

## **BAB IV**

### **DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Penyajian Data**

##### **1. Gambaran Umum PT KJW II Pandansari**

###### **a. Profil PT KJW II Pandansari**

PT Kintap Jaya Wattindo II Pandansari atau biasa dikenal dengan PT KJW II Pandansari merupakan salah satu perusahaan publik yang bergerak dibidang agribisnis meliputi penanaman, proses pabrikasi, pengiriman dan penjualan. Memiliki pengalaman lebih dari satu abad di industri pertanian. Awalnya bernama Handel Maatschapij James Alexander Wattie and Company Limited, PT KJW II Pandansari didirikan pada tahun 1921. Selanjutnya pada masa Dwikora, perkebunan perusahaan tersebut diambil alih oleh pemerintah pada tahun 1958. Perkebunan tersebut berhasil diambil alih kembali oleh pemerintah pada tahun 1968. . Setelah akuisisi kepemilikan mayoritas saham oleh Soedarjo dan Hadi Surya—yang telah menjadi investor sejak tahun 1987—lintasan pertumbuhan perusahaan terus meningkat.

Pada tahun 1997, perusahaan mulai mendirikan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Selatan. Pembukaan fasilitas kelapa sawit pertama di Kintap, Kalimantan Selatan pada tahun 2008 merupakan bukti positif bahwa sektor kelapa sawit berkembang secara signifikan. Perusahaan tersebut berhasil mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2011 dengan melakukan IPO. Perusahaan juga

berhasil mengoperasikan pabrik karet di Kalimantan Selatan pada akhir tahun 2012 dengan kapasitas produksi lebih dari tiga ton per jam.

Selanjutnya, perseroan telah mengakuisisi tambahan lahan tanam sekitar 5.650 hektar, dimana 3.650 hektar diperuntukkan untuk perkebunan karet dan 2.000 hektar untuk pengembangan kelapa sawit. Setelah penambahan perkebunan baru ini, total lahan garapan menjadi 23.088 hektar untuk kelapa sawit dan 13.140 hektar untuk karet. Laba bersih perusahaan meningkat sebesar Rp 682 miliar pada tahun 2012 atau meningkat sebesar 5%.

b. Visi dan Misi PT KJW II Pandansari

1) Visi

“Menjadi perusahaan agribisnis terkemuka yang menyediakan produk-produk berkualitas tinggi dan bertanggung jawab terhadap lingkungan serta memproduksi minyak sawit lestari.”

2) Misi

- a) Menjadi perusahaan yang berdedikasi tinggi dan terpercaya dengan kemitraan yang kuat terhadap kelestarian lingkungan.
- b) Memiliki manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.
- c) Meningkatkan nilai untuk pemegang saham.
- d) Berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Melalui produk-produk berkualitas tinggi demi memenuhi permintaan pasar

dalam dan luar negeri, serta berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat.

3) Peran dan Tujuan

- a) Menjaga kualitas produk dan produksi, serta meningkatkan produktivitas tanaman.
- b) Senantiasa melaksanakan dan memajukan usaha perkebunan dan pengolahan hasil hortikultura.
- c) Pengembangan kebun, pabrik, dan infrastruktur.
- d) Program sosial dan kemasyarakatan serta lingkungan hidup.

4) Strategi Bisnis

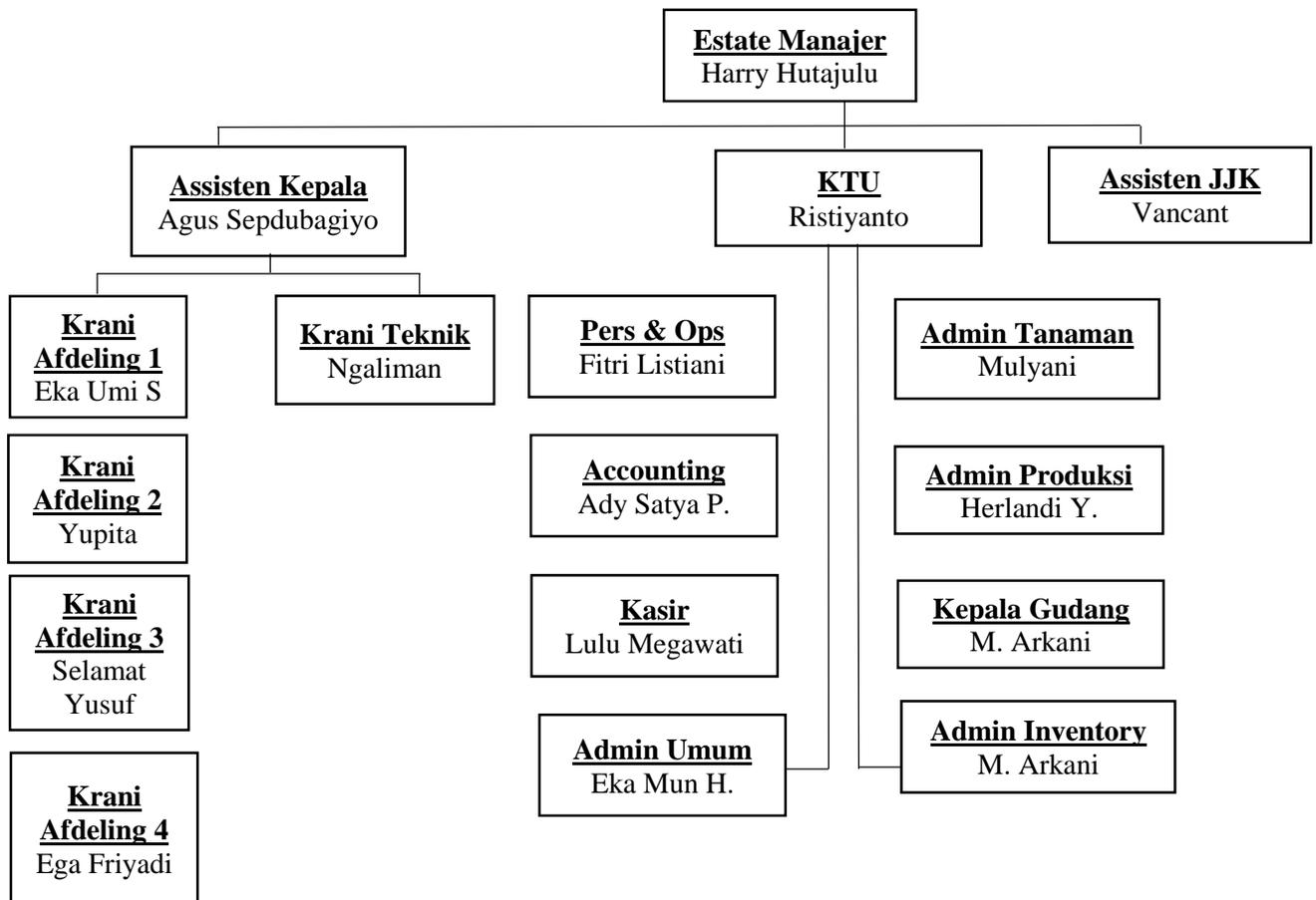
- a) Menjaga kualitas hasil perkebunan dan produksi sesuai standar nasional dan internasional sangatlah penting.
- b) Mempromosikan hubungan baik dengan karyawan dan klien.
- c) Ikut serta dalam kegiatan komersial yang berkaitan dengan penciptaan dan pengelolaan perkebunan dan pengolahan barang-barang perkebunan, dengan penekanan pada karet dan kelapa sawit pada khususnya.
- d) Merawat area taman.
- e) Membangun fasilitas karet remah dan minyak sawit untuk meningkatkan kapasitas pemrosesan secara keseluruhan.
- f) Perusahaan mengembangkan infrastruktur untuk mendukung fasilitas transportasi.

- 5) Strategi Inisiatif
  - a) Manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi.
  - b) Operasional yang baik.
  - c) Total quality management.
  - d) Costumer relationship management
  - e) Terus menerus berinovasi
- 6) Tata Kelola Perusahaan
  - a) Dalam struktur organisasi korporasi, Rapat Umum Pemegang Saham (RUS) mempunyai kewenangan tertinggi.
  - b) Perusahaan memiliki struktur organisasi dengan peran tersendiri dan tanggung jawab terkait. Kelompok ini mencakup Direksi, Komite Audit, Sekretaris Perusahaan, dan Dewan Komisaris.
  - c) Dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris menetapkan gaji Direksi, sedangkan Dewan Komisaris menetapkan gaji Direksi dengan persetujuan RUPS.
  - d) Perusahaan mengelola risiko dengan mengenali risiko-risiko penting dan menggunakan pendekatan metodis dalam menangannya.
  - e) Piagam Komite Audit 9 Mb berkaitan dengan Keputusan No. Kep 643/BL/2012 tanggal 7 Desember 2012, dan Keputusan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan No. IX.1.5. Keputusan-keputusan tersebut di atas

menggambarkan dan melengkapi protokol untuk pengoperasian Komite Audit.

- f) Perusahaan terus berupaya menyediakan informasi perusahaan yang memadai, jelas, konsisten, dan akurat kepada pemegang saham melalui [www.jawattie.com](http://www.jawattie.com). (PT KJW II Pandansari, n.d.)

7) Struktur Perusahaan PT KJW II Pandansari



## 2. Data

### a. Sistem Penetapan Pemberian Upah Pada PT KJW II Pandansari

Sebelum ditetapkannya sistem tonase PT KJW II Pandansari menetapkan sistem HK (hari kerja) yang mana dalam sistem HK ini penghasilan buruh panen dihitung berdasarkan jumlah kehadiran atau hari kerja (HK) dengan batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu hingga jam 14.00 Wita. (Wawancara dengan Bapak Arief Hariyanto, Kepala kantor PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023). Hal ini selaras dengan yang diucapkan Bapak Adi Satya, “Kalo sebelumnya itu mbak sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusaahn yaitu sistem HK. Sistem HK itu sistem harian kerja jadi buruh panen itu pengupahannya dihitung berdasarkan jumlah kehadiran kerja dengan batas jam sampai 14.00 Wita”. (Wawancara dengan Bapak Asi Satya, Accounting PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023).

Setelah melalui beberapa evaluasi perusahaan menetapkan sistem HK diubah menjadi sistem tonase. Hal ini dikarenakan banyaknya buruh panen yang tidak sesuai aturan tetapi tetap mendapatkan upah sesuai kesepakatan, dan juga tidak adanya keuntungan bagi perusahaan serta kurangnya prestasi dari buruh panen itu sendiri. Sehingga terjadilah perubahan sistem pengupahan yang dulunya sistem HK ditetapkan menjadi sistem tonase. (Wawancara dengan Bapak Arif Hariyanto, Kepala kantor

Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023). Hal ini selaras dengan yang diucapkan Bapak Adi Satya, “Ya karena buruh panen itu Mba mereka bekerja tidak sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan menetapkan setiap harinya buruh panen harus pulang kerja jam 14.00 Wita. Namun ada saja buruh panen yang pulang kerja kurang dari waktu yang ditentukan tetapi dia tetap terhitung HK, maka dari itu tidak ada keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan jika banyak buruh panen yang seperti itu. Maka dari itu setelah melakukan evaluasi sistem HK diubah menjadi tonase. (Wawancara dengan Bapak Adi Satya, Accounting PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023).

Sistem tonase ditetapkan sejak tahun 2020 dengan ketentuan penetapan pemberian upah buruh panen dihitung berdasarkan besaran ton pada buah kelapa sawit. Dalam 1 ton itu di beri harga sebesar Rp. 130,00. (Wawancara dengan Bapak Arif Hariyanto, Kepala kantor PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023). Selaras dengan yang diucapkan Bapak Adi Satya, “Sistem tonase ditetapkan sejak tahun 2020”. (Wawancara dengan Bapak Adi Satya, Accounting PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023).

Bapak Arif Hariyanto menegaskan bahwa perbandingan antara sistem HK dengan sistem tonase. Bagi perusahaan sistem tonase lebih menguntungkan dari pada sistem HK dikarenakan pada sistem ini tidak ada

yang dirugikan atau merugikan kedua belah pihak. Bagi buruh panen yang berprestasi sistem ini mungkin sangat menguntungkan dikarenakan pengupahan yang dihitung berdasarkan hasil pendapatan. Sedangkan untuk sistem HK sendiri jelas merugikan bagi perusahaan dikarenakan banyaknya buruh panen yang tidak sesuai aturan baik waktu maupun target perhari yang didapatkan, karena sistem HK ini dihitung berdasarkan kehadiran hari kerja maka pendapatan itu pastinya tidak sesuai dengan penghasilan dan itu sudah pasti sangat merugikan perusahaan, tapi bagi buruh panen mungkin sistem HK lebih menguntungkan dikarenakan dengan cukup hadir di hari kerja mereka tetap mendapatkan upah yang sudah ditetapkan perusahaan. (Wawancara dengan Bapak Arif Hariyanto, Kepala Kantor PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023). Selaras yang diucapkan Bapak Adi Satya, “kalo ditanya untung mana sistem HK dan tonase ya kalo untuk perusahaan sistem tonase lebih menguntungkan dari pada sistem HK”. (Wawancara dengan Bapak Adi Satya, Accounting PT KJW II Pandansari, pada tanggal 26 Desember 2023). Selaras dengan yang diucapkan Bapak Rafi'i, “kalo saya mba menurut saya sistem tonase lebih menguntungkan bagi buruh panen karena ya penghasilan kami itu dihitung berdasarkan pendapatan bukan hari kerja. Kalo dulu itukan ya yang penting hadir aja gitu banyak atau gaknya pendapatan buah perharinya yang penting hadir. (Wawancara dengan Bapak Rafi'i, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 27 Desember 2023).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti ditemukan bahwa di PT KJW II Pandansari terdapat 2 golongan bagi buruh panen yaitu pegawai harian lepas (PHL) dan pegawai harian tetap (PHT). Pegawai harian lepas (PHL) adalah golongan karyawan yang terbilang rendah pada golongan ini karyawan yang termasuk dalam pegawai harian lepas (PHL) adalah karyawan yang telah bekerja selama tiga (3) bulan sedangkan pegawai harian tetap (PHT) adalah karyawan yang telah bekerja selama kurang lebih 3 tahun. (Wawancara dengan Bapak Ridho, Kepala Divisi PT KJW II Pandansari, 27 Desember 2023). Yang membedakan antara pegawai harian lepas (PHL) dengan pegawai harian tetap (PHT) adalah setiap pegawai harian tetap (PHT) mendapatkan tunjangan hidup berupa BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan untuk setiap anggota keluarga. Sedangkan setiap pegawai harian lepas (PHL) tidak mendapatkan apapun. Namun, di PT KJW II Pandansari karyawannya lebih dominan ke golongan pegawai harian lepas (PHL) dari pada pegawai harian tetap (PHT). Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak menetap. (Wawancara dengan Bapak Arif Hariyanto, Kepala Kantor PT KJW II Pandansari, 27 Desember 2023). Selaras yang diucapkan Bapak Ridho, “Disini itu lebih banyak PHL nya dari pada PHT soalnya banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan, nanti masuk beberapa bulan kalonya kondisi buah menurun pindah keperusahaan lain selang waktu kemudian kembali lagi. Maka dari itu kebanyakan PHL daripada PHT. (Wawancara dengan Bapak Ridho,

Kepala Divisi PT KJW II Pandansari, 27 Desember 2023).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Rafi'i bahwasanya dalam penetapan pemberian upah kepada buruh panen tidak adanya akad tertentu dalam penetapan upah tersebut melainkan hanya dilakukan secara lisan tanpa adanya perjanjian atau akad secara tertulis. Melainkan para buruh panen diberitahukan bahwa sistem pemberian upah menggunakan sistem tonase. (Wawancara dengan Bapak Rafi'i, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 27 Desember 2023). Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh informan bapak Supardi, "Untuk pengupahan ini belum ada perjanjian tertulis Cuma ya dikasih tau aja kalonya sistem yang diterapkan itu sistem tonase. (Wawancara dengan Bapak Supardi, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 27 Desember 2023).

Dalam penyampaian perjanjian secara lisan perusahaan mengatakan harga 1 ton buah kelapa sawit yaitu kisaran Rp 130,00 serta upah yang akan diterima perbulan yaitu tiap tanggal 15. Namun tidak selalu upah di bayar sesuai dengan perjanjian terkadang upah di bayarkan antara tanggal 20 atau bahkan 25. (Wawancara dengan Bapak Bahrn, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 30 Desember 2023). Selaras dengan yang diucapkan Bapak Rafi'i, "Perusahaan cuma kasih tau harga pertonnya saja ya sekitar Rp. 130,00 per tonnya sama

waktu itu dikasih tau kalonya upah itu di bayar per tanggal 15. Tapi sering terlambat kadang ya tanggal 20 malah bisa sampai tanggal 25”. (Wawancara dengan Bapak Bahran, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 30 Desember 2023)

Selain itu tidak adanya kejelasan dalam berapa jumlah ton yang buruh panen dapat. Dalam hal ini buruh panen hanya mengetahui berapa banyak buah yang mereka panen dalam suatu blok panen. (Wawancara dengan Bapak Rafi'i, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 28 Desember 2023) Selaras dengan yang diucapkan Bapak Bahran, “Biarpun kami banyak memanen buah sawit tapi kami tidak pernah tau berapa besaran ton yang kami dapat perharinya”. (Wawancara dengan Bapak Bahran, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 28 Desember 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dalam penetapan pemberian upah yang dilakukan secara lisan mengakibatkan tidak adanya kejelasan yang benar-benar jelas kepada buruh panen perihal berapa besaran ton yang buruh panen dapat dalam perharinya. Sehingga terkadang mengakibatkan kesalahpahaman antar pihak perusahaan dengan buruh panen dikarenakan tidak adanya kejelasan dalam hal tersebut.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwasanya dalam setiap blok panen terdapat pendapatan yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan tahun tanam serta tanah yang digunakan. Ada tiga jenis tanah

yang digunakan dalam penanaman bibit kelapa sawit yaitu tanah air mineral, tanah gambut, dan tanah pasir. Untuk penanaman bibit kelapa sawit di tanah jenis pasir pendapatan buruh panen biasanya kurang lebih mencapai 50 janjang perharinya. Sedangkan di tanah jenis air mineral dan gambut pendapatan buruh panen kisaran kurang lebih mencapai 70-80 janjang perharinya. (Wawancara dengan Bapak Ridho, Kepala Divisi PT KJW II Pandansari, pada tanggal 28 Desember 2023). Selaras dengan yang diucapkan Bapak Supardi, “ Pendapatan buruh panen tiap harinya gak menentu kadang 50 kadang ya 70-80 tergantung tanah yang digunakan dalam blok panen. Kalonya buruh panen yang panen di blok panen dengan tanah air mineral atau gambut itu biasanya pendapatannya lebih banyak ya sekitar 70-80 janjang beda kaloanya memanen buah di blok panen yang menggunakan tanah pasir pendapatannya ya paling banyak 50 janjang. (Wawancara dengan Bapak Supardi Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 28 Desember 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwasanya pendapatan setiap karyawan itu berbeda-beda tergantung dari pada blok panen yang mereka panen. Hal tersebut dikarenakan dalam setiap blok panen terdapat tanah yang berbeda sehingga mengakibatkan perbedaan pendapatan pula. Untuk tanah yang berjenis gambut dan air mineral termasuk dalam golongan tanah yang subur sehingga dapat menghasilkan buah kelapa sawit dalam ukuran serta ton yang terbilang besar. Maka tak heran jika buruh

panen yang panen di blok panen dengan jenis tanah gambut atau air mineral mendapatkan jumlah janjang kisaran 70-80 janjang. Sedangkan untuk tanah jenis pasir termasuk kedalam golongan tanah yang kurang baik atau subur sehingga besaran ton yang didapatkan termasuk kecil serta jumlah buah yang terbatas sehingga buruh panen hanya dapat memanen buah kelapa sawit pada jenis tanah pasir dengan jumlah kurang lebih 50 janjang. Oleh sebab itu dalam penerimaan upah terdapat perbedaan yang signifikan.

Bapak Ady Satya menegaskan bahwa penentuan pemberian upah itu berdasarkan prestasi buruh panen. Jika buruh panen itu rajin maka akan banyak penghasilan yang didapat dalam perharinya begitupun sebaliknya. Dalam penetapan pemberian upah besaran ton yang ditetapkan yaitu sebesar Rp. 130,00. Dapat di ramalkan jika dalam satu hari buruh panen mendapatkan 50 janjang maka besaran upah yang buruh panen terima kurang lebih sebesar Rp. 150.000,00, jika dalam satu bulan berturut-turut buruh panen mendapatkan 50 janjang maka dapat diperkirakan upah yang diterima buruh panen dalam satu bulan sebesar Rp. 4.500.000,00. (Wawancara dengan Bapak Ady Satya, Accounting PT KJW II Pandansari, pada tanggal 27 Desember 2023). Selaras yang diucapkan oleh Bapak Arief Hariyanto, “Dalam perhari itu buruh panen pendapatannya tidak menentu, tergantung kepada buruh panennya apabila rajin ya pasti mendapatkan hasil yang banyak begitupun sebaliknya. Jika dihitung-hitung pendapatan buruh panen itu kurang lebih Rp. 150.000,00 dengan harga Rp. 130,00/ton serta

50 janjang yang dihasilkan. Ya kalo dalam 1 bulan itu buruh panen menghasilkan 50 janjang dalam perharinya upah yang didapat dalam sebulamn kurang lebih Rp. 4.500.000,00”. (Wawancara dengan Bapak Arief Hariyanto, Kepala Kantor PT KJW II Pandansari, pada tanggal 27 Desember 2023).

Di samping itu dalam memanen buah kelapa sawit di PT KJW II Pandansari tidak menetapkan target buah yang dipanen kepada buruh panen. Sehingga buruh panen dapat memanen buah kelapa sawit sesuai kemampuan mereka. (Wawancara dengan Bapak Bahran, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 28 Desember 2023). Selaras yang diucapkan oleh Bapak Supardi, “Disini itu perusahaan gak ada menetapkan target berapa buah yang harus di panen ya pokoknya semampunya karyawan. Ya kalo karyawan cuma dapat 20 janjang ya gak masalah”. (Wawancara dengan Bapak Rafi’i, Buruh Panen Kelapa Sawit PT KJW II Pandansari, pada tanggal 28 Desember 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut PT KJW II Pandansari tidak menekankan buruh panen untuk memanen buah sebanyak-banyaknya dalam perharinya melainkan menyesuaikan kemampuan daripada buruh panen itu sendiri agar nantinya dalam melakukan pekerjaan para pekerja merasa tidak dibebankan.

Bapak Arief Hariyanto menegaskan bahwa dalam memanen buah kelapa sawit buruh panen tidak harus mendapatkan buah yang banyak atau

ton dengan jumlah yang besar. Perusahaan juga melihat dari pada lahan serta kondisi para pekerja, karena jika perusahaan menetapkan target dalam sehari takutnya para pekerja tidak dapat menyanggupi maka dari itu perusahaan menetapkan hal tersebut dengan tujuan agar parapekerja tidak merasa dibebani. dalam penetapan pemberian upah buruh panen kelapa sawit sudah termasuk standar upah minimum provinsi (UMP). Apabila UMP naik maka standar upah buruh panen akan dinaikkan juga. Selain itu perusahaan juga memntingkan kesejahteraan buruh panen yaitu dengan cara memberikan upah yang sesuai dengan kinerja serta penghasilan buruh panen kelapa sawit. Sehingga tidak adanya istilah dizhalimi atau menzhalimi. (Wawancara dengan Bapak Arief Hariyanto, Kepala Kantor PT KJW II Pandansari, pada tanggal 27 Desember 2023).

Setelah menelusuri dokumentasi para pekerja yang melakukan pemanenan kelapa sawit dan pencatatan di PT KJW II Pandansari, diketahui bahwa para pekerja perlu mengetahui rincian upah pendapatan sehari dan perbulan, agar tidak terjadinya kesalahpahaman antar karyawan dengan pihak perusahaan. Selain itu, kontrak kerja perlu dibuat sedemikian rupa dan ditandatangani agar adanya perlindungan kerja bagi setiap karyawan. Hal ini akan berakibat tidak keterbukaan serta ketidakadilan, sehingga kemungkinan akan menimbulkan ketidakjujuran atau karyawan merasa dibayar rendah.

Berdasarkan dari keseluruhan jawaban tentang sistem penetapan

pemberian upah buruh panen kelapa sawit di PT KJW II Pandansari dapat disimpulkan bahwasanya pemberian upah dilakukan per bulan yaitu tiap tanggal 15, 16 dan seterusnya. Hal ini terjadi dikarenakan menyesuaikan dari pada ketetapan tanggal, jika pada tanggal 15 ditetapkan hari peringatan nasional atau tanggal merah maka pemberian upah akan diundur menjadi tanggal 16 dan seterusnya.

b. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Sistem Penetapan Pemberian Upah Pada PT KJW II Pandansari

Berdasarkan hasil penelitian tentang Tinjauan Ekonomi Islam tentang sistem penetapan upah pada PT KJW II Padansari, dapat diidentifikasi beberapa aspek yang dapat dianalisis dari perspektif ekonomi Islam terkait sistem penetapan pemberian upah pada PT KJW II Pandansari:

1) Prinsip Keadilan

Dalam Islam, keadilan dalam pemberian upah ditekankan sebagai prinsip utama. Meskipun sistem upah berbasis tonase dapat memberikan insentif, perlu dipastikan bahwa setiap pekerja menerima upah yang adil dan setimpal dengan usaha yang mereka berikan. (Muhammad, 2004, hlm. 137).

2) Prinsip Transparansi dan Kesepakatan

Prinsip transparansi dalam Islam menekankan perlunya kesepakatan yang jelas dan adil antara pemberi kerja (mu'ajir) dan pekerja (musta'jir). Meskipun tidak ada akad tertulis, tetapi

transparansi dalam mekanisme pengupahan sangat penting agar tidak ada kesalahpahaman di antara kedua belah pihak.

### 3) Perlindungan Pekerja

Prinsip perlindungan pekerja dalam ekonomi Islam menekankan kebutuhan akan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Pemberi kerja perlu memberikan jaminan yang memadai, termasuk potongan untuk jaminan kecelakaan kerja, untuk memberikan keamanan dan perlindungan kepada para pekerja.

### 4) Penghargaan terhadap Usaha dan Hasil Kerja

Islam mendorong penghargaan terhadap usaha dan hasil kerja. Dalam konteks upah berbasis tonase, penting untuk memastikan bahwa produktivitas dan usaha pekerja dihargai dengan proporsi yang adil dalam penetapan upah.

### 5) Upah Minimum yang Layak

Prinsip ekonomi Islam menyarankan adanya upah minimum yang layak untuk memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga.

### 6) Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Untuk memastikan kesejahteraan pekerja, pelatihan dan pengembangan keterampilan perlu diperhatikan. Dukungan terhadap kesejahteraan juga dapat melibatkan peningkatan kondisi kerja dan

peningkatan produktivitas.

#### 7) Pertimbangan atas Variabilitas Pendapatan

Dalam konteks tonase, variasi pendapatan perlu dicermati agar tidak menimbulkan ketidakpastian dan ketidakadilan. Perlu dipastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan hasil kerja dan kondisi yang dihadapi.

### **B. Hasil Pembahasan**

Berdasarkan penyajian data di atas analisis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

#### 1. Sistem Penetapan Pemberian Upah Pada PT KWJ II Padansari

Para ahli menyebut penghasilan dengan istilah ujarah, yaitu sewa jika membicarakannya. Hal ini menyiratkan bahwa gaji dapat dipandang sebagai menyewa jasa seseorang untuk suatu pekerjaan atau menyewakan aset, misalnya mobil. (Sohari sahrani dan ru'fah, 2011, hlm. 170). Oleh karena itu, akad yang mana salah satu pihak sepakat untuk memberikan kepada pihak lainnya penggunaan dan penikmatan suatu benda untuk jangka waktu yang telah ditentukan dengan imbalan suatu pembayaran dapat disebut sebagai upah (ujrah). (Hendy Herjianto, 2016, hlm. 13). Berdasarkan definisi upah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka sangatlah penting untuk melakukan pendekatan terhadap masalah gaji dalam konteks bahwa seorang karyawan dibayar sesuai dengan undang-undang yang ada, sebagai konsekuensi dari penyelesaian suatu tugas, dan sebagaimana disepakati bersama. Pengusaha (mu'ajir) dan pekerja

(*mustajir*) bekerjasama untuk menentukan upah berdasarkan sistem penetapan upah. Pendekatan ini diciptakan karena banyak orang membutuhkan bantuan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat mereka lakukan sendiri. Banyak orang yang sekaligus mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menghidupi dirinya sendiri, apalagi mengingat betapa sedikitnya peluang kerja bagi orang-orang yang hanya memiliki ijazah SMP. (Sudirman, 2018, hlm. 387). Skala gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi dan kegembiraan kerja. Semacam transaksi bisnis yang dikenal sebagai pertukaran upah terjadi ketika satu pihak membayar pihak lain atas jasa yang diberikan. Kedua belah pihak memiliki hak dan tanggung jawab sebagai akibat dari perjanjian unik ini. (Lukman Hakim, 2012, hlm. 202).

Dalam penetapan pemberian upah pada PT KWJ II Pandansari dalam konteks ekonomi Islam, keberadaan kontrak kerja dan transparansi pendapatan merupakan prinsip penting. (Suhrawardi K. Lubis & Farid Wajdi, 2014, hlm. 165). Ketidakadaan kontrak kerja dan transparansi pendapatan dapat menimbulkan ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. (Muhammad, 2003, hlm. 166). Pada PT KWJ II Padansari transaksi ekonomi yang hanya disepakati secara lisan bisa menimbulkan ketidakpastian dan potensi konflik di kemudian hari. Kesepakatan tertulis dapat menciptakan kejelasan mengenai jumlah upah, waktu pembayaran, dan kondisi lainnya.

PT KWJ II Padansari menetapkan pemberian upah secara tonase.

Penggunaan sistem tonase dalam pengupahan menunjukkan bahwa upah buruh pemanen sawit ditentukan berdasarkan banyaknya jenjang buah yang mereka hasilkan. Meskipun dapat memberikan fleksibilitas, sistem ini juga menciptakan variasi pendapatan yang signifikan tergantung pada hasil panen dan kondisi tertentu.

Kelebihan mekanisme tonase mungkin mencakup fleksibilitas dalam menyesuaikan upah dengan hasil panen yang berbeda. Namun, tantangan muncul ketika hasil panen tidak konsisten, mengakibatkan variasi pendapatan dan mungkin ketidakpastian bagi pekerja. Ketidakadaan kontrak kerja dan transparansi pendapatan pengguna sistem tonase menyoroti pentingnya regulasi yang jelas dan perlindungan pekerja. Regulasi ini dapat mencakup ketentuan upah minimum, jam kerja, dan hak-hak pekerja lainnya untuk memastikan keadilan dan perlindungan.

Sistem pengupahan yang tidak adanya transparansi pendapatan serta kurang terstruktur dapat berdampak pada kesejahteraan pekerja. Penting untuk mempertimbangkan implikasi sosial dan ekonomi dari mekanisme pengupahan, termasuk keadilan distributif dan dampaknya terhadap kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini pekerja perlu ditekankan bahwa ketidakadaan kontrak kerja dan transparansi pendapatan pengguna mekanisme tonase memerlukan perhatian terhadap perlindungan hak pekerja dan kejelasan dalam transaksi ekonomi. Pihak terkait, termasuk pekerja dan manajemen, perlu bersinergi untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan dalam sistem pengupahan tersebut.

Sistem upah berdasarkan tonase dalam memanen buah kelapa sawit menciptakan dinamika yang unik dalam hal pendapatan karyawan. Pembahasan berikut menyoroti beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam konteks ini:

a. Variabilitas Pendapatan:

Pemberian upah sebesar kurang lebih Rp. 150.000,00 perharinya akan menciptakan variasi pendapatan yang berbeda bagi para pekerja dikarenakan pendapatan yang bergantung pada tahun tanam serta kondisi tanah maka pendapatan yang didapat menciptakan ketidakpastian bagi buruh panen kelapa sawit.

b. Pengaruh Variabilitas Hasil Panen:

Jumlah janjang buah kelapa sawit yang dapat dipanen setiap harinya bervariasi antara 50-80 janjang. Faktor-faktor seperti kondisi tanah dan tahun tanam mempengaruhi ketersediaan buah kelapa sawit untuk dipanen. Dalam beberapa kasus, pemanen mungkin menghadapi tantangan ketika hanya sedikit buah yang dapat dipanen dalam suatu blok panen.

c. Tantangan dalam Memperoleh Hasil yang Konsisten:

Ketersediaan buah kelapa sawit yang tidak konsisten setiap harinya menciptakan tantangan bagi para pemanen. Ini tidak hanya memengaruhi pendapatan mereka tetapi juga memerlukan penyesuaian dan fleksibilitas dalam pemilihan area panen.

d. Pentingnya Produktivitas:

Dalam konteks ini, produktivitas menjadi kunci dalam

meningkatkan pendapatan. Para pemanen perlu bekerja dengan efisien dan secara strategis untuk memaksimalkan hasil panen mereka, terutama dalam kondisi di mana jumlah buah yang dapat dipanen tidak selalu mencapai batas maksimum.

e. **Perlunya Pengaturan dan Perlindungan Pekerja:**

Dalam sistem upah seperti ini, perlindungan pekerja menjadi penting. Adanya regulasi yang jelas tentang upah minimum, jam kerja, dan hak-hak pekerja dapat memberikan kepastian dan perlindungan bagi para pemanen.

f. **Peluang Peningkatan Produktivitas dan Kesejahteraan:**

Pelatihan dan pengembangan keterampilan para pemanen dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan mereka. Peningkatan kondisi tanah atau penggunaan teknologi yang lebih efisien juga dapat berkontribusi pada kesejahteraan para pekerja.

Pemahaman mendalam terhadap kondisi ini dapat membantu dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan para pemanen buah kelapa sawit, sekaligus mempertimbangkan dinamika unik dalam sistem upah berbasis tonase. Pernyataan pertama mencerminkan bahwa upah buruh pemanen sawit tidak tetap dan bervariasi. Hal ini sesuai dengan jumlah tonase hasil bongkar muat pada suatu hari. Variabilitas ini dapat menciptakan tantangan atau keuntungan bagi pekerja, tergantung pada hasil panen yang dapat mereka capai. Selanjutnya tonase menekankan bahwa upah dibayarkan perbulan. Pendekatan ini

menekankan ketergantungan upah pada produktivitas dan hasil panen. Ini dapat memberikan insentif bagi pekerja untuk bekerja dengan efisien dan maksimal. Upah yang bergantung pada hasil panen dan jumlah jenjang menciptakan hubungan langsung antara produktivitas pekerja dan pendapatan yang diperoleh. Pekerja yang mampu menghasilkan lebih banyak panen atau jenjang dapat mengoptimalkan upah mereka, sementara yang lain mungkin menghadapi ketidakpastian pendapatan.

Dalam konteks ini, produktivitas dan kinerja pekerja menjadi faktor penentu upah. Pekerja perlu bekerja secara efisien dan produktif untuk meningkatkan pendapatan mereka. Ini dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dan memotivasi pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Upah yang bervariasi berdasarkan hasil panen dapat memiliki dampak langsung pada kesejahteraan pekerja. Pekerja yang dapat mencapai hasil panen yang lebih tinggi dapat mengalami peningkatan pendapatan, sementara yang lain mungkin menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam konteks ini, perlu dipertimbangkan aspek keadilan dan perlindungan pekerja. Pekerja mungkin memerlukan kepastian upah minimum untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan imbalan yang adil untuk usaha dan tenaga yang mereka sumbangkan.

Pendapat di atas mencerminkan sistem pengupahan yang dinamis, di mana faktor-faktor seperti hasil panen dan jumlah jenjang memainkan peran penting dalam menentukan upah pekerja. Sistem ini dapat memberikan

fleksibilitas dan insentif, namun juga memerlukan pengaturan yang cermat untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan pekerja.

Dokumentasi karyawan dan temuan penelitian PT KJW II Pandansari memperjelas bahwa karyawan harus diberitahu tentang perjanjian gaji di awal masa kerja mereka. Hal ini untuk memastikan bahwa pekerja tidak dirugikan dalam hal gaji yang dapat diterima dan untuk menghentikan praktik penipuan atau perlakuan tidak adil.

Kerja adalah penerapan upaya menuju pencapaian tujuan tertentu. Dalam hal ini, pekerja di bidang pemanenan kelapa sawit pasti akan dibayar sesuai dengan hasil usahanya. Jumlah pekerjaan yang dilakukan berhubungan langsung dengan gaji yang diterima. Uang yang diperoleh dari bekerja sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga dan untuk mendukung mereka dengan cara yang sesuai dengan standar moral. (Fordebi dan Adesy, 2016, hlm. 237-238).

Wajar jika manusia yang menjalin hubungan berkomitmen menginginkan kehidupan yang memuaskan, namun hal ini tidak selalu sederhana yang dibayangkan. Bekerja sebagai buruh tidak harus menjadi satu-satunya cara untuk mencapai penghidupan yang baik, namun bukan berarti seseorang tidak bisa mencapai potensi jika dibayar dengan adil. Untuk memenuhi kebutuhan penghidupan mereka, para pekerja yang merasa kebutuhan mereka tidak terpenuhi oleh pekerjaan mereka sebagai pemanen kelapa sawit dapat memilih untuk memulai usaha sendiri atau mencari pekerjaan tambahan.

Dapat disimpulkan bahwa pekerja di PT KJW II Pandansari menerima upah setiap hari setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan mempertimbangkan seluruh respon struktur upah pekerja pemanen kelapa sawit. Jumlah ton buah kelapa sawit dan kuantitas panen yang diperoleh mempengaruhi besaran remunerasi. Gaji hanya dibayarkan kepada karyawan berdasarkan kriteria tersebut. Ada lima puluh pohon palem yang menghasilkan buah setiap hari, dan kompensasi hariannya sekitar Rp. 136.000,00.

## 2. Tinjauan Ekonomi Islam Tentang Sistem Penetapan Pemberian Upah Pada PT KJW II Pandansari

Dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip ekonomi Islam di atas, perusahaan seperti PT KJW II Pandansari dapat melakukan evaluasi terhadap mekanisme pengupahan yang ada. Dalam hal ini, peningkatan transparansi, perlindungan pekerja, dan keadilan dalam pembagian upah dapat menjadi fokus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memastikan bahwa sistem tersebut sesuai dengan nilai-nilai ekonomi Islam. (Wahbah Zuhaili, 2011, hlm. 391).

Peneliti pertama-tama akan mendeskripsikan temuan penelitian dan kemudian menilai temuan tersebut dalam kaitannya dengan ekonomi Islam. Dalam Islam, Rasulullah SAW bertugas menentukan gaji setiap pekerja berdasarkan berbagai unsur, antara lain jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan kondisi saat ini. Dalam hal penetapan gaji, Nabi menetapkan kebiasaan menentukan upah bagi pekerja atau karyawan sebelum mereka mulai bekerja,

sehingga menciptakan teladan bagi umat Islam untuk ditiru. Kompensasi setiap karyawan mungkin berbeda berdasarkan jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan luasnya tugas mereka. Tujuan utama pemberian gaji adalah untuk memfasilitasi kepuasan kebutuhan dasar karyawan. (Ahmad Wardi M., 2013, hlm. 322).

Kontrak kerja merupakan suatu perjanjian kerja sama yang harus memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun pekerja. Pengusaha yang memberikan jasa kepada pengusaha untuk kegiatan tertentu yang memerlukan manfaat dari tindakan tersebut. Di sisi lain, pekerja mendapatkan keuntungan ketika mereka dibayar atas jasa yang mereka berikan kepada pemberi kerja. Dari sudut pandang Islam, hubungan kerja dipandang sebagai kemitraan yang harus menguntungkan kedua belah pihak. Tidak dapat diterima jika salah satu pihak menindas pihak lain atau merasa tertindas oleh pihak tersebut.

Ekonomi Islam berpendapat bahwa urusan ekonomi dan upah tidak terbatas pada urusan duniawi saja; mereka juga mencakup aspek spiritual akhirat, yang dikenal sebagai imbalan. Hal ini membedakan ekonomi Islam dengan sistem kapitalisme yang mengabaikan faktor ini. Ada dua konsep—yang pertama adalah keadilan, dan yang kedua adalah kesesuaian atau kecukupan—yang dianut oleh konsep gaji dalam ekonomi Islam dan kapitalisme. (Hendi Suhendi, 2014, hlm. 54).

Secara umum dalam ketentuan Al-Quran yang ada keterkaitan dengan penentuan upah dapat di jumpai dalam firman Allah dalam surah An-Nahl (16):

(90).

انَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِتْيَا ذِي الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَاۗءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ  
يَعْظُمُ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْنَ

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (Q.S An Nahl 16:90)*

Mengenai kontrak kerja, dapat dikatakan bahwa Allah SWT mewajibkan pengusaha (perusahaan) untuk memperlakukan pekerjaannya dengan adil, baik, dan penuh kasih sayang. Hukum Islam mengatur setiap aspek kehidupan manusia, termasuk interaksi sosial dan gotong royong, terutama dalam hal kompensasi, agar masyarakat tidak bertindak tidak rasional dan menganiaya satu sama lain.

Oleh karena itu, kita dapat mencermati berbagai faktor untuk melakukan analisis ekonomi Islam terhadap struktur upah buruh pemanen kelapa sawit di PT KJW II Pandansari, antara lain:

a. Bentuk Kontrak Kerja (Perjanjian)

Ekonomi Islam menempatkan fokus yang kuat pada gagasan keadilan dan persetujuan antara kedua pihak dalam perjanjian (aqad), yang merupakan bagaimana perjanjian (aqad) dinyatakan dalam ijarah. Dzalim dalam bentuk apapun sangat dilarang dalam Islam. (Sohari, 2011, hlm. 42). Hal ini sesuai firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah (2): (279).

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ وَإِنْ تَبِيتُمْ فَلَكُمْ رَعْوَىٰ  
أَمْوَالِكُمْ ۗ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: *Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.*

Dengan demikian jika dicermati bentuk kontrak kerja buruh pemanen kelapa sawit di PT KJW II Pandansari ditinjau dari ekonomi Islam, dapat kita simpulkan bahwa bentuk kontrak kerja yang diterapkan tidak bertentangan dengan ekonomi Islam. Hal ini dikarenakan adanya keridhoan antar dua belah pihak.

#### b. Pemberian Upah

Dalam pemberian upah ekonomi Islam Para karyawan PT KJW II Pandansari yang memanen kelapa sawit menjalankan kontrak kerjanya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah disepakati. Justifikasi yang dikemukakan beberapa orang di atas memperjelas bahwa upah dibayarkan sesuai dengan parameter yang telah disepakati. Namun tidak ada kejelasan berapa banyak buah serta besaran upah yang didapat perharinya sehingga memungkinkan terjadi kecurangan dari pihak perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT KJW II Pandansari yang melakukan pemanenan

kelapa sawit kurang sesuai dengan nilai-nilai ekonomi Islam terkait sistem pengupajan. Hal ini dikarenakan tidak adanya kejelasan berapa banyaknya buah atau besaran ton yang didapat perharinya, sehingga memungkinkan terjadinya ketidakjujuran dan ketidakadilan yang dapat merugikan karyawan PT KJW II Pandansari.