BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. Penyajian Data

Berdasarkan penelitian yang dilakukan secara langsung di lapnagan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data mengenai praktik pengupahan buruh pada perkebunan sawit pribadi di Desa Jorong Kabupaten Tanah laut, penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat, yaitu pemilik kebun sawit dan para buruh kebun. Wawancara tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai sistem kerja, mengenai sistem kerja, mekanisme pemberian upah dan praktik pengupahan buruh pada perkebunan sawit pribadi. Informasi yang diperoleh dari hasil wawan cara tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Informan I

   Nama : Bapa HMY

   Jenis kelamin : Laki-Laki

   Agama : Islam

   Pendidikan : SMA

   Status : Pemilik Kebun

   Alamat : Banjarbaru, Jl. Taruna praja

Bapak HMY merupakan pemilik perkebunan sawit pribadi di Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak HMY selaku pemilik kebun sawit pribadi di Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut, diketahui bahwa kebun yang dikelolanya memiliki luas sekitar 20 hektare. Dalam pengelolaannya, beliau menggunakan tenaga kerja buruh untuk membantu berbagai pekerjaan di kebun, seperti pemanenan buah sawit, pemangkasan pelepah,

pembersihan lahan, penyemprotan rumput, serta pekerjaan perawatan lainnya. Menurut beliau, sebagian besar pekerjaan di kebun dilakukan dengan sistem borongan, sedangkan tenaga kerja harian hanya digunakan pada pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan di lapangan. Kondisi pekerjaan di kebun juga menyesuaikan keadaan panen dan kebutuhan pekerjaan yang tidak selalu sama setiap waktu.

Beliau menjelaskan bahwa sistem kerja yang diterapkan di kebunnya terbagi menjadi dua, yaitu sistem harian dan sistem borongan. Menurut pemilik kebun, waktu kerja buruh menyesuaikan kebutuhan pekerjaan di lapangan dan kondisi panen yang sedang berlangsung. Beliau juga menjelaskan bahwa upah yang diberikan kepada buruh berkisar antara Rp120.000 sampai Rp250.000 per hari dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, hasil kerja, serta kondisi yang dihadapi di lapangan. Menurut beliau, perbedaan upah antarburuh merupakan hal yang biasa terjadi karena setiap buruh memiliki kemampuan dan hasil kerja yang berbeda. Namun demikian, beliau mengakui bahwa terkadang terdapat buruh yang merasa kurang puas terhadap perbedaan upah tersebut meskipun pekerjaan yang dilakukan hampir sama.

Dalam hubungan kerja, Bapak HMY menyampaikan bahwa selama ini tidak terdapat perjanjian kerja secara tertulis antara pemilik kebun dan buruh. Hubungan kerja hanya didasarkan pada kesepakatan lisan dan rasa saling percaya yang telah terjalin. Selain itu, besaran maupun waktu pembayaran upah terkadang menyesuaikan hasil panen sawit dan kondisi penjualan di pabrik. Oleh karena itu,

jumlah upah yang diterima buruh tidak selalu sama pada setiap pekerjaan yang dilakukan.[1]

2. Informan II

Nama : Saudara ARR

Jenis kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Pendidikan : SMK Sederajat

Status : Buruh

Alamat : Banjarbaru, Jl. Taruna Praja III

Saudara ARR selaku buruh perkebunan sawit pribadi di Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut menyampaikan bahwa dirinya telah bekerja kurang lebih selama satu tahun. Pekerjaan yang biasa dilakukan yaitu pekerjaan yang sering dialkukan buruh lain, antara lain mengangkut buah kelapa sawit dan mengumpulkan berondolan. Sistem kerja yang diterapkan di perkebunan tersebut terkadang menggunakan sistem borongan dan terkadang sistem harian, tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan kebutuhan pemilik kebun. Informan menjelaskan bahwa jam kerja biasanya dimulai pukul 10.00 WITA hingga pukul 18.00 WITA. Upah yang diterima berkisar antara Rp250.000 hingga Rp350.000 dan ditentukan berdasarkan hasil panen serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Kesepakatan mengenai pekerjaan dan upah hanya dilakukan secara lisan tanpa adanya perjanjian tertulis. Pembayaran upah umumnya dilakukan setelah hasil

[1] Bapa HMY, Pemilik kebun sawit pribadi desa Jorong, *wawancara pribadi*, 28 April 2026.

penjualan panen, meskipun dalam beberapa kondisi masih mengalami keterlambatan.

Saudara ARR juga menjelaskan bahwa masih terdapat perbedaan upah antarburuh meskipun pekerjaan yang dilakukan hampir sama. Menurutnya, perbedaan tersebut dipengaruhi oleh hasil panen, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, serta harga sawit di pabrik. Meskipun perbedaannya tidak terlalu besar, informan menilai bahwa sistem pengupahan yang diterapkan masih kurang transparan karena buruh tidak selalu mengetahui secara jelas dasar perhitungan upah yang diberikan. Di akhir wawancara, informan juga menyampaikan bahwa dirinya kurang memahami penerapan asas keadilan dalam sistem pengupahan yang berlaku di perkebunan sawit tersebut.[2]

3. Informan III

Nama	: Saudara MNA
Jenis kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Pendidikan	: SMA Sederajat
Status	: Buruh
Alamat	: Desa Jorong

Berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara MNA salah satu buruh di perkebunan sawit pribadi tersebut bahwa beliau pekerjaan utama yang dilakukan adalah mengangkut buah kelapa sawit dan mengumpulkan berondolan. Informan bekerja dengan sistem upah harian, dengan jam kerja dimulai pukul 07.00 WITA

[2] Saudara ARR, Buruh kebun sawit pribadi desa Jorong, *wawancara pribadi*, 12 Mei 2026.

hingga pukul 18.00 WITA dilakukan. Dalam satu hari kerja, informan menerima upah sebesar Rp150.000. Mengenai besaran upah yang diterima oleh buruh lain Informan mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan upah antara dirinya dengan beberapa buruh lain yang mengerjakan pekerjaan yang sama. Menurutnya, ada buruh yang menerima upah lebih besar, meskipun pekerjaan yang dilakukan biasanya sama. Namun, informan tidak mengetahui secara pasti alasan adanya perbedaan besaran upah tersebut. Upah yang diterima informan diberikan berdasarkan kesepakatan dengan pemilik kebun.. Menurut informan, upah yang diterima ditentukan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan kesepakatan yang berlaku antara buruh dengan pemilik kebun. Menurut informan, masih terdapat perbedaan upah antarburuh meskipun pekerjaan yang dilakukan sama. Oleh karena itu, informan menilai sistem tersebut masih kurang adil kaarena kurangnya transparansi dan adanya perbedaan gaji antarburuh.[3]

4. Informan IV

   Nama : Saudara DSS

   Jenis kelamin : Laki-laki

   Agama : Islam

   Pendidikan : SMK Sederajat

   Status : Buruh

   Alamat : Banjarbaru, Komp.Balitan, Jl.Pandu I No.59

[3] Saudara MNA, Buruh kebun sawit pribadi desa Jorong, *wawancara pribadi*, 12 Mei 2026.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara DST beliau telah bekerja kurang lebih tiga tahun sebagai buruh di perkebunan sawit pribadi, meskipun pekerjaan tersebut hanya dilakukan saat diperlukan. Pekerjaan yang biasa dilakukan meliputi memberi pupuk, memanen sawit, dan menanam bibit sawit, Sistem kerja yang diterapkan berupa sistem harian dan bergantung pada kondisi panen, Informan menjelaskan bahwa tidak ada kesepakatan yang jelas mengenai upah karena buruh hanya dipanggil saat dibutuhkan. Besar kecilnya upah ditentukan oleh pemilik kebun berdasarkan jenis pekerjaan dan lama waktu bekerja sehingga upah yang diterima berubah-ubah.

diketahui bahwa informan bekerja sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit milik pribadi. Informan menjelaskan bahwa pekerjaan yang paling sering dilakukan adalah memanen buah kelapa sawit ketika memasuki masa panen. Selain itu, informan juga terkadang melakukan pekerjaan lain seperti memberikan pupuk dan membantu pekerjaan perawatan kebun. Menurut informan, sistem upah yang diterapkan oleh pemilik kebun adalah sistem upah harian dengan besaran upah sekitar Rp100.000 per hari kerja. Adapun waktu kerja tidak ditentukan secara tetap karena bergantung pada waktu pemilik kebun memanggil para buruh untuk bekerja. Informan juga menyampaikan bahwa sejauh yang diketahuinya, besaran upah yang diterima para buruh pada umumnya sama dan tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara satu buruh dengan buruh lainnya. Dengan demikian, informan menilai bahwa sistem pengupahan yang diterapkan berjalan sebagaimana kesepakatan yang telah berlaku antara buruh dan pemilik kebun.

Menurut informan, pembayaran upah seharusnya diberikan setelah pekerjaan selesai, namun sering mengalami keterlambatan hingga satu minggu. Informan juga menilai sistem pengupahan di kebun tersbut kurang jelas dan belum sesuai dengan asas keadilan karena sering terjadi keterlambatan pembayara upah serta pekerjaan yang dilakuian terkadang tidak sesuai dengan upah yang diterima.[4]

Tabel 4.1. Hasil Wawancara Dengan Informan

No	Nama	Praktik Upah Pada Buruh Kelapa Sawit	Penerapan Asas Keadilan Pada Praktik Upah
1	**Informan I (Pemilik Kebun)**	Sistem kerja yang diterapkan adalah harian dan borongan dengan upah Rp120.000–Rp250.000. Besaran upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan dan hasil kerja. Kesepakatan kerja dilakukan secara lisan antara pemilik kebun dan buruh.	Informan menyatakan bahwa perbedaan upah didasarkan pada jenis pekerjaan, tanggung jawab, dan hasil kerja sehingga dianggap telah memenuhi asas keadilan.
2	**Informan II (Buruh)**	Informan telah bekerja selama kurang lebih satu tahun dengan jam kerja pukul 10.00–18.00 WITA. Sistem kerja yang diterapkan adalah harian dan borongan dengan upah Rp250.000–Rp350.000. Pembayaran upah terkadang mengalami keterlambatan.	Informan menyatakan masih terdapat perbedaan upah antarburuh dan dasar penentuan upah belum dijelaskan secara jelas sehingga sistem pengupahan dinilai kurang transparan.

[4] Saudara DST, Buruh kebun sawit pribadi desa Jorong, *wawancara pribadi*, 12 Mei 2026.

No	Nama	Praktik Upah Pada Buruh Kelapa Sawit	Penerapan Asas Keadilan Pada Praktik Upah
3	**Informan III (Buruh)**	Informan bekerja sebagai pengangkut sawit dan pengumpul berondolan dengan jam kerja pukul 07.00–18.00 WITA. Sistem upah yang diterapkan adalah upah harian sebesar Rp150.000 per hari berdasarkan kesepakatan dengan pemilik kebun.	Informan menilai terdapat perbedaan upah pada pekerjaan yang serupa dan dasar penentuan upah tidak dijelaskan secara rinci sehingga sistem pengupahan dianggap kurang adil.
4	**Informan IV (Buruh)**	Informan telah bekerja selama kurang lebih tiga tahun dengan tugas memanen sawit, memberi pupuk, dan menanam bibit. Sistem upah yang diterapkan adalah upah harian sebesar Rp100.000 per hari dan pekerjaan dilakukan saat dipanggil oleh pemilik kebun.	Informan menilai pembayaran upah terkadang terlambat dan upah yang diterima belum sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga sistem pengupahan dianggap belum sepenuhnya adil.

B. Analisis Data

1. Analisis Praktik Pemberian Upah Buruh Sawit Pribadi Di Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut.

Praktik pemberian upah merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari hubungan kerja antara pemilik kebun dan buruh. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perkebunan sawit pribadi Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut, diketahui bahwa sistem pengupahan yang diterapkan masih menggunakan kesepakatan secara lisan antara

pemilik kebun dan buruh. Kesepakatan tersebut dilakukan pada saat buruh mulai bekerja tanpa adanya perjanjian tertulis yang mengatur secara rinci mengenai jenis pekerjaan, besaran upah, maupun waktu pembayaran upah. Dalam pelaksanaannya, para buruh menerima upah yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mulai dari pekerjaan memanen sawit, mengangkut hasil panen, mengumpulkan berondolan, memberi pupuk hingga menanam bibit sawit. Meskipun sistem seperti ini telah berlangsung cukup lama dan diterima oleh para pihak, namun praktik tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terjadi masih bersifat sederhana dan lebih banyak didasarkan pada rasa saling percaya antara pemilik kebun dan buruh.

Dalam hukum Islam, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja termasuk ke dalam akad ijarah, yaitu akad yang dilakukan untuk memperoleh manfaat atau jasa dengan memberikan imbalan berupa upah kepada pihak yang bekerja. Melalui akad ini, masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Oleh karena itu, kejelasan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, besaran upah yang diterima, serta mekanisme pembayaran menjadi unsur penting dalam pelaksanaan akad ijarah agar tidak menimbulkan perselisihan di kemudian hari.[5]

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, diketahui bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di perkebunan sawit pribadi

[5] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*.

Desa Jorong menggunakan sistem upah harian dan sistem upah borongan. Informan IV menerima upah sebesar Rp100.000 per hari untuk pekerjaan memanen sawit, memberi pupuk dan menanam bibit. Sementara itu, Informan III menerima upah sebesar Rp150.000 per hari untuk pekerjaan mengangkut hasil panen dan mengumpulkan berondolan sawit serta Informan II yang menerima Rp250.000–Rp350.000 yang dilihat dari hasil wawancara itu jam kerja sama. Adapun beberapa pekerjaan lain menggunakan sistem borongan yang besarannya ditentukan berdasarkan hasil kerja atau jumlah panen yang berhasil diselesaikan oleh buruh. Perbedaan sistem pengupahan tersebut menunjukkan bahwa pemilik kebun menyesuaikan bentuk pembayaran berdasarkan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing buruh.

Secara umum, sistem upah harian maupun upah borongan diperbolehkan dalam Islam selama besaran upah diketahui dengan jelas oleh para pihak yang melakukan akad. Kejelasan upah menjadi syarat penting dalam akad ijarah karena upah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja setelah pekerjaan selesai dilakukan. Apabila jumlah upah tidak diketahui secara pasti sejak awal, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan gharar atau ketidakjelasan yang dapat merugikan salah satu pihak. Oleh sebab itu, Islam menghendaki agar seluruh unsur yang berkaitan dengan pekerjaan dan upah dijelaskan terlebih dahulu sebelum pekerjaan dimulai.[6]

[6] Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan kerja yang terjadi di perkebunan sawit pribadi Desa Jorong lebih banyak dibangun atas dasar hubungan kekeluargaan dibandingkan hubungan kerja formal. Pemilik kebun menganggap bahwa kesepakatan lisan sudah cukup untuk mengatur hubungan kerja karena para buruh merupakan orang yang sudah dikenal dan sering bekerja di kebun tersebut. Di sisi lain, para buruh juga menerima sistem tersebut karena telah menjadi kebiasaan yang berlangsung sejak lama. Meskipun demikian, tidak adanya perjanjian tertulis menyebabkan beberapa aspek penting dalam hubungan kerja menjadi kurang jelas, terutama terkait kepastian besaran upah, waktu pembayaran, dan perlindungan hak-hak pekerja apabila terjadi perselisihan.

Dalam perspektif hukum Islam, akad lisan memang tetap sah selama memenuhi rukun dan syarat akad. Namun demikian, Islam sangat menganjurkan adanya pencatatan terhadap transaksi atau perjanjian yang berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak. Pencatatan tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian, menghindari perselisihan, serta menjaga hak masing-masing pihak apabila suatu saat terjadi perbedaan pendapat. Dengan adanya perjanjian yang lebih jelas, baik secara tertulis maupun lisan yang disertai saksi, hubungan kerja akan menjadi lebih transparan dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja maupun pemberi kerja.[7] Selain berkaitan dengan sistem pengupahan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pembayaran upah tidak selalu

[7] "Welcome to Markas Jurnal STAI Al Hidayah Bogor," accessed June 20, 2026, https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/.

dilakukan pada waktu yang sama. Dalam beberapa kondisi, pembayaran upah dilakukan setelah hasil panen dijual atau setelah pemilik kebun menerima pembayaran dari pihak pabrik kelapa sawit. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian buruh harus menunggu lebih lama untuk menerima upah yang menjadi hak mereka. Walaupun sebagian buruh menganggap hal tersebut sebagai sesuatu yang biasa karena sudah menjadi kebiasaan dalam praktik perkebunan sawit, keterlambatan pembayaran tetap dapat memengaruhi pemenuhan kebutuhan ekonomi para pekerja yang pada umumnya bergantung pada upah harian untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Islam memberikan perhatian yang besar terhadap pemenuhan hak pekerja, termasuk dalam hal pembayaran upah. Upah harus diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dan tidak boleh ditunda tanpa alasan yang jelas. Ketepatan pembayaran upah merupakan bentuk penghormatan terhadap usaha dan tenaga yang telah diberikan oleh pekerja. Oleh karena itu, semakin cepat hak pekerja diberikan maka semakin baik pula pelaksanaan prinsip muamalah yang diajarkan dalam Islam.[8] Apabila ditinjau dari unsur-unsur akad ijarah, praktik pengupahan yang terjadi pada perkebunan sawit pribadi di Desa Jorong pada dasarnya telah memenuhi unsur adanya pihak yang berakad, adanya pekerjaan yang dilakukan, serta adanya imbalan yang diberikan kepada pekerja. Para buruh melaksanakan pekerjaan sesuai arahan pemilik kebun dan memperoleh upah sebagai balas

[8] Fauzi, "The Wage System (Ijarah) In Islam," 2021.

jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, hubungan kerja yang berlangsung dapat dikategorikan sebagai praktik ijarah yang sah menurut hukum Islam karena telah memenuhi unsur pokok dalam akad kerja.

Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar praktik pengupahan tersebut dapat berjalan lebih baik. Salah satunya adalah terkait transparansi dalam penentuan besaran upah. Berdasarkan keterangan beberapa informan, terdapat kondisi di mana buruh menerima jumlah upah yang berbeda meskipun pekerjaan yang dilakukan relatif sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa dasar penentuan upah belum sepenuhnya dipahami oleh seluruh buruh. Padahal, transparansi dalam penentuan upah merupakan bagian penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan menghindarkan munculnya perasaan dirugikan dari salah satu pihak.[9] Dalam teori pengupahan Islam dijelaskan bahwa tujuan utama pemberian upah bukan hanya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai sarana untuk mewujudkan kemaslahatan dan kesejahteraan bagi pekerja. Oleh karena itu, sistem pengupahan yang diterapkan hendaknya mampu memberikan kepastian, kejelasan, dan rasa aman bagi pekerja dalam memperoleh haknya. Semakin jelas sistem pengupahan yang diterapkan, maka semakin kecil pula kemungkinan munculnya konflik atau ketidakpuasan dalam hubungan kerja.

[9] Akhmad Farid Mawardi Sufyan and Hofifatur Khoriah, "Problematika Upah Pekerja Garam Perspektif Fiqh Ijarah," *Al-Huquq: Journal of Indonesian Islamic Economic Law* 5, no. 1 (2023): 44–60, https://doi.org/10.19105/alhuquq.v5i1.10452.

Berdasarkan seluruh uraian tersebut, penulis berpendapat bahwa praktik pemberian upah buruh pada perkebunan sawit pribadi di Desa Jorong Kabupaten Tanah Laut telah memenuhi unsur dasar pengupahan dalam hukum Islam karena terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh buruh dan adanya imbalan yang diberikan oleh pemilik kebun. Akan tetapi, pelaksanaannya masih memerlukan beberapa perbaikan terutama terkait kejelasan kesepakatan kerja, kepastian waktu pembayaran, serta transparansi dalam penentuan besaran upah. Dengan adanya perbaikan tersebut, praktik pengupahan yang berlangsung tidak hanya memenuhi ketentuan akad ijarah secara formal, tetapi juga dapat memberikan perlindungan dan kepastian yang lebih baik bagi para pekerja sesuai dengan prinsip keadilan dan kemaslahatan dalam hukum Islam.

2. Analisis Penerapan Asas Keadilan Dalam Praktik Pemberian Upah Buruh Sawit Perspektif Hukum Islam.

Asas keadilan menunjukkan bahwa setiap bentuk transaksi maupun interaksi antarmanusia harus dijalankan secara adil dan tanpa adanya keberpihakan kepada salah satu pihak. Dalam praktik muamalah, prinsip ini menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung dengan terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan adanya keadilan, potensi terjadinya kerugian dapat diminimalisir dan kepentingan bersama dapat tercapai secara seimbang. Dalam ajaran Islam sendiri, keadilan diposisikan sebagai salah satu prinsip dasar yang sangat fundamental dan menjadi landasan dalam berbagai aspek kehidupan,

termasuk dalam aktivitas muamalah.[10] Dalam bidang ketenakerjaan, asas keadilan menghendaki adanya keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diterima oleh pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap para buruh dan pemilik kebun sawit pribadi di Desa Jorong, diketahui bahwa sistem pengupahan yang berlaku masih didasarkan pada kesepakatan secara lisan. Besaran upah yang diterima buruh berbeda-beda tergantung jenis pekerjaan yang dilakukan, hasil panen, serta kebijakan dari pemilik kebun. Dalam praktiknya juga ditemukan adanya perbedaan upah antara buruh yang melakukan pekerjaan yang relatif sama. Selain itu, tidak terdapat perjanjian kerja tertulis yang secara rinci mengatur mengenai besaran upah, waktu pembayaran, maupun hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam perspektif hukum Islam, keadilan merupakan salah satu prinsip utama yang harus diwujudkan dalam setiap aktivitas muamalah. Keadilan atau *al-'adl* dimaknai sebagai pemberian hak kepada pihak yang berhak menerimanya serta menempatkan sesuatu pada tempat yang semestinya. Oleh karena itu, hubungan kerja antara pemilik kebun dan buruh tidak hanya dipandang sebagai hubungan ekonomi, tetapi juga sebagai hubungan yang mengandung tanggung jawab moral untuk memenuhi hak-hak pekerja secara adil.[11]

---

[10] Ika Sea Puspita et al., "Prinsip Keadilan Dan Keseimbamgan Dalam Hubungan Industrial: Tinjauan Hukum Islam."8

[11] Harisah et al., "Konsep Islam Tentang Keadilan Dalam Muamalah," 174.

Prinsip keadilan dalam muamalah juga menuntut adanya keterbukaan dan keseimbangan dalam setiap transaksi. Setiap pihak harus mengetahui hak dan kewajibannya agar tidak terjadi kerugian maupun perselisihan di kemudian hari. Dalam hubungan kerja, prinsip tersebut tercermin melalui kejelasan pekerjaan, kejelasan akad, serta kejelasan upah yang akan diterima pekerja.[12] Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian, masih terdapat unsur ketidakjelasan dalam sistem pengupahan yang diterapkan. Buruh tidak selalu mengetahui secara pasti dasar yang digunakan dalam menentukan besaran upah yang mereka terima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa prinsip transparansi yang menjadi bagian dari keadilan muamalah belum terlaksana secara optimal.

Keadilan distributif dalam ekonomi Islam menekankan pentingnya pembagian hak secara proporsional sesuai kontribusi yang diberikan masing-masing pihak. Keadilan tidak hanya berorientasi pada pemerataan, tetapi juga mempertimbangkan manfaat dan kemaslahatan yang diperoleh oleh setiap individu. Dengan demikian, pekerja yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang sama seharusnya memperoleh imbalan yang setara.[13] Berdasarkan teori tersebut, perbedaan upah yang ditemukan dalam penelitian ini perlu ditinjau lebih lanjut. Jika perbedaan tersebut benar-benar didasarkan pada kualitas kerja, produktivitas, atau tingkat kesulitan

---

[12] Idris Siregar et al., "Prinsip Prinsip Dasar Muamalah Dalam Islam," 116.

[13] Irdan Nurdiansyah and Listia Andani, "Keadilan Distributif Dalam Ekonomi Islam," *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah (AKSY)* 4, no. 2 (2022): 157–70, https://doi.org/10.15575/aksy.v4i2.23540.

pekerjaan, maka hal tersebut masih dapat dibenarkan. Namun apabila tidak terdapat ukuran yang jelas, maka perbedaan upah tersebut berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja.

Keadilan distributif dalam ekonomi Islam bertujuan menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban sehingga tidak terjadi ketimpangan yang merugikan salah satu pihak. Sistem distribusi yang adil akan menciptakan rasa aman dan kepuasan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam aktivitas ekonomi.[14] Selain aspek keadilan distributif, praktik pengupahan dalam Islam juga berkaitan eerat dengan konsep ijarah. upah dalam akad ijarah harus diberikan berdasarkan prinsip keadilan, kejelasan, dan kerelaan kedua belah pihak. Kejelasan mengenai besaran upah menjadi syarat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan pekerja maupun pemberi kerja.[15]

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan kerja antara pemilik kebun dan buruh hanya dilakukan melalui kesepakatan lisan. Meskipun akad lisan dibolehkan dalam hukum Islam, namun kejelasan mengenai upah tetap harus diketahui sejak awal. Menurut penulis, tidak adanya kesepakatan yang rinci mengenai sistem pengupahan dapat menyebabkan munculnya ketidakpastian bagi pekerja mengenai hak yang akan diterimanya.

---

[14] Dini Maulidya et al., "Keadilan Distributif Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 1, no. 2 (2025): 229–36, https://doi.org/10.63822/1vw4fv28.

[15] Ahmad Fauzi, "The Wage System (Ijarah) In Islam: A Comparative Perspective of the Scholars," *Iqtishodia: Jurnal Ekonomi Syariah* 6, no. 2 (2021): 31–35, https://doi.org/10.35897/iqtishodia.v6i2.210.

Selanjutnya, prinsip keadilan dalam hubungan kerja juga menghendaki adanya penghormatan terhadap hak pekerja, termasuk dalam hal pembayaran upah tepat waktu. Sebagaimana dijelaskan dalam teori keadilan hubungan kerja, pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlakuan yang layak serta mendapatkan upah sesuai hasil pekerjaannya.

Dalam hadis Nabi Muhammad SAW disebutkan:

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."[16]

Hadis tersebut menunjukkan bahwa Islam memberikan perhatian yang besar terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Pembayaran upah yang tepat waktu merupakan salah satu bentuk keadilan yang harus diwujudkan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah, maka hal tersebut dapat mengurangi nilai keadilan yang seharusnya diterapkan dalam hubungan kerja. konsep *'adl* dalam ekonomi Islam tidak hanya menekankan persamaan, tetapi juga menghendaki terciptanya keseimbangan dan kemaslahatan bagi seluruh pihak. Keadilan harus diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang mampu memberikan manfaat secara proporsional dan menghindarkan terjadinya eksploitasi terhadap pihak yang lebih lemah.[17]

[16] Muhammad Abduh Tuasikal MSc, "Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering," *Rumaysho.Com*, February 7, 2013, https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html.

Berdasarkan seluruh uraian tersebut, penulis berpendapat bahwa praktik pengupahan buruh sawit pribadi di Desa Jorong telah mengandung sebagian nilai keadilan, terutama karena hubungan antara pemilik kebun dan buruh berjalan cukup baik serta didasarkan pada rasa saling percaya. Akan tetapi, penerapan asas keadilan dalam hukum Islam belum sepenuhnya terlaksana karena masih ditemukan ketidakjelasan dalam penentuan upah, perbedaan upah pada pekerjaan yang relatif sama, serta belum adanya akad kerja yang memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak. Oleh sebab itu, diperlukan adanya transparansi dalam penetapan upah dan kejelasan akad kerja agar prinsip keadilan sebagaimana diajarkan dalam hukum Islam dapat terwujud secara lebih optimal.

[17] Syifah Jalianty et al., "Keadilan Distributif Dalam Filsafat Ekonomi Islam: Kajian Terhadap Prinsip 'Adl Dan Wasathiyah Sebagai Solusi Ketimpangan Kekayaan Kontemporer," *Indonesia Economic Journal* 2, no. 1 (2026): 1198–212, https://doi.org/10.63822/2j3nej95.