup>24</sup> Maksudnya disini adalah seseorang yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor, perusahaan, pabrik, PT, dan lain-lain, yang bertujuan untuk memperoleh gaji (upah) untuk kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan buruh dengan karyawan dan pegawai adalah biasanya istilah buruh digunakan untuk pekerja yang bekerja dilapangan dengan mengandalkan kekuatan fisik sedangkan istilah karyawan dan pegawai biasanya digunakan untuk pekerja yang bekerja dengan lebih menggunakan bukan kekuatan fisik melainkan menggunakan kemampuan pikiran atau otak. Baik buruh, karyawan maupun pegawai sebenarnya memiliki arti yang sama yaitu sorang yang bekerja untuk orang lain dengan mengharapkan imbalan untuk kelangsungan hidupnya. Dalam pembahasan ini buruh yang dimaksud pada PK. Rimba Sari adalah orang yang bekerja pada proses produksi barang saja tidak termasuk staff, manajer serta wakil manajer pabrik.

---

<sup>23</sup> Wursanto, *Manajemen Kepegawaian I...* hlm.15-16.

<sup>24</sup> Wahya, dkk, *KamusBahasa Indonesia Untuk Pelajar, Mahasiswa, & Umum...* hlm.454.

### 3. Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Muhammad Abdul Manan dalam buku *“Islamic Economics: Theory and Practice”* yang sudah diterjemahkan menjelaskan bahwa Ekonomi Islam adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat yang diilhami oleh nilai-nilai Islam.<sup>25</sup>

Dalam hal perbedaan pengertian upah dan gaji menurut konsep di Barat Islam menggariskan upah dan gaji lebih komprehensif daripada Barat.<sup>26</sup> Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur’an sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٥﴾

Artinya : 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. (QS.Al-Taubah [9]: 105)

Dalam mentafsirkan Al-Taubah [9]: 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan bahwa dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut :  
 “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.”

<sup>25</sup> Ika Yunia Fauzia, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari’ah*...hlm. 6.

<sup>26</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami* (Jakarta: Rajawali Perspektif ekonomi Islam, 2009), hlm.799

Tafsir dari “melihat” dalam keterangan di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.<sup>27</sup>

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang sudah penulis uraikan di atas maka rumusan masalah pada skripsi ini adalah : Bagaimana penerapan sistem upah buruh yang dilakukan PK. Rimba Sari Desa Panembangan, Cilongok Perspektif Ekonomi Islam?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui sistem upah buruh pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan, Cilongok dalam Perspektif Ekonomi Islam.

#### 2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan baru, serta memperkaya hasil penelitian tentang upah.
- b. Secara praktis, penelitian ini menjadi bentuk kontribusi yang positif dan referensi bagi pabrik kayu lain dalam sistem upah buruh perspektif ekonomi Islam. Selain itu, bagi PK. Rimba Sari diharapkan hasil skripsi ini dapat digunakan sebagai informasi baru akan pentingnya sebuah sistem upah yang sesuai dengan syariat Islam.

---

<sup>27</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami...* hlm. 800.



## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan telaah tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu pada bagian ini akan dikemukakan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya :

Dalam buku Veithzal Rivai yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua* yang menyatakan bahwa upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.<sup>28</sup>

Dalam buku Ayon Triyono yang berjudul *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* yang menyatakan bahwa upah dan pengupahan adalah dua hal yang berbeda dalam pembahasan kompensasi. Dalam pengupahan didalamnya terdapat sistem upah. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Pendistribusian ini ada yang berdasarkan pada produksi, lama kerja, lama dinas dan juga berdasarkan kebutuhan hidup.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 758.

<sup>29</sup> Ayon Triyono, *Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 121.

Dalam buku Much Nurachmad yang berjudul *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan* yang menyatakan bahwa upah adalah alasan utama bekerja. Bahkan, bagi beberapa pekerja, upah adalah satu-satunya alasan bekerja. Bagi sebagian besar pekerja, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya.<sup>30</sup>

Dalam buku Ridwan yang berjudul *Fiqh Perburuhan* yang menyatakan bahwa posisi akad *ijārah* sama posisinya dengan akad jual beli. Posisi upah sama dengan posisi harga dalam jual beli. Atas dasar inilah maka para ulama menyatakan kebolehan dari akad *ijārah* sebagai dasar bagi pengembangan konsep hukum perburuhan dalam Islam. Akad *ijārah* sebagai salah satu bentuk kerjasama dalam penukaran manfaat/jasa secara normatif-yuridis mempunyai sandaran yang kuat. Adapun dasar hukum yang menjadi landasan dari akad *ijārah* adalah al-Qur'an, al-Hadis, dan ijma para ulama.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Much Nurachmad. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan* (Jakarta:Visimedia,2009), hlm.33.

<sup>31</sup> Ridwan, *Fiqh Perburuhan...*hlm.46.

Adapun beberapa judul penelitian yang sudah penulis baca sebagai pembandingan antara lain :

Tabel 1. Penelitian Penelitian Terdahulu

Nama (Judul Penelitian)	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
Wisnu Pamungkas, (Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajungan Purbalingga),2012.	Kehadiran tenaga kerja dan keluar masuk tenaga kerja, akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan tingkat keuntungan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya dengan tepat sesuai dengan volume pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan: Penelitian ini sama-sama membahas tentang upah buruh</li> <li>• Perbedaan: Peneliti Wisnu Pamungkas membahas tentang kaitan upah dengan kinerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang sistem upah pada buruh.</li> </ul>
Eni Maftukhatul Ma'rifah (Manajemen Sistem Pengupahan Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap Perspektif Ekonomi Islam),2014	Untuk menghargai kerja keras para karyawan, pemilik pabrik memberikan upah yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan tersebut. Upah yang diterima dipabrik ini yaitu berdasarkan sistem upah harian dan borongan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan: Penelitian ini sama-sama membahas tentang sistem upah harian dan borongan.</li> <li>• Perbedaan: Peneliti Eni Maftukhatul Ma'rifah membahas tentang upah yang diberikan masih dibawah UMR kabupaten, sedangkan penelitian ini membahas upah yang diberikan sudah sesuai dengan UMR kabupaten.</li> </ul>
Ahmad Fathur Rizqi, (Sistem Pengupahan Buruh Jahit Di Konveksi Jazza Desa Jajarwayang	Upah ditetapkan berdasarkan prestasi kerja yaitu kuantitas, kualitas dan loyalitas yang diukur berdasarkan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan: Penelitian ini sama-sama membahas tentang upah buruh</li> <li>• Perbedaan: Peneliti Ahmad Fathur Rizqi</li> </ul>

Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan Dalam Perspektif Hukum Islam),2013.	pekerja.	membahas tentang penerapan upah berdasarkan prestasi kerja yang diukur dengan berdasarkan kinerja pekerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang penentuan upah berdasarkan sistem upah yang sudah disepakati antara pekerja dan pemberi kerja.
---	----------	---

## F. Sistematika Pembahasan

Tujuan dari sistematika penulisan adalah agar skripsi yang ditulis terarah dan sistematis, maka dalam penulisan skripsi ini ditulis dalam beberapa bab dan sub bab. Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I, merupakan Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, dan sistematika penulisan.

BAB II, merupakan tinjauan umum terkait dengan sistem upah buruh pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok dalam perspektif ekonomi Islam, meliputi: pengertian upah, penggolongan upah, prinsip pemberian upah dalam Islam, proses penentuan upah, tujuan pemberian upah, kebijakan pengupahan, pengertian buruh.

BAB III, merupakan metode penulisan yang berisi tentang penentuan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan penulis dalam penulisan ini.

BAB IV, merupakan hasil penulisan yang berisi tentang gambaran umum obyek penelitian dan pembahasan serta penemuan-penemuan di lapangan yang kemudian dikomparasikan dengan apa yang selama ini ada dalam teori. Kemudian data tersebut dianalisis sehingga mendapatkan hasil data yang valid dari penelitian yang dilakukan pada pedagang kecil muslim di Pasar Wage Purwokerto.

BAB V, merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penulisan yang dilakukan peneliti serta kata pebutup sebagai akhir dari isi pembahasan.

Kemudian pada bagian akhir peneliti mencantumkan daftar pustaka yang menjadi referensi dalam penulisan skripsi ini beserta lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



**IAIN PURWOKERTO**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penerapan sistem upah buruh pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok menggunakan dua sistem upah, yaitu upah harian dan borongan. Meskipun pemberian upah yang dilakukan oleh PK. Rimba Sari menggunakan sistem harian, tetapi dalam pengambilannya setiap buruh berdeda-beda, ada yang diambil setiap satu minggu sekali yaitu pada hari sabtu sore setelah selesai bekerja dan ada juga yang mengambil upahnya satu bulan sekali yaitu pada awal bulan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati.

Untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, pihak PK. Rimba Sari memberikan upah sebesar Rp 1.375.000,- sampai Rp. 1.750.000,- perbulan, hal tersebut telah sesuai dengan standar UMK Kabupaten Banyumas tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 1.350.000,-. Selain upah, PK. Rimba Sari juga memberikan tambahan berupa makan 2 (dua) kali sehari pada semua buruh. Waktu bekerja pada PK. Rimba Sari dimulai pukul 07.00-16.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 09.00-09.30 dan 12.00-13.00. Dan memberikan tunjangan berupa THR (Tunjangan Hari Raya) setiap tahunnya menjelang Hari Raya Idul Fitri.

Walaupun upah buruh pada PK. Rimba Sari telah sesuai dengan standar UMK Kabupten Banyumas, tetapi ada buruh yang merasa

diperlakukan kurang adil karena jumlah upah yang mereka terima berbeda. Perlu adanya transparansi dari pihak PK. Rimba Sari dalam hal jumlah upah yang diberikan untuk para buruh karena masing-masing buruh menerima upah dalam jumlah yang berbeda, supaya tidak terjadi kesalahpahaman mengenai upah yang mereka terima. Upah dapat dikatakan adil jika dapat menciptakan keadilan individu, keadilan internal dan keadilan eksternal.

## **B. Saran-saran**

Setelah melaksanakan penelitian di PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok tentang sistem upah buruh dalam perspektif ekonomi Islam. Penulis memiliki beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan agar kedepannya proses pemberian upah untuk lebih baik lagi. Secara keseluruhan sistem upah yang dilakukan PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok sudah baik karena selalu tepat waktu. Namun menurut pengamatan penulis, pihak PK. Rimba Sari dalam membrikan upah kepada para buruh harus lebih transparan lagi agar tidak ada kesalahpahaman antara pihak pekerja atau buruh terhadap pabrik yang menganggap bahwa upah yang diberikan tidak adil padahal memang setiap buruh upah yang mereka terima berbeda-beda tergantung pada setiap bagian yang mereka kerjakan.

Beberapa hal yang menjadi masukan dari penulis antara lain :

1. Pengawasan proses produksi dan proses evaluasi terhadap buruh sebaiknya lebih dimaksimalkan lagi supaya produk yang di hasilkan lebih berkualitas dan produsen merasa puas.
2. Perlu adanya sikap transparansi dari pihak PK. Rimba Sari dalam hal memberikan upah supaya tidak ada kesalahpahaman dari pihak buruh kepada pihak pabrik tentang besarnya upah yang diberikan karena upah yang diterima buruh berbeda-beda berdasarkan jenis pekerjaan pada masing-masing bagian.

### **C. Kata Penutup**

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Sistem Upah Buruh Pada PK. Rimba Sari Desa Panembangan Kecamatan Cilongok Perspektif Ekonomi Islam”.

Ungkapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dari perencanaan, pelaksanaan, sampa penyelesaian skripsi ini. Baik dalam bentuk pemikiran, tenaga maupun do'a yang tentunya sangat berharga bagi penulis. Penulis berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan bagi penulis sendiri.

Penulis sadar bahwa kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan hanyalah milik manusia. Apabila ada kekurangan dalam skripsi ini mohon maklum dan harap kritik dan sarannya untuk kebaikan skripsi ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. Karim, Adiwarmanto. 2010, *Ekonomi Mikro Islam* edisi ke tiga. Jakarta : Rajagrafindo persada.
- Abu Bakar, Syaikh. 2006, *Manhajul Muslim (konsep hidup ideal dalam Islam)* terj. Musthofa 'Aini dkk. Jakarta: Darul Haq.
- Ahmad Fathur Rizqi, (Sistem Pengupahan Buruh Jahit Di Konveksi Jazza Desa Jajarwayang Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan Dalam Perspektif Hukum Islam), Skripsi. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga, 2013.
- Antonio, Syafi'i Muhammad. 2001, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Arikunto, Suharsimi. 1992, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Marwan & Suprihanto, John. 1986, *Manajemen Perusahaan Pendekatan Operasional Edisi Satu*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Bangun, Wilso. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Departemen Agama RI. 2010, *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah*. Bandung : Diponegoro.
- Edison, Emron. 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eni Maftukhatul Ma'rifah (Manajemen Sistem Pengupahan Pada Pabrik Villatas Jaya Nusawungu Cilacap Perspektif Ekonomi Islam), Skripsi. Purwokerto : STAIN Purwokerto, 2014.
- Fauzia, Ika Yunia, Riyadi, Abdul Kadir. 2014, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syari'ah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Feriyanto, Nur. 2014, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- <http://umkumr.com/daftar-upah-minimum-kota-umk-2016-se-jawa-tengah/>
- Ibrahim Ahmad. 2008, *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

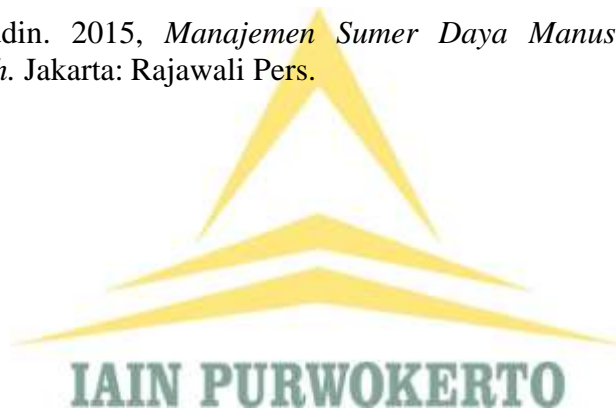
- Matindas. R. 2002, *Manajemen SDM Lewat Konsep A.K.U (Ambisi, Kenyataan, dan Usaha)* Cetakan Ke-2. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti.
- Moleong, Lexy J. 2008, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurachmad, Much. 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*. Jakarta: Visimedia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah , 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Ridwan. 2007, *Fiqh Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
- Rivai, Veithzal. 2009, *Islamic Human Capital*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Usman, Antoni Nizar.2012. *Islamic Economics dan Finance: Ekonomi dan Keuangan Islan Bukan Alternatif, tetapi solusi*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Rivai, Veithzal, Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi ke 2*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Soehartono, Irawan.2000, *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2007, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. 2002, *Fikih Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, Sadono. 2014, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Perspektif ekonomi Islam.
- Suryabrata, Sumadi. 1990, *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali.
- Triyono, Ayon. 2012, *Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Oryza.
- Wahya, dkk. 2013, *Kamus Bahasa Indonesia Untuk Pelajar, Mahasiswa, & Umum*. Bandung: Ruang Kata.

Wirawan. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikolog, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wisnu Pamungkas, “Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja dan Upah Pada Perusahaan Perspektif Ekonomi Islam Studi Kasus Perusahaan Sapu Sumber Rejeki Kajungan Purbalingga”, Skripsi. Purwokerto : STAIN Purwokerto, 2012.

Wursanto. 1989, *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta : Kanisius.

Yusuf, Burhanuddin. 2015, *Manajemen Sumer Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Teguh Triantoro
2. NIM : 102323022
3. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 2 Desember 1991
4. Alamat Rumah : Gununglurah RT 05 RW 05, Kecamatan  
Cilongok Kabupaten Banyumas
5. Nama Ayah : Maryono
6. Nama Ibu : Purwantin

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD/MI, Tahun Lulus : SD Negeri 2 Gununglurah, 2004
2. SMP/MTs, Tahun Lulus : SMP Negeri 2 Cilongok, 2007
3. SMA/MA, Tahun Lulus : MA Negeri Purwokerto 1, 2010
4. S1, Tahun Masuk : IAIN Purwokerto, 2010

### C. Prestasi Akademik : 3.18 (Sementara)

Purwokerto, 2 Mei 2016

**Teguh Triantoro**

NIM. 102323022