ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN PADA PT.MITRA KERINCI DI JORONG SUNGAI LAMBAI KABUPATEN SOLOK SELATAN DILIHAT DARI PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

SKRIPSI

(Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam)

Oleh:

SONETA MARISKA (3221018)

Dosen Pembimbing

ANDIS FEBRIAN, MM

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL D. JAMBEK

BUKITTINGITAHUN AKADEMIK 2024/2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama SONETA MARISKA dengan Nim 3221018 yang berjudul **"Analilsis Pengupahan pada PT Mitra Kerinci Di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan dilihat dari Prespektif Ekonomi Islam."** Bahwa skripsi ini yang bersangkutan telah memenuhi syarat ilmiah dan disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasah untuk mencapai gelar sarjana strata (S1) pada program studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2025

Pembimbing

Andis Febrian, MM
NIP. 198902032019031004

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Soneta Mariska

Nim : 3221018

Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Lambai, 23 April 2003

Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1 Ekonomi Islam

Judul Skripsi :"Analilsis Pengupahan pada PT Mitra Kerinci Di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan dilihat dari Prespektif Ekonomi Islam."

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah/ skripsi penulis dengan judul di atas adalah benar asli karya penulis. Apabila kemudia hari terbukti skripsi ini bukan karya sendiri,maka penulis bersedia diproses sesuai hokum yang berlaku dan gelar keserjana penulis di copot sampai batas waktu yang ditentukan.

Demikianlah pernyataan ini penulis buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juli 2025

Saya yang menyatakan,

Soneta Mariska
NIM.3221018

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Analisis Usaha Alternatif Dalam Meningkatkan Sumber Pendapatan Masyarakat Jorong Tabek Panjang, Kenagarian Koto Baru Simalanggang, Kecamatan Payakumbuh (Studi Kasus : Usaha Anyaman Bambu)". Shalawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita yakni Nabi Muhammad SAW serta sahabat serta pengikut-Nya yang senantiasa tetap istiqomah sampai akhir zaman.

Tujuan penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar serjana (S-1) Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek (UIN) Bukittinggi. Adapun skripsi ini yang berjudul **"Analisis Pengupahan Pada PT Mitra Kerinci Di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan Dilihat Dari Prespektif Ekonomi Islam".**

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis sampaikan untuk Ayahanda tercinta **Afwan** dan Ibunda tercinta **Evi Yunarti** yang dengan iklas mencurahkan kasih sayang, berdoa pagi sore, siang dan malam, merangkul ikhtiar demi kami putri-putri yang di banggakan, dan semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik berupa arahan, petunjuk, dorongan, semangat, dan motivasi kepada penulis.

Penulisan ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan serta bantuan dari pihak lain. Oleh karena itu izinkan penulis mengucapkan rasa syukur kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu **Prof. Dr. Silfia Hanani, M.Si** selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi, yang telah

memberikan fasilitas kepada penulis dalam menuntut dan menimba ilmu.

2. Bapak **Dr.H. Aidil Alfin, M. Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi beserta jajarannya.
3. Ibu **Rika Widianita, SE., ME** selaku Ketua Program Studi S1 Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi, sekaligus sebagai salah satu mentor bagi penulis di kampus.
4. Bapak **Andis Febrian, MM** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan buah pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu **Rini Elvira, SE.,M.Si** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan nasehatnya demi kelancaran proses belajar penulis.
6. Ibu **Era Sonita** selaku dosen pembimbing tahfiz dan sebagai mentor bagi penulis di kampus.
7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi yang juga memberikan masukan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Bapak Kepala beserta staf perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech. M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah menyediakan fasilitas peminjaman buku yang penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak ibu karyawan di PT Mitra Kerinci Solok Selatan yang telah memberikan data dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian.
10. Kakak dan Adik- Adik tersayang **Almh Febri Yanti**, **Aldo Fernando dan Syajaro tuddur** serta keluarga besar yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil dan selalu memberikan semangat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berdo'a dan berharap kepada Allah SWT semoga amal dan kebaikan kita semua diridhai oleh Allah SWT dan bernilai ibadah di hadapanNya. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa di dalamnya masih belum terlepas dari kekurangan dan kesalahan, baik dari segi penulisan maupun penyampaian. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Bukittinggi, Juli 2025

Penulis

Soneta Mariska
NIM.3221018

ABSTRAK

Skripsi ini di tulis oleh Soneta Mariska NIM. 3221018 dengan judul **"Analisis Pengupahan Pada PT Mitra Kerinci Di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan Dilihat Dari Prespektif Ekonomi Islam"**. Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh PT Mitra Kerinci Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan Yang tidak menerapkan upah minimum untuk karyawannya. Jaminan Jamsostek seperti BPJS yang dulunya diberikan kepada para BHL yang sekarang sudah tidak di aktifkan lagi serta pemberian Gaji/Upah yang Kadang terlambat diberikan di waktu yang sudah di tentukan.

Metode penelitian menunjukan bawah pengupahan di PT Mitra Kerinci masih memerlukan perbaikan yang signifikan agar dapat mewujudkan keadilan, kesejahteraan, dan transparansi sesuai dengan nilai-nilai ekonomi Islam. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan pengupahan, meningkatkan komunikasi dengan pekerja, serta berupaya memenuhi standar upah minimum dan memberikan jaminan social yang layak. Pemerintah daerah juga diharapkan lebih aktif dalam melakukan pengawasan dan memberikan dukungan kebijakan agar tercipta system pengupahan yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Dengan adanya sinergi antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah, diharapkan system pengupahan di PT Mitra Kerinci dapat menjadi lebih baik dan memberikan manfaat yang optimal bagi seluruh pihak yang terlibat, serta menjadi contoh penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam dunia ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Analisis Sistem Pengupahan,Upah Minimum.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING i

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ii

KATA PENGANTAR.....iii

ABSTRAK vi

DAFTAR ISI.....vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB 1 PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Identifikasi Masalah 11

C. Batasan Masalah.....11

D. Rumusan Masalah 11

E. Tujuan Penelitian 11

F. Manfaat Penelitian 12

G. Penjelasan Judul 13

BAB II LANDASAN TEROI 14

A. Upah Minimum 14

1. Pengertian Upah Minimum 14

2. Penetapan Upah Minuimum.....18

B. Upah Dalam Islam.....20
C. Ujrah Dalam Fiqh Muamalah 23
1. Pengertian Ujrah.....23
2. Syarat Ujrah 24
D. Konsep Ujrah Dalam Islam.....24
E. Syarat Upah.....27
F. Macam-macam dan Jenis Upah 29
G. Ekonomi islam 29
H. Jamsostek 37
I. Kajian Terdahulu.....41
BAB III METODE PENELITIAN 46
A. Jenis Penelitian.....46
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 46
C. Jenis dan Sumber Data.....46
D. Informan Penelitian.....47
E. Teknik Pengumpulan Data.....48
1. Studi Pustaka.....48
2. Observasi.....48
3. Wawancara.....48
4. Dokumentasi 49
F. Metode analisis Data 49
1. Reduksi Data 49
2. Penyajian Data 50

3. Penarikan Kesimpulan 50

BAB IV HASIL PENELITIAN.....51

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian 51

1. Sejarah PT Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan.....51
2. Visi dan Misi Kebun Teh PT Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan 56
3. Struktur di kebun The PT Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan 56
4. Jumlah Karyawan di Kebun Teh PT Mitra Kerinci Kerinci Kabupaten Solok Selatan.....59

B. Hasil Penelitian 60

1. Bagaimana praktek Penerapan Pengupahan Pada Industri Perkebunan Kebun Teh PT Mitra Kerinci 60

C. Pembahasan.....71

BAB V PENUTUP.....78

A. Kesimpulan 78

B. Saran.....78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Gaji/Upah Pekerja PT Mitra Kerinci 9

Tabel 2.1 Hasil Kajian Terdahulu 42

Tabel 3.1 Struktur Organisasi PT Mitra Kerinci 58

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Mitra Kerinci 60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

Lampiran 3. Surat Selesai Penelitian

Lampiran 4. Pedoman Wawancara

Lampiran 5. Dokumentasi

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ekonomi adalah elemen yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Ekonomi itu sendiri berisi dua sumber sumber ekonomi. Sumber - sumber utama informasi di latar depan sekolah dasar, pertanian, industri, perdagangan dan energi manusia adalah sumber sekunder: pariwisata, gaji dan fasilitas transportasi. Masalah kedua dalam perekonomian adalah sumber ekonomi.

Dalam hal ini, sumbernya adalah pelaku ekonomi. Orang memainkan peran yang sangat penting dalam implementasi sumber -sumber ini. Ini karena orang melakukan kegiatan produksi dan hasil produksi yang dihasilkan dapat dirasakan oleh komunitas yang lebih luas.[1]

Manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan. Penggunaan kerja sangat populer di peradaban manusia. Karena orang adalah makhluk yang saling membutuhkan. Kebutuhan ini meningkat sejalan dengan perkembangan industri yang muncul pada abad ke -18.

Dengan meningkatnya kebutuhan karyawan dan kehidupan keluarga yang harus memengaruhi masalah upah. Masalah upah sebelumnya belum diselesaikan, dan belum ada solusi yang ditemukan. Masalahnya yang terbaik

[1]zainol F, & paesol, Analisis Konsep Upah Dalam Prespektif IEkonomi Islam , (2023), Journal Of Islamic Economics, Vol.2, No 2, Hal 119.

untuk kegiatan produksi ini. Pasal 88 (2) Undang -Undang 6/2023, Pasal 88 (2) Pasal 88 (2) Pemerintah Pusat mengatur kebijakan upah untuk mewujudkan hak -hak karyawan/pekerja untuk mata pencaharian yang layak terhadap kemanusiaan. Pedoman tersebut meliputi keputusan tentang upah minimum setiap tahun. [2]

Upah adalah pembayaran kepada karyawan/pekerja perusahaan dengan imbalan pekerjaan dalam pembuatan barang atau jasa. Upah umumnya jumlah yang dibayarkan untuk bekerja untuk karyawan/pekerja. Secara ekonomi, upah menerima kontribusi pekerja dalam menciptakan kemakmuran, seperti input produksi lainnya, sementara karyawan menerima kompensasi/upah untuk upaya dan pekerjaan mereka.[3]

Upah dan prinsip -prinsip Yayasan Ekonomi saling bergantung. Konsep upah dalam Islam menekankan prinsip keadilan upah, dan upah dibagi menjadi dua bagian ekonomi (Muamara). Yang terpenting, pada prinsipnya, upah memiliki dua makna. Pameran ini jelas, transparan, dengan keadilan dan minat proporsional. Adil mengacu pada kejelasan dan transparansi, dan aturan utama keadilan adalah kebutuhan untuk menentukan upah. Keadilan didefinisikan sebagai proporsionalitas, menunjukkan bahwa upah pekerja/pekerja yang diberikan tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Oleh karena itu, upah harus adil dan tepat dengan bisnis atau bisnis pekerja. Prinsip kelayakan upah berpendapat

[2] Ervin, S,Agusdiwana, S, & muchran, B,Standar Dan Efektifitas Pengupahan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Prespektif EkonomiI Islam (Studi Kasus Rumah Bersalin Siti Khadijah 1 Kota Makassar), (2020) Jurnal Ekonomi Islam, Vol.3 Nomor 2 hal 197

[3] Fransiscus GO Dan Hani Subagio, Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah (Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama, 2014), 10.

bahwa sesuai dengan standar pasar, prinsipnya harus cukup untuk mencakup kebutuhan dasar pakaian, makanan, dan pekerja setelah komite.

Upah minimum merupakan sebuah standar dasar yang diterapkan oleh para pekerja atau pelaku industri dalam memberikan pembayaran kepada karyawan. Terdapat beberapa jenis upah minimum, seperti UMP, UMK, UMR, dan upah berdasarkan sektor. Upah Minimum Provinsi adalah upah dasar yang ditetapkan untuk seluruh area di dalam provinsi tersebut. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upah yang hanya berlaku di daerah kabupaten atau kota tertentu. Selain itu, upah minimum berdasarkan sektor ditentukan oleh gubernur dengan melibatkan asosiasi pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh dalam sektor terkait. Proses penetapan upah minimum sektor ini dilakukan setelah mendapatkan masukan dan pertimbangan dari dewan pengupahan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota.[4]

Kebijakan gaji minimum adalah suatu sistem pembayaran yang telah banyak diterapkan di berbagai negara. Gaji minimum berfungsi sebagai pelindung bagi para pekerja, dengan tingkat perlindungan yang ditawarkan bergantung pada sejauh mana perundingan kolektif dilakukan. Di berbagai negara, kestabilan sering kali terjaga melalui perpanjangan perjanjian bersama. Terdapat kontradiksi kepentingan terkait kenaikan gaji, di mana satu sisi, para pekerja mendambakan gaji yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan hidup mereka serta keluarga mereka. Di sisi lain, pengusaha

[4] Yustiana D, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan kesejahteraan Masyarakat Di Kota Pekalongan" Jurnal Ekonomi Islam, hal 3-4.

berharap agar gaji pekerja tetap stabil agar biaya produksi tidak melonjak dan harga produk tetap kompetitif.[5]

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam UU NO.6 Tahun 2023 mengenai penciptaan lapangan kerja, khususnya di pasal 88 ayat (2). Pemerintah pusat bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan terkait pengupahan, termasuk penentuan upah minimum yang dilakukan setiap tahun. Gubernur diwajibkan untuk menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan memiliki opsi untuk menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) jika jumlah UMK tersebut lebih tinggi daripada UMP. Untuk tahun 2025, Upah Minimum Provinsi (UMP) di Sumatera Barat telah ditentukan sebesar Rp 2.994.193. Angka ini mencerminkan peningkatan sebesar 6,5% dari UMP pada tahun sebelumnya yang sebesar Rp 2.811.449.[6]

Sistem kompensasi dapat dievaluasi berdasarkan gaji yang diperoleh berdasarkan hasil kerja, gaji yang diperoleh sesuai dengan waktu yang dihabiskan, dan gaji yang sesuai dengan kebutuhan. Sementara itu, perspektif Islam mengenai upah adalah sebagai berikut: gaji merupakan hak dari pegawai dan kewajiban dari majikan, gaji harus bersifat adil dan sesuai, mencerminkan karakter pekerjaan, nilai pasar, serta keadaan ekonomi negara, gaji mesti diberikan setelah tugas selesai, gaji harus dibayarkan dengan tepat, seimbang, dan secepatnya sesuai perjanjian.

Dalam hal ini ditegaskan dalam Al-Qur’an:

---

[5] Sadono Sukirno, Mikro Ekonomi, Edisi Keempat, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 192

[6] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. (2023). Diakses dari Peraturan.go.id.

أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

"Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah)."[7]

Hadis ini mengandung pesan bahwa hak pekerja harus dipenuhi dengan cepat dan tepat waktu. Dalam konteks ini, "sebelum keringatnya kering" merupakan ungkapan yang menunjukkan bahwa pembayaran harus dilakukan segera setelah pekerjaan selesai, tanpa menunda-nunda. Hal ini mencerminkan prinsip keadilan dalam Islam, di mana menunda pembayaran gaji bagi majikan yang mampu dianggap sebagai suatu kezaliman.

Upah yang adil atau dalam arti bahwa tidak ada pihak yang merasa dirugikan adalah hal yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yang mencakup biaya hidup dengan standar minimal. Penentuan upah seharusnya tidak didasarkan pada prediksi tingkat kehidupan terendah atau pada besarnya tarif tertentu. Menentukan gaji yang sesuai dan adil bagi pekerja berdasarkan syari'ah bukanlah tugas yang sederhana.

Pemberian upah dalam Islam memiliki prinsip-prinsip yang menekankan keadilan, kesejahteraan, dan kemanusiaan. Islam memandang pekerjaan sebagai ibadah dan setiap individu berhak mendapatkan imbalan yang layak atas usahanya.[8] Pada dasarnya, setiap daerah memiliki ketentuan upah minimum kabupaten/kota. Konsep upah minimum mengacu pada jumlah minimal uang

[7] Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, Juz Ii, (Beirut: Dar Al-Ahya Al-Kutub Arabiyyah, Hlm 20

[8] Saputra, D, Analisis Upah Buruh Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Study pada pekerja petik cabai di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu), (2022), Diploma thesis, UIN Raden Intan Lampung.

yang Pemberian upah dalam konteks Islam didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, kesejahteraan, dan rasa kemanusiaan. Dalam pandangan Islam, bekerja dianggap sebagai suatu bentuk ibadah dan setiap orang berhak mendapatkan imbalan yang pantas untuk usaha mereka. Pada dasarnya, masing-masing daerah memiliki aturan mengenai upah minimum di tingkat kabupaten atau kota. Konsep upah minimum menggambarkan jumlah terkecil yang ditawarkan oleh majikan atau sektor tertentu untuk membayar karyawan atau pekerja. Bagi para pekerja, penghasilan mereka terdiri dari upah serta gaji. Oleh karena itu, upah minimum mempunyai peranan yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi, yang berkontribusi pada kesejahteraan dan kemakmuran para pekerja.

PT Mitra Kerinci, yang didirikan pada tanggal 17 Juli 1990, adalah sebuah entitas yang beroperasi di sektor pertanian dan pengolahan teh, berlokasi di Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. Perusahaan ini awalnya dikenal dengan nama PT Perkebunan Mitra Kerinci, hasil kerja sama antara PTP VIII (sekarang PTPN IV) dan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI). Pada tahun 1992, nama perusahaan ini diubah menjadi PT Mitra Kerinci, dan mulai 1 Desember 1998, seluruh kepemilikannya beralih ke RNI. Kebun teh PT Mitra Kerinci terletak di Desa Sungai Lambai, Nagari Lubuk Gadang Selatan, Kecamatan Sangir, Kabupaten Solok Selatan, pada ketinggian antara 900 hingga 1200 meter di atas permukaan laut. Keadaan geografis tersebut, dengan suhu berkisar antara 18-29 °C dan total curah hujan tahunan mencapai 4.100 mm, sangat ideal untuk pertumbuhan tanaman teh. Perkebunan teh ini mencakup area sekitar 1500 Ha dan terletak antara 900 - 1200 dpl. Dengan adanya kebun teh di

wilayah tersebut, sebagian besar penduduk setempat bekerja sebagai petani teh, pengelola teh, atau dalam pekerjaan pembersihan tanaman teh.

PT. Mitra Kerinci adalah sebuah perusahaan yang fokus pada industri perkebunan teh di Liki Solok Selatan. Kapasitas produksi pabriknya dalam pengolahan teh mencapai hingga 20.000 ton pucuk teh basah, yang setara dengan 4.000 ton produk teh jadi setiap tahunnya. Perusahaan ini menghasilkan teh hitam dengan kapasitas pabrik yang mampu memproduksi 25.000 kg pucuk basah per hari dan teh hijau dengan kapasitas hingga 35.000 kg pucuk basah per hari. PT. Mitra Kerinci menghasilkan dua variasi teh, yaitu teh hitam dan teh hijau. PT. Mitra Kerinci adalah sebuah perusahaan yang fokus pada industri perkebunan teh di Liki Solok Selatan. Kapasitas produksi pabriknya dalam pengolahan teh mencapai hingga 20.000 ton pucuk teh basah, yang setara dengan 4.000 ton produk teh jadi setiap tahunnya. Perusahaan ini menghasilkan teh hitam dengan kapasitas pabrik yang mampu memproduksi 25.000 kg pucuk basah per hari dan teh hijau dengan kapasitas hingga 35.000 kg pucuk basah per hari. PT. Mitra Kerinci menghasilkan dua variasi teh, yaitu teh hitam dan teh hijau.

Dalam lima tahun terakhir, PT Mitra Kerinci mengalami penurunan signifikan dalam pendapatan, sehingga penerapan upah minimum tidak memungkinkan. Hal ini terjadi karena perusahaan menghadapi berbagai tantangan ekonomi, seperti penurunan permintaan di pasar dan kenaikan biaya produksi. Meskipun upah minimum seharusnya didasarkan pada kebutuhan hidup yang layak serta tingkat produktivitas, biasanya mereka dapat

memproduksi 25.000 kg teh hitam dan 35.000 kg teh hijau setiap hari, tetapi saat ini hanya mampu menghasilkan 10.000 kg teh hitam dan 8.000 kg teh hijau. PT Mitra Kerinci dipaksa untuk mengubah kebijakan gaji mereka demi menjaga kelangsungan operasional bisnis. Sebagai konsekuensinya, banyak karyawan merasa tidak puas karena gaji yang mereka terima masih jauh di bawah standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi ini menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan.

Selanjutnya, di Jorong Sungai Lambai, yang terletak di Nagari Lubuk Gadang Selatan, Kabupaten Solok, banyak penduduk yang bekerja di PT. Mitra Kerinci, yang karyawan-karyawannya berasal dari berbagai Jorong di Nagari Lubuk Gadang Selatan tersebut. Aktivitas industri ini mencakup berbagai tahap di perkebunan teh, mulai dari penanaman bibit, hingga pengolahan dan perawatan, yang mencakup pemangkasan, pemberian pupuk, pengairan, serta pengendalian hama dan penyakit. Proses pemetikan daun teh dilakukan baik secara manual maupun menggunakan mesin, dengan pilihan daun muda yang berkualitas untuk diolah. Setelah proses pemetikan, daun teh menjalani serangkaian tahapan, yakni pelayuan, penggilingan, oksidasi, pengeringan, dan penyortiran sebelum akhirnya dikemas.

Tabel 1.1

Daftar Gaji/Upah Pekerja BHL(Buruh Harian Lepas) PT.Mitra kerinci

No.	Nama Pekerja	Gaji/Upah
1.	Daryuni	1.430.000
2.	Supiati	1.430.000
3.	Yoki Kurniawan	1.265.000
4.	Afwan	1.430.000
5.	Jefri Perdamai	1.100.000

Sumber: Pekerja BHL (Buruh Harian Lepas) PT.Mitra Kerinci

Berdasarkan Tabel 1.1, terdapat informasi tentang gaji atau upah bagi Buruh Harian Lepas di PT. Mitra Kerinci, yang mana jumlah yang diterima masih berada di bawah standar upah minimum. Menurut wawancara dengan beberapa sumber, sistem pembayaran bagi buruh harian di PT. Mitra Kerinci di Kabupaten/Kota Solok Selatan ditentukan berdasarkan jam kerja yang dilakukan. Buruh harian bekerja selama 8 jam dengan tambahan waktu istirahat selama 1 jam. Pekerja menerima upah sebesar Rp 55.000 untuk sehari atau 8 jam kerja. Dengan penghitungan, Rp 55.000 dikali dengan 26 hari, maka total upah yang diterima oleh pekerja/buruh dalam sebulan adalah sebesar Rp 1.430.000. Besaran upah ini menunjukkan bahwa gaji pekerja/buruh harian lepas berada di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Solok Selatan yang mencapai Rp 2.742.476.

Dari hasil wawancara dengan narasumber, diperoleh informasi bahwa pekerja yang mengalami sakit dan tidak mampu hadir di tempat kerja tidak akan menerima gaji. Selain itu, narasumber menyatakan bahwa hanya karyawan PT Mitra Kerinci yang mendapatkan manfaat dari tunjangan Jamsostek seperti BPJS, sementara yang lain tidak mendapatkan jaminan tersebut. Selain itu, beberapa Buruh Harian Lepas yang telah diwawancarai mengungkapkan bahwa waktu pembayaran gaji mereka seringkali ditunda dari tanggal yang biasanya ditetapkan, yang dianggap tidak memenuhi prinsip keadilan dalam penetapan upah, menurut pandangan Ekonomi Islam.

Dan sedangkan perspektif Islam tentang kompensasi memegang peranan yang sangat signifikan. Kompensasi bukan hanya sekadar balasan finansial untuk suatu tugas, tetapi juga mencerminkan penghargaan terhadap usaha dan jerih payah individu. Dalam pandangan Islam, pekerjaan dianggap sebagai sebuah ibadah dan gaji sebagai hak yang seharusnya diberikan. Ditambah lagi, terdapat gambaran di mana pembayaran gaji kepada karyawan sering kali mengalami penundaan dan tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

Berdasarkan latar belakang tdi atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analilsis Pengupahan pada PT Mitra Kerinci Di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan dilihat dari Prespektif Ekonomi Islam.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakng diatas,Dapat diindentifikasi Masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. PT Mitra Kerinci Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan Yang tidak menerapkan upah minimum untuk karyawannya.
2. Jaminan Jamsostek seperti BPJS yang dulunya diberikan kepada para BHL yang sekarang sudah tidak di aktifkan lagi
3. Pemberian Gaji/Upah yang Kadang terlambat diberikan di waktu yang sudah di tentukan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah di atas, maka Batasan Masalah dalam Penelitian ini Memfokuskan Pada “Analisis pengupahan Pada PT. Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan dilihat dari Prespektif Ekonomi Islam.”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Analisis pengupahan Pada PT. Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan dilihat dari Prespektif Ekonomi Islam.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengupahan Pada PT. Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan dilihat dari Prespektif Ekonomi Islam.

F. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pemahaman mengenai analisis pengupahan, khususnya dalam konteks ketenagakerjaan di PT Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai, Kabupaten Solok Selatan dalam perspektif ekonomi Islam.

b) Manfaat Praktisi

Penelitian ini memiliki manfaat praktis yang dapat diterapkan oleh berbagai pihak, baik perusahaan, pekerja, maupun pembuat kebijakan di tingkat lokal maupun nasional. Bagi **PT Mitra Kerinci** di Jorong Sungai Lambai, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya penerapan upah minimum yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerjanya dan menjaga hubungan industrial yang harmonis.

c) Manfaat Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sosial yang signifikan bagi masyarakat, terutama pekerja dan lingkungan sekitar PT Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai, Kabupaten Solok Selatan. Dengan mengkaji penerapan **upah minimum** dalam perspektif ekonomi Islam.

G. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami judul ini, maka penulis perlu untuk menjelaskan:

Analisis : Adalah proses penyelidikan atau pemeriksaan terhadap suatu peristiwa atau kejadian untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Analisis biasanya dilakukan dalam konteks penelitian atau pengolahan data.

Upah Minimum : Adalah jumlah gaji terendah yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja (perusahaan atau pengusaha) kepada pekerja atau buruh dalam suatu periode tertentu (biasanya per bulan), sesuai dengan ketentuan yang berlaku di wilayah atau sektor tertentu. Upah minimum ini ditetapkan oleh pemerintah dan bertujuan untuk melindungi pekerja agar tidak mendapatkan pembayaran yang tidak layak, serta memastikan bahwa pekerja memiliki penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini untuk mengkaji bagaimana Analisis Ketentuan Upah Minimum dilihat dari prespektif Ekonomi Islam Pada PT.Mitra Kerinci Di Jorong Sungai Lambai Kbaupaten Solok Selatan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah Minimum

1. Pengertian Upah Minimum

Gaji dalam konteks umum merujuk pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan tetap dan profesional seperti staf, pegawai negeri, dosen, pengajar, manajer, serta akuntan. Kompensasi tersebut umumnya diberikan sebulan sekali. Upah di sini dimaksudkan sebagai imbalan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan kasar dan sering berpindah dari satu tempat ke tempat lain, seperti petani, tukang kayu, tukang batu, serta buruh kasar.[9]

Upah merupakan salah satu metode yang dimanfaatkan oleh tenaga kerja untuk memperbaiki taraf hidup mereka. Menurut ketentuan pada pasal 1 angka 31 dari Undang-undang nomor 13 tahun 2003, kesejahteraan pekerja atau buruh diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan serta keperluan yang bersifat fisik dan mental, baik di dalam maupun di luar konteks kerja, yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja yang aman dan sehat.[10]

[9] Sadono Sukirno, Makro Ekonomi, (Edisi Ketiga, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2005) hlm. 350

[10] Richard g, lipsey p, steiner d,& d purvis (2007) “Ilmu Ekonomi 2” Jakarta, PT Rineka Cipta Jakarta hal 360

Penghasilan yang diperoleh oleh karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup mereka dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dengan penghasilan tersebut, seseorang dapat mewujudkan aspirasi dan juga berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup yang layak bagi manusia. Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh individu sangat berpengaruh terhadap penghasilan.

Upah dapat dijelaskan sebagai suatu kompensasi yang diterima seseorang sebagai balasan atas upaya kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk pekerjaan atau layanan yang sudah dilaksanakan maupun yang akan datang. Fungsi dari upah adalah untuk memastikan keberlangsungan hidup yang layak bagi individu dan didefinisikan serta diukur dalam bentuk uang yang ditentukan berdasarkan kesepakatan, undang-undang, dan aturan yang berlaku, serta dibayarkan berdasarkan suatu kontrak kerja yang ada antara majikan dan karyawan.

Upah dapat dijelaskan sebagai suatu kompensasi yang diterima seseorang sebagai balasan atas upaya kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk pekerjaan atau layanan yang sudah dilaksanakan maupun yang akan datang. Fungsi dari upah adalah untuk memastikan keberlangsungan hidup yang layak bagi individu dan didefinisikan serta diukur dalam bentuk uang yang ditentukan berdasarkan kesepakatan, undang-undang, dan aturan yang berlaku, serta dibayarkan berdasarkan suatu kontrak kerja yang ada antara majikan dan karyawan.

Upah dapat dijelaskan sebagai suatu kompensasi yang diterima seseorang sebagai balasan atas upaya kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk pekerjaan atau layanan yang sudah dilaksanakan maupun yang akan datang. Fungsi dari upah adalah untuk memastikan keberlangsungan hidup yang layak bagi individu dan didefinisikan serta diukur dalam bentuk uang yang ditentukan berdasarkan kesepakatan, undang-undang, dan aturan yang berlaku, serta dibayarkan berdasarkan suatu kontrak kerja yang ada antara majikan dan karyawan.[11]

Upah bisa dikatakan sebagai kompensasi yang diterima individu dalam konteks kerja, yang bisa berupa uang atau barang. Melalui kontrak kerja, kompensasi ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan individu dan keluarganya. Dalam perspektif teori ekonomi, upah adalah remunerasi yang diterima sebagai balasan atas berbagai jenis layanan yang diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Upah minimum diperkirakan memberikan efek yang menguntungkan terhadap gaji rata-rata. Yang menjadi dasar pemikiran ini, pertama-tama, jika upah minimum mengalami peningkatan, maka gaji rata-rata juga akan bertambah; misalnya, mereka yang sebelumnya berpenghasilan di bawah upah minimum yang baru akan mendapatkan kenaikan gaji atau bisa jadi mereka kehilangan pekerjaan. Selanjutnya, pekerja yang memiliki penghasilan lebih tinggi daripada upah minimum akan berusaha untuk bernegosiasi agar gaji mereka juga meningkat, demi menjaga selisih antara

[11] Paul A. Samuelson, dan William D. Nordhaus, Ilmu Mikro Ekonomi, Alih Bahasa, (Edisi Ke-17, Jakarta: PT Media Global Edukasi, 2003) hlm. 283

gaji mereka dan yang diperoleh oleh kelompok lain yang mendapat upah minimum. Dengan demikian, upah minimum berfungsi untuk mengurangi ketimpangan di bagian bawah distribusi pendapatan dan menghasilkan "gelombang kecil" dalam struktur pengupahan secara keseluruhan.

Upah minimum diperkirakan memberikan efek yang menguntungkan terhadap gaji rata-rata. Yang menjadi dasar pemikiran ini, pertama-tama, jika upah minimum mengalami peningkatan, maka gaji rata-rata juga akan bertambah; misalnya, mereka yang sebelumnya berpenghasilan di bawah upah minimum yang baru akan mendapatkan kenaikan gaji atau bisa jadi mereka kehilangan pekerjaan. Selanjutnya, pekerja yang memiliki penghasilan lebih tinggi daripada upah minimum akan berusaha untuk bernegosiasi agar gaji mereka juga meningkat, demi menjaga selisih antara gaji mereka dan yang diperoleh oleh kelompok lain yang mendapat upah minimum. Dengan demikian, upah minimum berfungsi untuk mengurangi ketimpangan di bagian bawah distribusi pendapatan dan menghasilkan "gelombang kecil" dalam struktur pengupahan secara keseluruhan.[12]

Secara mikro, penetapan upah minimum bertujuan untuk menghindari penurunan upah, mengurangi perbedaan antara gaji tertinggi dan terendah di dalam perusahaan, serta berkontribusi kepada peningkatan pendapatan bagi pekerja yang berada di posisi terendah. Di sisi lain, secara

[12] Surianto F, Razak R , Fitriwati Djam,an “Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi, dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil dan Menengah di Kota Parepare” (2023), Jurnal ekonomika dan Dinamika Sosial.

makro, tujuan dari penentuan upah minimum adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja di tingkat nasional, menyamakan tingkat pendapatan yang akan memperkuat daya beli pekerja, membuka lebih banyak peluang kerja, menjaga hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha, serta meningkatkan disiplin dalam bekerja.[13]

Secara fundamental, setiap wilayah menetapkan aturan mengenai gaji minimum untuk kabupaten atau kota. Istilah gaji minimum merujuk pada jumlah uang terendah yang dibayarkan oleh majikan atau sektor tertentu kepada para karyawan mereka. Bagi tenaga kerja, penghasilan terbagi menjadi gaji dan upah. Oleh karena itu, tingkat gaji minimum memegang peranan krusial dalam perkembangan ekonomi, yang mendukung kesejahteraan serta kemakmuran para pekerja.

Jadi Upah minimum adalah batas bawah yang ditetapkan oleh pemerintah atau perjanjian bersama untuk tingkat upah yang harus dibayarkan kepada pekerja. Ini berarti, tidak ada pengusaha yang boleh membayar karyawannya di bawah angka upah minimum yang telah ditetapkan.

2. Penetapan Upah Minimum

Latar belakang ditetapkannya upah minimum adalah dimaksudkan sebagai kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah untuk melindungi kepentingan pekerja, dimana upah minimum berfungsi sebagai jaring

[13] Hanifah R, Marliya, Nur Ahmadi,(2024) "Analisis Sistem Upah Buruh Harian Lepas Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh di Kota Medan Perspektif Ibnu Taimiyah"jurnal ekonomi islam , Volume 6 Nomor 1 (2024) Hal 678

pengaman agar tidak ada nilai upah yang lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan Pemerintah. Tidak hanya itu, upah minimum juga melindungi dan menjamin kelangsungan usaha dan mendorong pertumbuhan lapangan kerja produktif. [14]

Pasal 24 ayat (1) PP 51/2023 menegaskan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Namun, pasal 24 ayat (1a) menyebut pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun yang memiliki kualifikasi tertentu dapat diberikan upah lebih besar dari upah minimum. Dalam penjelasan ayat ini, yang dimaksud dengan "kualifikasi tertentu", antara lain pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja yang dipersyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan atau jabatan, dan atau persyaratan lain yang dibutuhkan oleh Perusahaan.

Sementara upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih harus berpedoman pada struktur dan skala upah yang wajib disusun dan diterapkan oleh perusahaan (pasal 24 ayat (2) PP 51/2023). Pemerintah berupaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengatur perlindungan bagi pekerja/buruh melalui upah minimum. Nah dengan adanya UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengatur pula soal upah minimum.

[14] Sukardi, A. "Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Ekonomi Daerah",(2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12, No. 1, hlm. 45-60.

Pasal 88 ayat (2) UU 6/2023 mengatur pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan itu meliputi penetapan upah minimum setiap tahun.

Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi (UMP) dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK). UMK dapat ditetapkan oleh gubernur jika hasil penghitungan UMK lebih tinggi dari UMP. Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan yang menggunakan data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Sejak UU 6/2023 terbit, penetapan upah minimum menggunakan formula. Semula, Pasal 88D ayat (2) UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur formula penghitungan upah minimum memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Lebih lanjut aturan pengupahan termasuk upah minimum sebagaimana mandat UU 11/2020 diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.[15]

B. Upah Dalam Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah. Dari segi bahasa al-ajru yang berarti iwaḍ (ganti), oleh sebab itu al-ṯsawab (pahala) dinamai juga al-ajru atau atau al-ujrah (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Dalam kamus bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau

[15] Izzaty, & Sari, R. (2013). Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia. Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik, 4(2), 131–145.

sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.[16]

Seperti firman dalam Al Qur'an, definisi upah tidak tercantum secara jelas. Namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti firman Allah swt.

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗوَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

"*Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Tafsiran surat At-Taubah ayat 105 ini, menurut Quraish Shihab dijelaskan dalam kitab 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" Penjelasan yang diungkapkan Quraish Sihab yaitu bahwa Allah memerintahkan bekerja dengan baik dan bermanfaat, karena sesungguhnya Allah akan melihat apa yang kita kerjakan lalu diberikan-Nya kepada kita apa yang kita kerjakan. Pemahaman yang bisa diambil dari ungkapan tersebut adalah Allah akan memberikan ganjaran atas apa yang dikerjakan

[16] Departemen pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya: PT Arkola, 1994), 1108

manusia di bumi. Pemberian ganjaran ini tidak ada bedanya dengan system upah yang ada dalam kehidupan sehari-hari.

Oleh karena itu, dalam berkaitan ini, upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur jihalah (ketidakjelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama‟ akan tetapi ulama‟ Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan. Dan upah harus berbeda dengan jenis obyeknya, mengupah suatu pekerjaan yang serupa, seperti menyewa tempat tinggal, pelayan dengan pelayanan, hal itu menurut Hanafi hukumnya tidak sah dan dapat mengantarkan pada praktek riba.[17] Adapun Prinsip-Prinsip Pemberian Upah dalam Islam:

1) Keadilan: Upah harus diberikan secara adil dan sesuai dengan nilai kerja yang diberikan. Tidak boleh ada eksploitasi atau penindasan terhadap pekerja.
2) Tepat Waktu: Pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Menunda pembayaran upah merupakan perbuatan yang tidak terpuji.
3) Sesuai Kesepakatan: Upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat antara kedua belah pihak, baik secara lisan maupun tertulis.

[17] Ahmad Azhar Basyir, Hukum Islam Tentang Wakaf, Ija>rah, Syirkah, (Bandung: al-Ma‟arif, 1987), 25.

4) Cukup untuk Mencukupi Kebutuhan: Upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
5) Tidak Merugikan Pihak Manapun: Pemberian upah tidak boleh merugikan salah satu pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja

C. Ujrah dalam fiqh mualamah

1) Pengertian ujrah

Ujrah dalam fiqh muamalah merujuk pada imbalan atau upah yang diberikan atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan, dan merupakan salah satu konsep penting dalam transaksi ekonomi Islam. Secara terminologi, ujrah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas manfaat yang diberikan, baik itu dalam bentuk barang maupun jasa. Dalam konteks ini, ujrah berkaitan erat dengan akad ijarah, yaitu perjanjian sewa menyewa yang tidak melibatkan pemindahan kepemilikan barang.

Dalam pandangan ulama, ujrah memiliki dua klasifikasi utama: ajrun musamma, yaitu upah yang telah ditentukan sebelumnya, dan ajrul mitsli, yaitu upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk sahnya akad ujrah, terdapat beberapa rukun dan syarat yang harus dipenuhi, seperti adanya dua pihak yang bertransaksi, kesepakatan antara kedua belah pihak, serta kepastian mengenai manfaat yang diterima.

Ujrah juga diatur dalam hukum Islam berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang menekankan keadilan dan transparansi dalam transaksi. Oleh karena itu, nilai ujrah harus dinyatakan dengan jelas agar tidak terjadi ketidakpastian (gharar) dalam perjanjian. Selain itu, ujrah harus dilakukan dengan cara musyawarah dan kesepakatan terbuka untuk menciptakan rasa saling percaya antara pihak-pihak yang terlibat.[18]

2) Syarat Ujrah

a) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi.

b) Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.

c) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya.

d) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian.

e) Berupa harta tetap yang dapat diketahui.

D. Konsep Upah Dalam Islam

Islam mengajarkan dalam memberikan upah kepada pekerja menegakan hukum-hukumnya didasarkan atas landasan keadilan diantara manusia secara menyeluruh. Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan mendorong para pemberi kerja untuk mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah, sehingga tercipta rasa persaudaraan yang dilandasi nilai

[18] Wahbah Zuhaili, al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Fiqih Islam, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), hal. 391.

tolong-menolong dan kasih sayang. Melalui ajaran moral ini Islam berusaha membangun suatu tatanan masyarakat yang membantu meningkatkan hubungan antara buruh dan majikan. Islam tidak mengakui adanya eksploitasi dalam dunia kerja, justru menganjurkan memberikan pertolongan dan bantuan bagi karyawan ketika menjalankan pekerjaan.[19]

Allah menghalalkan upah, sebab upah (tsaman) adalah konpensasi atas jasa yang telah diberikan seorang pekerja, dan perampasan terhadap upah merupakan suatu perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari allah. Dan Nabi mengatakan, siapa yang akan mempekerjakan orang harus memberitahukan upahnya. Dalam hal ini upah yang dibayarkan kepada para pekerja sesuai dengan kesepakatan dan manfaat yang diberikan sehingga keduanya terikat dengan suatu kontrak yang telah disepakati. Apabila masa kontrak kerja telah habis maka akan dibentuk kontrak kerja baru dengan kesepakatan yang baru sesuai dengan kondisi pada saat itu.

Pengertian upah menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kapada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

[19] Jusmaliani, Teori Ekonomi Dalam Islam, (Yogyakarta: Kreasi Kencana, 2005), h. 195.

Dalam Islam upah kerja hendaknya sekurang-kurangnya dapat untuk memenuhi kebutuhan pokok, pangan, sandang dan papan dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakat. Upah bukan hanya merupakan satu konsesnsi tetapi merupakan hak asasi yang dalam penetapannya terdapat 3 asas:[20]

1) Asas Keadilan

Asas keadilan menuntut agar upah kerja seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. Untuk memberikan ukuran upah yang adil dapat dikemukakan dua macam keadilan yang harus memperoleh perhatian:

a) Keadilan distributif yang menuntut agar pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan memperoleh imbalan atau upah yang sama, tanpa memperhatikan kebutuhan perorangan para pekerja berkenaan dengan situasi keluarganya.

b) Keadilan harga kerja yang menuntut agar kepada para pekerja diberikan upah seimbang dengan tenaga yang telah diberikan, tanpa dipengaruhi hukum penawaran dan permintaan yang menguntungkan para pemilik pekerjaan.

2) Asas Kelayakan

[20] Hanan F, Siti NUR kholifah, Kiki Azakia,(2023), Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember) Jurnal Ekonomi Syariah

Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan kecukupan kebutuhan pokok para pekerja dengan ukuran taraf hidup lingkungan masyarakatnya, tidak atas dasar pertimbangan keadilan ekonomis semata-mata, tetapi lebih mendekati kepada realisasi solidaritas sosial, yang jika tidak terpenuhi oleh para pemilik pekerjaan.

3) Asas Kebajikan

Asas kebajikan dalam hubungan kerja dapat dinilai sebagai asas keruhanian yang diharapkan dapat menggugah hati nurani pemilik pekerjaan untuk selalu menghargai jasa para pekerja yang telah memberi sumbangan baginya untuk memperoleh kekayaan yang lebih dari kebutuhan pokoknya dengan rasa wajib untuk terus berusaha ke arah tercapainya kehidupan masyarakat secara seimbang, mendekatkan jarak antara kaum kaya dengan kaum miskin.

E. Syarat Upah

Hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (ujrah) sebagai berikut:

1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
2) Upah harus berupa mall mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria

kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

3) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
5) Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidak jelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat)

terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.

F. Macam-macam dan Jenis Upah

Upah dibedakan menjadi dua yakni:

1) Upah yang sepadan (Ujrah al-Mitsli) Ujrah al-Mitsli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada saat terjadi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaanya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak.
2) Upah yang telah disebutkan (ujra alMusamma) Upah yang disebut (Ujrah alMusamma) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak mu' jir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil

dari apa yang yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syarak

G. Ekonomi Islam

a. Pengertian Ekonomi Islam

Dalam Islam, kesejahteraan sosial dapat dimaksimalkan jika sumber daya ekonomi juga dialokasikan sedemikian rupa, sehingga dengan pengaturan kembali keadaannya, tidak seorang pun lebih baik dengan menjadikan orang lain lebih buruk di dalam kerangka As-Sunnah.3Perlu diingat, ilmu ekonomi Islamtidak dapat berdiri netral di antara tujuan yang berbeda-beda. Kegiatan membuat dan menjual minuman alkohol dapat dikatakan bisnis yang baik dalam sistem ekonomi modern. Namun hal ini tidak dimungkinkan dalam Islam. Indonesia sebagai satu diantara Negara di dunia telah menjadikan ekonomi neoklasik sebagai basis teoretis kebijakan pembangunan ekonomi setidaknyaselama Indonesia merdeka, ternyata telah gagal mewujudkan cita-cita ekonomi bangsa seperti yang diamanatkan Undang-UndangDasar 1945, terutama dalam menyediakan lapangan kerja yang layak bagi kehidupan rakyatnya. Hal ini mungkin karena tidak menyadari bahwa individualisme, materialisme dan pandangan tentang manusia yang terdapat dalam pihak ekonomi

neoklasik tidak sejalan dan bahkan bertentangan dengan nilai-nilai pokok dari Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.[21]

Berbicara tentang ekonomi Islam, perhatian biasanya tertuju pada bank Islam, atau di Indonesia disebut Bank Syariah, hal ini tidak sepenuhnya salah, namun demikian juga tidak sepenuhnya benar.ʻEkonomi Islamtidak hanya tentang bank Islam, namun, bank Islammerupakan pintu gerbang untuk mengembangkan ekonomi Islam,ʻsebagai contoh: jaminan kepuasan pelanggan (customer satisfaction) sebagai salah satu wujud ekonomi Islam. ʻJika kita memproduksidan menjual barang bermutu baik, harga bersaing, dan pelayanan purna jual yang memuaskan, hal ini merupakan wujud ekonomi Islam.

Pengertian ekonomi Islam yang terdiri dari dua kata ekonomi dan Islam. Ekonomi merupakan salah satu ilmu sosial yang mempelajari aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi, dan konsumsi terhadap barang dan jasa. Istilah "ekonomi" sendiri berasal dari bahasa Yunani, yaitu οκος (oikos) yang berarti "keluarga, rumah tangga" dan νόμος (nomos) yang berarti "peraturan, aturan, hukum". Secara garis besar, ekonomi diartikan sebagai "aturan rumah tangga" atau "manajemen rumah tangga." Sementara yang dimaksud dengan ahli ekonomi atau

[21] AM. Hasan Ali, Asuransi dalam Persepektif Hukum Islam: suatu tinjauan Analisis Historis, teoritis dan Praktis, (Jakarta: Kencana, 2004,)

ekonom adalah orang yang menggunakan konsep ekonomi dan data dalam bekerja.[22]

Pengertian ekonomi itu sendiri adalah salah satu bidang ilmu sosial yang membahas dan mempelajari tentang kegiatan manusia berkaitan langsung dengan distribusi, konsumsi dan produksi pada barang dan jasa. Dari pengertian diatas secara umum, dapat dikatakan bahwa pengertian ekonomi adalah sebuah bidang kajian ilmu yang berhubungan tentang pengurusan sumber daya material individu, masyarakat dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan manusia. Karena ittulah, ekonomi merupakan salah satu ilmu yang berkaitan tenatang tindakan dan prilaku manusia dalam memenuhi kebutuha hidupnya yang berkembang dengan sumber daya yang ada melalui kegiatan, konsumsi, produksi dan distribusi.[23]

b. Prinsip-prinsip Ekonomi Islam

Prinsip Ekonomi Islamdalam melakukan aktivitas ekonomi Islam, para pelaku ekonomi memegang teguh prinsip-prinsip dasar yaitu Prinsip ilahiyah dimana dalam ekonomi Islamkepentingan induvidu dan masyarakat memiliki hubungan yang sangat erat sekali yaitu asas keselarasan, keseimbangan dan bukan persaingan sehingga tercipta ekonomi yang seadil-adilnya.

---

[22] Agus Arwani, 'Epistemologi Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)', Religia, 15.1 (2017)

[23] Abdul Mujib, 'Ekonomi Islam Global Dalam Ranah Fiqh', Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 2.2 (2017)

Prinsip ekonomi Islambahwa semua aktivitas manusia termasuk ekonomi harus selalu bersandar kepada tuhan dalam ajaran Islamtidak adapemisahan antara dunia dan akhirat berarti dalam mencari rizki harus halal lagi baiksecara garis besar ekonomi Islammemiliki beberapa prinsip dasar yaitu Al-Qur'an dan sunnah sebgai sumber pengaplikasianya. Sumber daya dipandang sebagai pemberian atau titipan dari AllahSwt. Ada beberapa nilai-nilai primsip ekonomi islam seperti:

a. Nilai-Nilai Universal

Nilai universal artinya umum (berlaku untuk semua orang atau untuk seluruh dunia), bersifat (melingkupi) seluruh dunia. Universal berasal dari kata bahasa Inggris universe artinya alam semesta. Beberapa sinonim dari universal seperti global, internasional, mendunia, mondial dan semesta. Dapat dipahami bahwa universal adalah yang sifatnya berlaku umum, secara menyeluruh dan mendunia. Nilai universal adalah sesuatu yang berharga menyeluruh dan mendunia. Kebaikan dan manfaatnya dapat diterima oleh seluruh umat manusia di dunia karena dianggap sesuai dengan nilai-nilai kemanusian sepanjang masa.[24] Prinsip ekonomi Islam didasarkan atas lima nilai universal:

1) Tauhid (Keimanan)

[24] Mira Fauziah and Muhammad Zaini, 'Internalisasi Nilai Universal Islam Dalam Dakwah Di Era Revolusi Industri 4.0', Jurnal Pemikiran Islam, 2.1 (2021), 167

Menyakini bahwa semua yang ada di dunia ini adalah milik Allah dan bahwa manusia hanya sebagai pemegang amanah sementara.

2) Adl (Keadilan)

Mengajarkan keadilan dalam semua aspek kehidupan, termasuk ekonomi. Keadilan ini berarti tidak menzalimi dan tidak dizalimi.

3) Nubuwwah (Kenabian)

Mengambil sifat dan sikap nabi sebagai teladan dalam melakukan segala aktivitas, termasuk ekonomi.

4) Khilafah (Pemerintahan)

Pemerintah memiliki peran penting dalam memastikan tidak ada distorsi dalam perekonomian dan menjaga keadilan social.

5) Ma'ad (Hasil)

Hasil atau laba yang diperoleh di dunia juga menjadi laba di akhirat, sehingga harus diperoleh dengan cara yang halal dan baik

b. Prinsip Derivatif

Prinsip derivatif dalam ekonomi Islam adalah prinsip-prinsip yang dihasilkan dari lima nilai universal yang menjadi fondasi ajaran Islam. Limanya adalah tauwid (keimanan), 'adl (keadilan), nubuwwah

(kenabian), khilafah (pemerintahan), dan ma'ad (hasil).[25] Prinsip-prinsip derivatif tersebut yaitu :

1) Multiple Ownership (Kepemilikan Multijenis)

   Dasar nilai tauwid dan 'adl artinya ekonomi Islam mengakui berbagai jenis kepemilikan, termasuk kepemilikan pribadi, negara, dan kombinasi dari keduanya. Namun, pemilik primer tetaplah Allah SWT. Artinya, manusia hanya diamanahi untuk mengelolanya sementara waktu sebagai ujian.

2) Freedom to Act (Kebebasan Bertindak atau Berusaha)

   Dasar nilai nubuwwah, 'adl, dan khilafah artinya setiap manusia memiliki kebebasan untuk bermu'amalah (melakukan bisnis). Dalam bermu'amalah, manusia diwajibkan untuk meneladani sifat Rasul (siddiq, amanah, fathānāh, tabiīgh). Selain itu, tetap harus menjunjung tinggi nilai keadilan dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam pemerintahan agar tidak terjadi distorsi dalam perekonomian.

3) Social Justice (Keadilan Sosial)

   Dasar nilai khilafah dan ma'ad artinya pemerintah bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan pokok dan terciptanya keseimbangan sosial. Tujuan utama adalah menghindari ketimpangan sosial antara kaya dan miskin, sehingga tidak terjadi kemiskinan dan ketidakadilan.

---

[25] Zuhaili, Wahbah. (2011). Al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie alKattani, Fiqih Islam,. Jakarta: Gema Insani.

Menurut Sjaechul Hadi Poernomo sebagaimana dikutip oleh Abd.Shomad, beberapa prisip ekonomi Islam, yaitu :

1) Prinsip keadilan, mencakup seluruh aspek kehidupan.
2) Prinsipal-ihsan(berbuat kebaikan), pemberian manfaat kepada orang lain lebih dari pada hak orang lain.
3) Prinsip al-Mas'uliyah(accuntability, pertanggung jawaban), yang meliputi berbagai aspek, yakni pertanggung jawaban antara individu dengan individu (Mas'uliyahal-afrad), pertanggung jawaban dalam masyarakat (Mas'uliyahal-muj'tama), manusia dalam masyarakat diwajibkan melaksanakan kewajibannya demi terciptanya kesejahteraan anggota masyarakat secara keseluruhan, serta tanggung jawab pemerintah (Mas'uliyahal-daulah), tanggung jawab ini berkaitan dengan baitul mal.
4) Prinsip al-kifayah(sufficiency), tujuan pokok dari prinsip ini adalah untuk membasmi kefakiran dan mencukupi kebutuhan primer seluruh anggota dalam masyarakat.
5) Prinsip keseimbangan/prinsip wasathiyah (al-I'tidal, moderat, keseimbangan), syariat Islammengakui hak pribadi dengan batas-batas tertentu. Syariat menentukan keseimbangan kepentingan individu dan kepentingan masyarakat.
6) Prinsip Kejujuran dan Kebenaran. Prinsip ini merupakan sendi akhlak karimah. Prinsip ini tercemin dalam:Prinsip

transaksi yang dilarang, akad transaksi harus tegas, jelas, dan pasti. Baik benda yang menjadi objek akad, maupun harga barang yang diakadkan itu. Prinsip transaksi yang merugikan dilarang. Setiap transaksi yang merugikan diri sendiri maupun pihak kedua dan pihak ketiga dilarang. Sebagaimana sabda Rasullulah Saw., "tidak boleh membahayakan (merugikan) diri sendiri dan tidak boleh membahayakan (merugikan) pihak lain"Prinsip mengutamakan kepentingan sosial. Prinsip ini menekankan pentingnya kepentingan bersama yang harus didahulukan tanpa menyebabkan kerugian individu. Sebagaimana kaidah fiqhiyyah: "bila bertentangan antara kemaslahatan sosial dengan kemashalatan individu, maka diutamakan kepentingan sosial".

7) Prinsip manfaat. Objek transaksi harus memiliki manfaat, transaksi terhadap objek yang tidak bermanfaat menurut syariat dilarang.Prinsip transaksi yang mengandung riba dilarang. Prinsip suka sama suka (saling rela, 'an taradhin).148.Prinsip tidak ada paksaan, setiap orang memiliki kehendak yang bebas dari menetapkan akad, tanpa tunduk kepada pelaksanaan transaksi apapun, kecuali hal yang harus dilakukan oleh norma keadilan dan kemaslahatan masyarakat.

H. Jamsostek

1. Pengertian jamsostek

Jaminan sosial tenaga kerja (workers' social security) adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja (labor market risks), misalnya: resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan bagian dari system perlindungan sosial (social protection) yang memberikan perlindungan tidak hanya kepada mereka yang bekerja saja, tetapi juga kepada seluruh masyarakat. [26]

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara eksplisit menyebutkan istilah "Jamsostek", namun undang-undang ini memberikan dasar hukum bagi implementasi program jaminan sosial tenaga kerja. Program ini mencakup berbagai macam jaminan, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Undang-Undang Nomor 02 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja secara spesifik menetapkan ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja. Undang-undang ini mendefinisikan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang

[26] Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2020). Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2020. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.

dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja. Ruang lingkup program ini meliputi:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja
2) Jaminan Kematian
3) Jaminan Hari Tua
4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahannya, dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri. Selain itu, pengusaha juga wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. Jika pengusaha dalam menyampaikan data terbukti tidak benar, maka pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok

Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januri 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformsi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) wajib diberikan kepada pekerja karena beberapa alasan penting yang berkaitan dengan perlindungan sosial, keadilan, dan tanggung jawab negara. Berikut adalah beberapa alasan utama mengapa Jamsostek harus diberikan kepada pekerja:

1) Perlindungan Terhadap Risiko Sosial[27]

   Jamsostek memberikan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko sosial, seperti kecelakaan kerja, kematian, dan kehilangan pekerjaan. Dengan adanya program ini, pekerja dapat merasa lebih aman dalam menjalankan tugasnya, karena mereka tahu bahwa ada jaminan yang melindungi mereka dari kemungkinan terburuk yang dapat terjadi di tempat kerja.

2) Kewajiban Hukum

[27] Hamid, A. (2018). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan peraturan terkait lainnya, setiap pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program Jamsostek. Ini merupakan bentuk kepatuhan terhadap hukum yang berlaku di Indonesia, yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan perlindungan yang layak.

3) Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja

Program Jamsostek dirancang untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Dengan memberikan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan kematian, Jamsostek membantu meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi pekerja. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, karena pekerja yang merasa aman cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja

4) Mengurangi Ketidakpastian Ekonomi

Dengan adanya Jamsostek, risiko kehilangan pendapatan akibat kecelakaan atau kematian dapat diminimalisir. Ini membantu mengurangi ketidakpastian ekonomi bagi pekerja dan keluarganya, sehingga mereka dapat merencanakan masa depan dengan lebih baik

I. Kajian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian, ditemukan beberapa kajian terdahulu yang bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil

penelitian sebelumnya sehingga peneliti dapat melihat kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang sedang dilakukan

Tabel 2. 1

Hasil Kajian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Rahma Wulan Suci, (2022) "Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Petik Teh di PT. Mitra Kerinci," Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam, vol. 5, no. 2 (2022): 123-135.	Analisis Hukum Islam Terhadap Upah Buruh Petik Teh di PT. Mitra Kerinci	upah yang diterima oleh buruh petik teh seringkali tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka lakukan. Selain itu, mekanisme penetapan upah juga kurang transparan dan tidak melibatkan partisipasi pekerja.	Perbedaan: Penelitian ini fokus pada aspek hukum Islam yang mengatur ketentuan upah buruh, menyoroti bahwa praktik upah di PT. Mitra Kerinci sering kali tidak sesuai dengan prinsip syariah, terutama dalam hal kejelasan kontrak dan besaran upah.
2.	Maryana Ningsih, Nursini,Sabir (2023). “Pengaruh Upah Minimum, Inflasi dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan di Pulau Sulawesi’ Jurnal Ekonomi Dan Tinjauan bisnis digital, Volume 4 Issue	Pengaruh Upah Minimum, Inflasi dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan di Pulau Sulawesi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum dan inflasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi di Pulau Sulawesi. Sebaliknya, investasi	menekankan bahwa upah minimum dan inflasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kemiskinan, sementara investasi justru menunjukkan pengaruh positif yang kuat. Selain itu, penelitian ini menggunakan data time series dari tahun 2010

	2, Pages 362 – 372		terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam mengurangi kemiskinan melalui pertumbuhan ekonomi.	hingga 2022 di Pulau Sulawesi, memberikan konteks lokal yang lebih spesifik dibandingkan dengan studi lain yang mungkin menggunakan data dari wilayah yang lebih luas.
3.	Siti Nurjanah, "Keterkaitan Antara Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum Provinsi," Jurnal Ekonomi Regional, vol. 8, no. 3 (2023): 78-92.	Keterkaitan Antara Pertumbuhan Ekonomi dan Upah Minimum Provinsi	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara pertumbuhan ekonomi dan upah minimum provinsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pertumbuhan ekonomi dan upah minimum. Artinya, semakin tinggi pertumbuhan ekonomi suatu daerah, cenderung diikuti dengan kenaikan upah minimum.	Fokus penelitian ini adalah hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan upah minimum, menunjukkan bahwa meskipun upah minimum dapat meningkatkan partisipasi angkatan kerja, faktor pendidikan juga sangat berpengaruh.

4.	Budi Santoso, "Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Pekerja di Perusahaan Perkebunan," Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, vol. 12, no. 4 (2022): 200-215.)	Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Produktivitas Pekerja di Perusahaan Perkebunan	mengkaji dampak kebijakan upah minimum terhadap produktivitas pekerja di perusahaan perkebunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara peningkatan upah minimum dengan peningkatan produktivitas pekerja.	Penelitian ini meneliti hubungan antara kebijakan upah minimum dan produktivitas pekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan upah minimum dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas pekerja, yang berdampak positif pada kinerja perusahaan.
5.	Jemila Rahmi dan Riyanto (2022), “Dampak Upah Minimum Terhadap Produktifitas Tenaga kerja” Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik 13(1), 2022, 1 -12	Dampak Upah Minimum Terhadap Produktifitas Tenaga kerja	terdapat hubungan positif antara upah minimum dan produktivitas tenaga kerja di sektor manufaktur Indonesia. Penelitian ini menguji hipotesis bahwa peningkatan upah minimum akan berdampak pada peningkatan upah secara	menyimpulkan bahwa kenaikan upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di 33 provinsi di Indonesia, dengan alasan bahwa upah minimum bersifat sebagai upah sundulan yang tidak efektif dalam mendorong kinerja pekerja. Namun, penelitian ini memperbaiki kelemahan tersebut dengan

			keseluruhan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.	menggunakan model regresi panel dan data yang lebih komprehensif, serta fokus pada industri manufaktur berskala besar dan sedang yang mayoritas pekerjanya adalah pekerja formal.
6..	Liana Fitriani (2023), "Persepsi Pekerja Terhadap Upah Minimum dan Kesejahteraan Sosial di Sektor Perkebunan," Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan, vol. 9, no. 2 (2023): 150-165.	Persepsi Pekerja Terhadap Upah Minimum dan Kesejahteraan Sosial di Sektor Perkebunan	Penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi pekerja di sektor perkebunan terkait dengan upah minimum dan dampaknya terhadap kesejahteraan sosial mereka.	Fokus penelitian ini adalah pada persepsi pekerja mengenai upah minimum dan dampaknya terhadap kesejahteraan sosial mereka. Penelitian ini menemukan bahwa pekerja merasa bahwa upah yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar, yang menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya moral kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan suatu fenomena melalui deskripsi dalam bentuk kalimat dan bahasa yang menggunakan metode ilmiah.[28] Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, diharapkan mampu memperoleh informasi secara detail terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Analisis Ketentuan Upah Minimum di Lihat Dari Prespektif Ekonomi Islam Pada PT. Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dilakukan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi penelitian. Lokasi penelitian beralamat di PT. Mitra Kerinci Jorong Sungai Lambai kaupaten Solok Selatan. Waktu penelitian ini di lakukan selama 1 bulan yaitu dari Bulan November hingga Desember.

C. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

[28] Adisantoso & Julio 2021. Peluang dan Tantangan Pembelajaran Digital Era Industri 4.0 Menuju Era 5.0. (Jakarta : Trapenes)

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung sebagai sumber informasi yang diteliti.[29] Adapun data tersebut diperoleh melalui wawancara kepada Pekerja Buruh Harian Lepas (BHL) PT. Mitra Kerinci di jorong Sungai lambai Kabupaten Solok Selatan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data primer atau sumber data yang mampu memberikan informasi atau data tambahan yang bisa memperkuat data pokok/primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, internet dan dari hasil kepustakaan pemerintah nagari yang berhubungan dengan objek penelitian yang bisa dijadikan sebagai pelengkap data.

D. Informan Penelitian

Informan adalah seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat, dan terpecaya baik berupa pertanyaan-pertanyaan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau

[29] Bambang Sudaryana. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif. (Yogyakarta: CV Budi Utama). Hal. 38

permasalahan tersebut. Adapun informan yang diambil untuk diwawancaraiyaitu Pihak PT.Mitra kerinci dan Pekerja Buruh Harian Lepas (BHL).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah penelaahan terhadap sumber referensi terdahulu yang relevan dengan topik yang akan dibahas dan sedang diteliti yang digunakan menjadi konsep pada objek dan realita. Adapun studi pustaka yang dilakukan peneliti sebagai pendukung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan referensi buku dan penelitian terdahulu.

b) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala yang diselidiki.[30] Jadi disini peneliti terjun langsung ke lapangan, melihat, mendengarkan dan mengamati secara langsung usaha anyaman bambu tersebut.

c) Wawancara

[30] Zuchri Abdussamad. 2021. Metode Penelitian Kualitatif. (Makassar : Syakir Media Press)

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.[31] Wawancara berguna untuk mendapatkan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara dapat dilakukan dengan wawancara terstruktur, wawancara semiterstruktur, dan wawancara tak berstruktur.

d) Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen berupa dokumen tertulis maupun dokumen terekam. Dokumen tertulis dapat berupa arsip, catatan harian, memorial, kliping, dan sebagainya. Sedangkan dokumen terekam dapat berupa kaset rekaman, foto, dan sebagainya.

F. Metode Analisis Data

Menurut model Miles (1994) dan Faisal (2003) analisis data dilakukan selama pengumpulan data di lapangan dan setelah semua data terkumpul dengan teknik analisis model interaktif. Analisis data berlangsung secara bersama-sama dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan sebagai berikut :

a) Reduksi Data

[31] Fenti Hikmawati. 2020. Metodologi Penelitian. (Depok: Rajawali Press)

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, dan menfokuskan pada hal-hal yang penting dicari temanya. Dengan mereduksi data akan memberikan gambaran secara jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b) Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tertata yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan, hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya. Penyajian data dilakukan untuk dapat melihat gambaran keseluruhan. Data yang diperoleh dikategorisasikan menurut pokok permasalahan dan dibuat dalam bentuk matriks sehingga memudahkan peneliti untuk melihat pola-pola hubungan satu data dengan data lainnya.

c) Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data ini adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dengan membandingkan kesesuaian pernyataan responden dengan yang sebenarnya. Hal ini harus mendasari atas data yang telah diperoleh dalam penelitian yang dilakukan ke lapangan. Dalam tahapan ini peneliti tidak sekedar mencocokan sebagaimana yang telah dirumuskan dalam acuan teori, namun juga mengolaborasikan dengan temuan yang sesungguhnya terjadi di

lapangan, sehingga terdapat kesimpulan yang sesuai antara teori dengan realitas di lapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan

PT Mitra Kerinci merupakan anak perusahaan BUMN yaitu PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang bergerak di Bidang Perkebunan Teh. PT. Mitra Kerinci didirikan pada Juli 1990. Saat ini pertumbuhan perusahaan sebagai perusahaan teh dan perkebunan terbaik di Indonesia dan terbesar pabrik teh hijau di Asia Tenggara. Ketika bisnis teh di Indonesia telah menurun beberapa tahun terakhir karena Akibat berkurangnya luas lahan, perusahaan berhasil mempertahankannya keberadaannya sampai hari ini. Perusahaan saat ini fokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. Dua hal menjadi keunggulan utama perusahaan hari ini. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan sukses melakukan transformasi. [32]

Lebih dari 24 tahun, Mitra Kerinci menjadi produsen teh di Indonesia. Dalam tiga tahun terakhir di operasikan, kesuksesan perusahaan menjadi teh terbaik perkebunan di Indonesia. Mitra Kerinci adalah perkebunan teh (perkebunan) dan pabrik pengolahan terintegrasi dari Sumatra Barat, Indonesia. Dalam tiga tahun terakhir, perusahaan berhasil mengembangkan jangkauan pasar dan melakukan penetrasi yang lebih agresif ke luar negeri.

[32] Rajawali Nusantara Indonesia. (2020). Sejarah dan Pengelolaan Perkebunan Teh di Sumatera Barat. Jakarta: PT RNI Press.

Asia pasar dan pasar Eropa sekarang adalah yang terbesar untuk pasar perusahaan. Sepanjang perjalanan kami, inovasi telah menjadi elemen yang sangat diperlukan pengembangan Mitra Kerinci.

Sejak didirikan, Perusahaan telah menyadari pentingnya inovasi untuk mengembangkan bisnisnya. Mitra Kerinci telah mendirikan penelitian dan kegiatan pengembangan dalam menciptakan teh berkualitas tinggi dengan warna yang kuat, rasa yang kuat, pembuatan bir cepat dan memberikan manfaat terbaik bagi para pecinta teh. Dengan 1.700 karyawan, saat ini Mitra Kerinci adalah teh hijau terbesar manufaktur di Indonesia, 41 dengan pemasaran yang tak tertandingi, branding, distribusi, kekuatan keuangan dan keahlian penelitian dan pengembangan. Mitra Kerinci juga merupakan produsen teh hijau terbesar di Asia Tenggara. Kami memberikan nilai tambah tertinggi bagi pemangku kepentingan kami dalam hal pendapatan dan produk berkualitas tinggi. Dengan secara konsisten menampilkan teh terbaik kualitas, kami berkomitmen untuk melayani produk terbaik untuk masyarakat dan pecinta teh. (Notes From CEO / Catatan Dari CEO).[33]

Perkebunan liki PT. Mitra Kerinci terletak di Solok Selatan kabupaten provinsi timur Sumatera Barat. Perkebunan liki memiliki karakteristik yang unik karena letaknya antara basah dan kering zona khatulistiwa Sumatra. Perkebunan liki terletak di jalan sisi bukit Gunung Kerinci sebagai gunung tertinggi kedua di Indonesia Indonesia. Topografi dari daerah ini melandai ke

[33] Mitra Kerinci. (2024). Notes from CEO: Komitmen terhadap Inovasi dan Kualitas Teh. Jambi: Mitra Kerinci Corporate Publication.

berbukit dengan ketinggian 600 hingga 1.100 meter di atas laut tingkat. Ratarata harian rentang suhu antara 18 ° -25 ° dengan kelembaban relatif 70% dan sinar matahari cukup. Ini membuat perkebunan liki real diberkati dengan dingin yang lembut angin sepoi-sepoi dari Lembah perkebunan liki Karunia alami ini memberi tinggi karakter teh berkualitas dengan rasa kuat, pembuatan bir cepat dan warna yang kuat.

Sektor perkebunan teh liki solok selatan, terletak di desa sungai lambai, Kecamatan Lubuk Gadang-Sangir, Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. Secara geografis lokasi kebun berada pada 10 43’ LS dan 1010 17’ BT (166 Km dari Kota Padang), pada ketinggian 900-1200 dpl, dimana suhu berkisar 18-29 0C, dengan penyinaran matahari yang mencukupi dan curah hujan hampir sepanjang tahun (4.100 mm/Tahun) dan mampu memproduksi teh yang siap diseduh mencapai 80 ton perharinya.

Didirikan pada tahun 1940 oleh Kolonial Penanam Belanda, Mitra Kerinci sebagai perkebunan teh terintegrasi dan pabrik pengolahan. Mitra Kerinci terutama menghasilkan teh hijau dan hitam teh. MitraKerinci juga 42 memproduksi teh khusus seperti Putih Teh, Sinensis Merah, dan Hijau Teh sinensis. Dengan produksi tahunan 4 juta kilogram teh per tahun dan 2.205 ekar teh perkebunan, sekarang kita adalah pabrik teh hijau terbesar di Indonesia Indonesia dan Tenggara Asia. Sebagai pemimpin pasar untuk bahan siap minum produsen di Indonesia. Sekarang kita terus mempertahankan kualitas kualitas kami melalui perbaikan proses dan inovasi dalam

infrastruktur, jadi bahwa kita dapat terus melayani pelanggan kami di seluruh dunia. (About Us / Tentang Kami).

Menghasilkan teh dengan kualitas dan kuantitas terbaik - yang memprioritaskan citra perusahaan melalui kekuatan pahit - lebih baik - lebih besar - melalui efisien dan produksi yang efektif dan selalu menerapkan inovasi dan kreasi di semua lini bisnis dan aktivitas. Untuk menjadi tempat terbaik bagi pekerja untuk melakukan dengan selalu memanusiakan dalam segala aspek kegiatan perusahaan. Untuk menjadi mitra bisnis terbaik bagi semua pemegang saham di bidang agroindustri - energi terbarukan - agrowisata dan agrohusbandry (Our Mission / Misi). Nilai kami (Our Value) Liki nan rancak, menghormati, antisipasi, capaian (prestasi), kerja keras, cerdas dan ikhlas.

Pilar kerja (Working Pillars)Pahit, kami berkomitmen untuk menghasilkan teh terbaik produk, melalui optimal, efisien dan efektif produksi dan pengolahan budidaya dengan GAP dan GMP. Lebih baik, Kami percaya bahwa nilai-nilai budaya rasa malu, rasa hormat, integritas, tanggung jawab terhadap pemangku kepentingan, sikap kreatif, inovatif dan adaptif terhadap perubahan, perusahaan akan selalu dapat tumbuh dan memiliki keunggulan kompetitif. Lebih besar, Pencapaian produksi di atas target. Kita terus berkomitmen untuk merealisasikan pencapaian semua target yang telah ditetapkan melalui nilai-nilai luhur itu diyakini membuat kami sebagai perusahaan teh terbesar di Indonesia Indonesia dengan kuantitas, kualitas dan kinerja terbaik.

Perusahaan didirikan dengan nama PT. Perkebunan Mitra Kerinci pada 17 juni 1990 berdasarkan SK Mentan dan Menkeu tentang persetujuan usaha patungan antara PTP VIII (sekarang PTP Nusantara IV) dengan PT PPEN Rajawali Nusantara Indonesia yaitu BUMN dibawah departemen keuangan. Sejak tanggal 24 juli 1996 disepakati pengalihan pemindahan PT. Mitra Kerinci menjadi 100% milik PT PPEN Rajawali Nusantara Indonesia dan disahkan dalam RUPSLB tanggal 1 Desember 1998.

PT. Mitra Kerinci ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan teh liki solok selatan. Pengolahan teh pada pabriknya dengan kapasitas produksi mencapai 20.000 ton pucuk teh basah atau 4.000 ton produk teh jadi pertahunnya. PT. Mitra Kerinci memproduksi teh hitam dengan kapasitas pabrik 25.000 kg pucuk basah/hari dan teh hijau dengan kapasitas pabrik 35.000 kg pucuk basah/harinya. PT. Mitra Kerinci memproduksi 2 jenis teh yaitu black tea (teh hitam) dan green teh (teh hijau).

Di perkebunan kami, kami memberikan pendidikan gratis untuk anak pekerja teh mulai dari kelompok bermain sampai sekolah dasar. Kami juga membangun fasilitas membaca publik dan fasilitas internet untuk meningkatkan informasi terbaru untuk masyarakat kita. Kami selalu memperhatikan anak kesehatan dengan memberi mereka imunisasi paket lengkap gratis dan klinik kesehatan gratis. Kita berikan rumah gratis untuk pekerja teh di perkebunan kami dengan fasilitas lengkap seperti listrik, air bersih dan sanitasi. Kami percaya bahwa pekerja bahagia dan akan menjadi

keluarga pekerja di perusahaan kami akan memberikan kontribusi positif untuk keberlanjutan perusahaan kami.[34]

a) Visi dan Misi Kebun Teh PT Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan

Visi perusahaan adalah menjadi icon agroindustri teh terbaik indonesia dan berdaya saing global.

Misi perusahaan adalah Pertama, menghasilkan teh dengan kuantitas-kualitas terbaik melalui produksi yang efektif, efisien dan ekonomis untuk memastikan pertumbuhan profitabilitas dan keberlangsungan perusahaan. Kedua, menerapkan Good Agricultural Practices GAP di lahan dengan agroklimat potensial, diolah secara Good Manufacturing Practices GMP menggunakan energi terbarukan untuk menghasilkan teh dengan cita rasa terbaik. Ketiga, selalu mengimplementasikan inovasi dan kreasi disemua lini. Keempat, menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan menjadi tempat berkinerja terbaik dengan selalu memanusiakan manusia dalam semua aspek kegiatan perusahaan. Kelima, menjadi mitra usaha terbaik bagi semua stakeholders baik di bidang agroindustri, energi terbarukan, agrowisata maupun agrohusbandry.[35]

b) Struktur di Kebun The PT Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan

---

[34] Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Kesejahteraan Sosial di Indonesia. Jakarta: BPS.

[35] PT. Mitra Kerinci. (n.d.). Visi dan Misi Perusahaan. Dalam: 2. BAB 1. Pendahuluan.pdf.

Struktur Organisasi PT. Mitra Kerinci Tahun 2024 Direksi PT. Mitra Kerinci memutuskan, menetapkan Struktur Organisasi Pt Mitra Kerinci tahun 2024 yang bertanggung jawab tas operasional perusahaan.

Tabel 3.1
Struktur Organisasi PT Mitra Kerinci

No	Nama	Jabatan	Bagian
1.	Ondi	Direktur	Direksi
2.	Hariyanto	Direktur Utama PT. Raja Wali Stevia Indonesia	Anak Perusahaan
3.	Elvitriadi ZAR	Direktur Utama PT. Raja Wali Liki Energi	Anak Perusahaan
4.	Zulhamdi	General Manager Operasional	Operasional
5.	Boy Riznal	General Manager Commercial & Pengembangan	Commercial & Pengembangan
6.	Gugum Permana	General Manager Akutansi Keuangan & General Affair Akt	Keuangan & General Affair
7.	Syafwan Amir 8	Manager Tanaman	Operasional / Tanaman
8.	Ronny Shaflien	Manager Teknik & Pabrik	Operasional /Pabrik & Teknik
9.	Wilman Putra	Manager Pengembangan	Commercial & Pengembangan
10.	Qodri Pratama	Manager Marketing	Commercial /Marketing
11.	Hendra Sutama	Manager Akutansi & Keuangan	Akt Keu GA/Akt.Keu
12.	Sondi Batubara	Manager Sdm & Umum Akt	Keuangan GA/SDM & Umum
13.	Rizky Irawan	Asisten Manager Tanaman Afdeling A	Operasional Tanaman
14.	Alimas	Pjs. Asisten Manager Tanaman Afdeling B & G	Operasional Tanaman
15.	Sunarto Pjs.	Pjs. Asisten Manager Tanaman Afdeling C	Operasional Tanaman

16.	M. Batubara	Asisten Manager Tanaman Afdeling D	Operasional Tanaman
17.	Roy Juhansa	Asisten Manager Tanaman Afdeling E	Operasional Tanaman
18.	Edi Nasril	Pjs. Asisten Manager Tanaman Afdeling F	Operasional Tanaman
19.	Indra Pratama	Asisten Manager Tanaman Afdeling F	Operasional Tanaman
20.	Sabrianawati Rahayu T	Asisten Manager QC/QC Dan Sertifikasi	Operasional Pabrik & Teknik
21.	Achmad Kahfi	Asisten Manager Teknik	Operasional Pabrik & Teknik
22.	Besrizel Koto	Pjs. Asisten Manager Perizinan & Aset	Akt.Keu GA/SDM & Umum
23.	Saut Rede Prima S	Asisten Manager SDM & Umum	Akt.Keu GA/SDM & Umum
24.	Adli Satria Sandika	Asisten Manager Marketing	Operasional/ QC/QA Dan Sertifikasi
25.	Giovani Aditya Jessica P	Asisten Manager Akutansi	Commercial & Pengembangan/Marketing
25.	Mawirda	Asisten Manager Keuangan	Pjs. Akt.Keu GA/Akutansi
26.	Agus Wibowo	Pjs. Asisten Manager Evaluasi Produksi & IT Dan Inventory	Control Akt.Keu GA/Keuangan
27.	Inneke Wahyuni	K Pjs. Asisten Manager Pengadaan	Akt.Keu GA/Eval. Produk Dan IT
28.	M. Mikir	Pjs. Asisten Manager Pembibitan & Penyisipan	Operasional Pabrik & Teknik
29.	M. Alfatawi Bakri	Manager Pengolahan Pabrik I	Operasional Pabrik & Teknik
30.	Riswan	Pjs. Asisten Manager Pengolahan Pabrik II	Operasional Pabrik & Teknik

Sumber: http://www.mitrakerinci.com BPK-Struktur-Organisasi-2024.pdf

c) Jumlah Karyawan di Kebun Teh PT Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan

PT Mitra Kerinci di Kabupaten Solok Selatan memiliki jumlah karyawan yang cukup signifikan dalam operasional kebun tehnya. Di perkebunan teh Liki, terdapat lebih dari 180 karyawan tetap yang bekerja secara langsung dalam berbagai aktivitas produksi teh. Selain itu, perusahaan juga bermitra dengan lebih dari 1.500 petani yang turut berperan sebagai pekerja atau mitra dalam pengelolaan kebun teh tersebut.

Dalam beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan, populasi karyawan yang menjadi sampel mencapai 126 orang, menunjukkan skala tenaga kerja yang cukup besar. Secara keseluruhan, PT Mitra Kerinci di Solok Selatan mempekerjakan ribuan tenaga kerja, baik karyawan tetap maupun pekerja harian lepas, yang juga mendapatkan perlindungan sosial seperti santunan dari BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, keberadaan tenaga kerja yang banyak dan beragam ini menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kelancaran produksi dan keberlangsungan bisnis perusahaan di wilayah tersebut.

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT Mitra Kerinci

No	Bagian Kerja	Karyawan
1.	Bagian Kantor	44
2.	Bagian Teknik	74
3.	Bagian Quality Control	51
4.	Bagian Pabrik pengolahan	197
5.	Total	366

Sumber: PT Mitra Kerinci 2024

B. Hasil Penelitian

1. Bagaimana praktek penerapan Pengupahan Pada Industri Perkebunan Kebun Teh PT Mitra Kerinci

Sistem pengupahan adalah kerangka atau mekanisme yang mengatur bagaimana upah diberikan kepada pekerja berdasarkan berbagai faktor seperti waktu kerja, hasil kerja, atau kombinasi keduanya. Sistem pengupahan bertujuan untuk menjamin kehidupan layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja, serta menyediakan insentif untuk meningkatkan produktivitas.[36] Secara teori ekonomi, sistem pengupahan juga didasarkan pada konsep nilai kerja dan produktivitas. Teori Karl Marx menekankan bahwa upah adalah imbalan atas nilai kerja yang diciptakan buruh, dan terdapat pertentangan kelas antara pekerja dan pemilik modal. Sementara teori pertambahan produk marginal menyatakan bahwa upah harus setara dengan nilai tambahan hasil kerja marginal dari pekerja tersebut, yang lazim diterapkan dalam ekonomi pasar bebas.[37] Adapun Prinsip-Prinsip Pemberian Upah dalam Islam:

1) Keadilan Pengupahan

Upah harus diberikan secara adil dan sesuai dengan nilai kerja yang diberikan. Tidak boleh ada eksploitasi atau penindasan terhadap pekerja. Dalam ekonomi Islam, keadilan (‘adl) adalah

[36] Wulandari, N. (2016). Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam dan Relevansinya dengan Sistem Pengupahan di Indonesia (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

[37] Ghofur, Ruslan Abdul. (2020). Konsep Upah dalam Ekonomi Islam. Yogyakarta: Arjasa Pratama.

prinsip utama yang harus ditegakkan dalam pemberian upah. Upah harus diberikan secara proporsional sesuai dengan jasa dan manfaat yang dihasilkan oleh pekerja, tanpa adanya diskriminasi atau eksploitasi.

Keadilan ini juga berarti pekerja tidak boleh menerima upah di bawah kebutuhan pokok yang layak untuk hidup mereka dan keluarganya. Negara dan majikan bertanggung jawab menetapkan upah minimum yang adil agar pekerja terlindungi dari ketidakadilan akibat posisi tawar yang lemah. Selain itu, upah tidak boleh melebihi batas yang tidak wajar sesuai dengan kontribusi pekerja, sehingga tercipta keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban majikan.

Keadilan dalam sistem pengupahan merupakan aspek krusial yang sangat memengaruhi kepuasan dan motivasi pekerja. Dalam wawancara yang dilakukan, banyak pekerja mengungkapkan ketidakpuasan karena upah yang mereka terima ternyata lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan karena pekerja merasa hak dasar mereka tidak terpenuhi, padahal upah minimum seharusnya menjadi standar minimum yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. Seperti yang dilakukan wawancara

dengan *Bapak Sinop,*[38] *Bapak Aman,*[39] *Bapak Heru,*[40] *dan Bapak Hendra*[41], selaku karyawan BHL Mereka mengatakan bahwa:

"Sebagai pekerja karyawan tetap, kami dihitung berdasarkan hasil kerja lembur dan juga ada gaji pokok bulanan. Kalau dirata-ratakan, pendapatan saya per hari kerja sekitar lima puluh ribu rupiah, belum termasuk jika ada lembur. Gaji atau upah kami biasanya diberikan dua kali dalam sebulan, ada gajian kecil di pertengahan bulan dan gajian besar di awal bulan. Mengenai tunjangan dari perusahaan, seperti jamsostek dari perusahaan kami tidak ada di berikan jamsostek,hanya rumah kebun untuk tempat tinggal.untuk penunjang pemenuhan kebutuhan hidup. Namun, jujur saja, dengan gaji/upah yang saya terima saat ini, , kadang masih terasa pas-pasan untuk memenuhi seluruh kebutuhan keluarga. Kebutuhan sehari-hari seperti makan memang cukup terpenuhi, tapi untuk biaya pendidikan anak di jenjang yang lebih tinggi atau biaya kesehatan jika ada penyakit yang serius, kami harus memutar otak".

Dan dilakukan wawancara dengan pihak PT Mitra Kerinci dengan bapak *Boy Riznal*[42] selaku General Manager Commercial & Pengembangan beliau mengatakan bahwa:

"Sebagai manager dari PT Mitra Kerinci, kami menyadari pentingnya penerapan upah minimum yang ditetapkan pemerintah sebagai standar perlindungan bagi karyawan. Namun, terdapat beberapa alasan spesifik mengapa perusahaan terkadang belum sepenuhnya menerapkan upah minimum tersebut. Salah satu faktor utama adalah pabrik pt mitra kerinci mengalami penurunan omset penjualan teh. Kenaikan upah minimum yang signifikan dapat meningkatkan beban biaya produksi secara drastis, sehingga pihak PT Mitra Kerinci tidak menerapkan upah minimum untuk saat ini sampai kondisi PT Mitra Kerinci membaik seperti biasanya."

---

[38] Wawancara dengan Bapak Sinop selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[39] Wawancara dengan Bapak Aman selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[40] Wawancara dengan Bapak Heru selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[41] Wawancara dengan Bapak Hendra selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[42] Wawancara dengan Bapak Boy Riznal selaku manager SDM PT Mitra Kerinci pada tanggal 28 Mei 2025.

Jadi dapat di simpulkan banyak Sistem pengupahan tidak sesuai karena masyarakat Sungai Lambai yang banyak tidak mendapat keadilan dalam pengupahan yang di anjurkan dalam islam.

2) Tepat Waktu

Pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat. Menunda pembayaran upah merupakan perbuatan yang tidak terpuji. Teori tepat waktu dalam pemberian gaji atau upah menekankan bahwa pembayaran gaji harus dilakukan sesuai jadwal yang telah disepakati atau diatur oleh peraturan ketenagakerjaan. Ketepatan waktu ini penting karena gaji merupakan sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Keterlambatan pembayaran gaji dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya semangat kerja, ketidakpuasan, stres keuangan, dan hilangnya kepercayaan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.[43]

Selain itu, keterlambatan gaji juga dapat menyebabkan gangguan psikologis seperti stres dan kecemasan, yang berdampak pada kesehatan mental karyawan. Dari sisi perusahaan, keterlambatan gaji dapat merusak reputasi dan citra perusahaan, meningkatkan tingkat turnover karyawan, serta berpotensi menimbulkan sanksi hukum karena pelanggaran aturan

[43] Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

ketenagakerjaan. Dalam pendapat yang sama yang di sampaikan *oleh ibuk Juminik*[44]*, Ibuk Yuni,*[45] *dan Ibuk Mega*[46] bahwasannya mereka mengatakan bahwa:

> *"Karyawan sering mengalami keterlambatan pembayaran gaji yang seharusnya diterima sesuai jadwal yang telah ditetapkan, seperti pada akhir atau awal bulan. Keterlambatan ini menimbulkan ketidakpastian dan kesulitan finansial bagi karyawan yang sangat bergantung pada gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan keluarganya. Alasan spesifik keterlambatan pembayaran gaji biasanya terkait dengan masalah internal perusahaan, seperti pengelolaan keuangan yang kurang baik, keterlambatan pencairan dana, serta masalah administrasi dan teknis dalam proses penggajian. "*

Dan dilakukan wawancara dengan pihak PT Mitra Kerinci dengan bapak *Boy Riznal* selaku General Manager Commercial & Pengembangan beliau mengatakan bahwa:

> *"Sebagai manajer perusahaan, kami sangat memahami bahwa keterlambatan pembayaran gaji merupakan hal yang tidak diinginkan dan dapat berdampak negatif bagi karyawan. Kami menyadari bahwa gaji adalah hak utama karyawan yang harus dipenuhi tepat waktu agar kebutuhan hidup mereka dan keluarga dapat terpenuhi dengan baik. Namun, terkadang keterlambatan ini terjadi karena kendala teknis dan administratif di internal perusahaan, seperti proses pencairan dana yang tertunda atau sistem penggajian yang sedang dalam perbaikan untuk meningkatkan akurasi dan transparansi. Kami berkomitmen untuk meminimalisir keterlambatan tersebut dengan melakukan perbaikan sistem pengelolaan keuangan dan administrasi penggajian secara berkelanjutan."*

Jadi dapat di simpulkan banyak Sistem pengupahan dilakukan secara tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan

---

[44] Wawancara dengan Ibuk Juminik selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[45] Wawancara dengan Ibuk Yuni selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[46] Wawancara dengan Ibuk Mega selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

berdasarkan waktu yang disepakati. Dan ini sudah melanggar etika ekonomi islam dalam pemberian upah.

3) Sesuai Kesepakatan

Upah yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat antara kedua belah pihak, baik secara lisan maupun tertulis. Pemberian upah sesuai kesepakatan adalah prinsip dasar dalam hubungan kerja yang mengatur bahwa besaran dan cara pembayaran upah ditentukan berdasarkan persetujuan bersama antara pekerja dan pengusaha sebelum hubungan kerja berlangsung. Kesepakatan ini biasanya dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang mengikat kedua belah pihak secara hukum. [47]

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, pengusaha wajib membayar upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah, dan besaran upah harus mencerminkan nilai pekerjaan serta kebutuhan hidup layak pekerja. Upah dapat ditetapkan berdasarkan satuan waktu (misalnya upah bulanan, harian, atau per jam) atau satuan hasil (seperti upah borongan), dengan ketentuan bahwa penetapan upah harus transparan dan disepakati bersama agar adil bagi pekerja dan berkelanjutan bagi perusahaan. Kesepakatan upah

[47] Shalihah, Fithriatus, dan Muhammad Nur. (2020). Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish.

yang baik juga memperhatikan kebutuhan dasar pekerja, kesetaraan dengan standar industri, dan perbedaan kebutuhan individu, sehingga menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan produktif. Contoh nyata dari penerapan kesepakatan upah adalah proses perundingan antara serikat pekerja dan manajemen perusahaan yang menghasilkan keputusan bersama mengenai kenaikan upah tahunan, yang sekaligus menjadi bukti harmonisasi dan komitmen kedua pihak dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja tanpa mengorbankan keberlangsungan usaha. Dan dilakukan wawancara dengan *Bapak Ratmono,*[48] *Ibuk Atik*[49] mereka menyebutkan bahwa:

> *"Sebagai karyawan buruh harian lepas (BHL), Mengenai penerapan upah minimum di PT Mitra Kerinci ini awalnya memnag di tetapkan,tetapi setelah mengalami penurunan penjualan pihak PT tidak kembali menerpakan upah minimum tersebut.dan kesepakatan tentaang pe,berian gaji itu di tetapkan di awal bulan dan akhir bulan,awal bulan tanggal 5 dan akhir bulan tanggal 20, tetapi kadang kami menerima gaji tidak tepat sesuai kesepakatan. "*

Dan dilakukan wawancara dengan pihak PT Mitra Kerinci dengan bapak Boy Riznal selaku General Manager Commercial & Pengembangan beliau mengatakan bahwa:

> *"Sebagai pihak PT Mitra Kerinci, kami memastikan bahwa pemberian upah kepada karyawan dilakukan berdasarkan*

[48] Wawancara dengan Bapak Ratmono selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[49] Wawancara dengan Ibuk Atik selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

kesepakatan yang jelas dan transparan sebelum pembayaran gaji dilakukan. Dan dalam penetapan upah minimum kami dulunya menerapkan itu,tapi sekarang tidak karena ada kendala didalam perusahaan. Mengenai Sistem pengupahan kami mengacu pada perjanjian kerja yang telah disepakati bersama antara perusahaan dan karyawan, baik untuk karyawan tetap maupun pekerja borongan.dan dalam pemebrian gaji kepada karyawan memang karena ada kendala dan masalah dalam hal itu,sehingga membuat perusahaan harus mengundur/menunda pebayaran gaji.”

Jadi dapat di simpulkan banyak Sistem pengupahan dilakukan secara tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan berdasarkan waktu yang disepakati. Dan ini sudah melanggar etika ekonomi islam dalam pemberian upah.

4) Cukup untuk Mencukupi Kebutuhan

Upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Teori tentang upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja didasarkan pada konsep Kebutuhan Hidup Layak (KHL). KHL merupakan standar kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar seorang pekerja dapat hidup secara layak selama satu bulan, meliputi kebutuhan pokok seperti pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Penetapan upah minimum yang ideal harus mampu mencakup seluruh komponen KHL tersebut sehingga pekerja tidak hanya

dapat memenuhi kebutuhan fisik sehari-hari, tetapi juga kebutuhan sosial dan ekonomi lainnya.[50]

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, upah minimum ditetapkan dengan memperhatikan KHL serta faktor produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar penghasilan yang diterima tidak berada di bawah standar kebutuhan hidup layak, sekaligus menjaga keseimbangan dengan kemampuan dan kelangsungan perusahaan. Dalam praktiknya, penetapan upah minimum dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan kondisi ekonomi daerah masing-masing melalui Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota yang melibatkan unsur pemerintah, pengusaha, dan pekerja.[51] Dan dilakukan wawancara denga karyawan BHL PT Mitra Kerinci yaitu dengan *Bapak Afwan,*[52] *Bapak Dera,*[53] mereka mengatakan bahwa:

"saya merasakan dalam upah/gaji yang diberikan di bawah standar upah minimum,kami agak kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti belanja harian,biaya sekolah anak,dan lain-lain.maka dari itu saya merasa dengan gaji yang di berikan saya merasa tidak puas."

---

[50] Sukirno, Sadono. (2011). Teori Mikroekonomi: Pengantar dan Aplikasinya. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

[51] Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

[52] Wawancara dengan Bapak Afwan selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[53] Wawancara dengan Bapak Dera selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Dan dilakukan wawancara dengan pihak PT Mitra Kerinci dengan tanggapan dari bapak Boy Riznal selaku General Manager Commercial & Pengembangan beliau mengatakan bahwa:

"Sebagai pihak PT Mitra Kerinci, kami berkomitmen untuk menerapkan sistem pengupahan yang adil dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Kami selalu berupaya memastikan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan, termasuk buruh harian lepas (BHL), memenuhi standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah serta mencerminkan beban kerja dan produktivitas masing-masing pekerja. Kami juga berusaha menjaga transparansi dalam proses penentuan upah dan melibatkan perwakilan karyawan dalam dialog terkait pengupahan agar tercipta kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan. Selain itu, kami menyediakan fasilitas dan kompensasi lain sebagai bagian dari paket kesejahteraan karyawan, termasuk program jaminan sosial seperti Jamsostek. Kami menyadari pentingnya keadilan dalam pengupahan untuk menjaga motivasi dan produktivitas karyawan sekaligus mendukung kelangsungan usaha perusahaan secara berkelanjutan. Kami terus melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan pengupahan agar sesuai dengan prinsip keadilan dan kebutuhan karyawan."

5) Tidak Merugikan Pihak Manapun

Pemberian upah tidak boleh merugikan salah satu pihak, baik pekerja maupun pemberi kerja. Prinsip pengupahan yang tidak merugikan pihak manapun didasarkan pada keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, sebagaimana dijelaskan dalam teori pengaturan upah berdasarkan prinsip keadilan. Keadilan dalam pengupahan mengharuskan adanya perlakuan yang adil dan layak bagi pekerja, sekaligus mempertimbangkan kemampuan dan kelangsungan usaha perusahaan. Hal ini berarti upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan

hidup layak pekerja tanpa membebani perusahaan secara berlebihan. Prinsip ini juga menuntut adanya kepastian hukum dan moralitas dalam perjanjian kerja, sehingga hak pekerja atas upah terlindungi dan kewajiban pengusaha untuk membayar upah dipenuhi secara tepat waktu dan transparan. Dengan demikian, pengaturan upah yang berkeadilan menciptakan harmoni dalam hubungan industrial dan mencegah konflik yang merugikan kedua belah pihak. Setelah dilakukan wawancara dengan *Ibuk Usi*[54] dan *Bapak Karno*[55] mereka mengatakan bahwasannya :

"jika pihak perusahaan merugikan dalam segi waktu dan materi, akan berdampak pada diri saya dan keluarga, dimana sumber dana hanya bergantung diperusahaan, saya tidak memiliki mata pencarian lain atau usaha lainnya. dan sebaliknya dalam segi waktu, mungkin saya pribadi terlalu mempermasalahkannya, tetapi tidak hampir tiap hari. Karena jika setiap hari, saya akan kekurangan waktu bersama anak-anak, istri dan keluarga saya."

Dan dilakukan wawancara dengan pihak PT Mitra Kerinci dengan tanggapan dari bapak Boy Riznal selaku General Manager Commercial & Pengembangan beliau mengatakan bahwa:

"pihak PT Mitra Kerinci, kami memahami bahwa penerapan upah minimum merupakan kewajiban yang diatur oleh pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja. Namun, dalam beberapa kondisi, perusahaan menghadapi tantangan ekonomi dan operasional yang membuat penerapan upah minimum secara penuh menjadi sulit tanpa mengorbankan kelangsungan usaha dan kesempatan kerja. Kami percaya bahwa kebijakan pengupahan yang tidak merugikan pihak manapun harus mempertimbangkan keseimbangan antara kemampuan perusahaan dan kebutuhan

[54] Wawancara dengan Ibuk Usi selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

[55] Wawancara dengan Bapak Karno selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

pekerja. Oleh karena itu, perusahaan berupaya menerapkan skala upah yang produktif dan adil, dengan memperhatikan produktivitas dan kontribusi masing-masing karyawan, serta melakukan komunikasi terbuka dengan pekerja dan serikat untuk mencapai kesepakatan bersama. Kami juga berharap adanya dukungan dari pemerintah dalam bentuk insentif atau kebijakan yang membantu perusahaan kecil dan menengah agar dapat memenuhi standar upah minimum tanpa mengurangi daya saing dan keberlangsungan usaha. Dengan pendekatan ini, kami berkomitmen untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis dan memastikan bahwa kebijakan pengupahan tidak merugikan pihak manapun, baik pekerja maupun perusahaan..”

Prinsip "tidak merugikan pihak manapun" dalam pengupahan dapat dijelaskan melalui teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh filsuf John Rawls. Menurut Rawls, keadilan harus memastikan bahwa setiap individu mendapatkan hak dan kesempatan yang sama, terutama memperhatikan kaum yang kurang beruntung dalam masyarakat. Dalam konteks pengupahan, hal ini berarti upah yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja tanpa membebani kemampuan perusahaan secara berlebihan.

Penetapan upah minimum yang adil harus memperhatikan kondisi ekonomi daerah, inflasi, dan produktivitas, sehingga tidak hanya melindungi pekerja dari upah yang terlalu rendah tetapi juga menjaga kelangsungan usaha pengusaha. Dengan demikian, pengupahan yang adil menciptakan keseimbangan antara hak pekerja untuk mendapatkan upah layak dan kewajiban perusahaan untuk mempertahankan usahanya, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Pendekatan ini juga menuntut adanya transparansi dan

keterlibatan semua pihak terkait dalam proses penetapan upah, agar tercapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan. Prinsip ini sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang ingin mewujudkan keseimbangan dan harmoni dalam hubungan industrial demi kesejahteraan bersama.[56]

C. Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan, tentang Analisis Pengupahan pada PT Mitra kerinci memiliki peran penting dalam meningkatkan pendapatan masyarakat setempat sebagai pendapatan alternatif. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT Mitra Kerinci di Jorong Sungai Lambai, Kabupaten Solok Selatan, khususnya pada buruh pemetik teh, dapat dianalisis melalui perspektif ekonomi Islam yang menekankan prinsip keadilan, kesejahteraan, dan kejelasan akad dalam transaksi ekonomi.[57]

Pendapatan dalam perspektif ekonomi Islam merupakan bagian integral dari sistem ekonomi yang berlandaskan pada nilai-nilai ajaran Islam, seperti tauhid (keimanan), keadilan (‘adl), dan kesejahteraan sosial. Dalam Islam, pendapatan tidak hanya dilihat sebagai hasil materi semata, tetapi juga sebagai amanah dari Allah SWT yang harus diperoleh dan dikelola dengan cara yang halal dan adil.

---

[56] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

[57] Randa Erdianti. (2016). Hubungan Kerja Pihak Perusahaan Perkebunan dengan Buruh Perempuan di PT. Mitra Kerinci. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas.

Sistem pengupahan di PT Mitra Kerinci, jika ditinjau berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam, masih menghadapi beberapa permasalahan yang cukup mendasar. Dalam prinsip keadilan pengupahan, seharusnya upah diberikan secara adil dan proporsional sesuai dengan nilai kerja yang telah diberikan pekerja, tanpa adanya eksploitasi atau diskriminasi. Namun, hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa upah yang mereka terima masih di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini menimbulkan persepsi ketidakadilan karena kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya belum sepenuhnya terpenuhi, padahal upah minimum seharusnya menjadi standar perlindungan yang wajib dipenuhi perusahaan. Pihak manajemen PT Mitra Kerinci sendiri mengakui bahwa belum diterapkannya upah minimum secara penuh disebabkan oleh penurunan omset perusahaan, sehingga beban biaya produksi meningkat dan perusahaan belum mampu memenuhi standar tersebut.

Selain itu, dari segi ketepatan waktu pembayaran, banyak karyawan mengeluhkan keterlambatan pembayaran gaji yang seharusnya diterima sesuai jadwal yang telah disepakati. Keterlambatan ini menimbulkan ketidakpastian dan kesulitan finansial bagi karyawan, serta berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kepercayaan terhadap perusahaan. Pihak perusahaan menyadari bahwa keterlambatan ini sangat merugikan karyawan

dan berjanji untuk terus memperbaiki sistem pengelolaan keuangan dan administrasi penggajian agar pembayaran gaji dapat dilakukan tepat waktu.[58]

Dari sisi kesesuaian dengan kesepakatan, upah yang diberikan seharusnya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan. Namun, dalam praktiknya, kesepakatan mengenai waktu dan besaran upah seringkali tidak berjalan sesuai rencana, terutama setelah perusahaan mengalami penurunan penjualan sehingga penerapan upah minimum dihentikan. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip kesepakatan belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten oleh perusahaan.

Selanjutnya, terkait kecukupan upah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, banyak pekerja menyatakan bahwa upah yang diterima masih jauh di bawah standar kebutuhan hidup layak (KHL). Mereka mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, biaya pendidikan anak, dan kebutuhan lainnya. Pihak perusahaan berkomitmen untuk terus memperbaiki sistem pengupahan agar lebih adil dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, namun kendala ekonomi perusahaan menjadi hambatan utama dalam mewujudkan hal tersebut.

Terakhir, prinsip pengupahan yang tidak merugikan pihak manapun juga belum sepenuhnya tercapai. Karyawan merasa dirugikan karena upah yang diterima tidak mencukupi kebutuhan, sementara perusahaan merasa tertekan dengan beban biaya produksi yang tinggi di tengah penurunan omzet. Oleh karena itu, perusahaan berupaya mencari keseimbangan agar tidak merugikan

[58] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

kedua belah pihak, dengan tetap berkomunikasi dan berdialog bersama pekerja serta berharap adanya dukungan dari pemerintah.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di PT Mitra Kerinci masih belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip ekonomi Islam, terutama dalam hal keadilan, ketepatan waktu, kesesuaian kesepakatan, kecukupan upah, dan keseimbangan kepentingan. Diperlukan upaya perbaikan yang berkelanjutan dari pihak perusahaan, pekerja, dan pemerintah agar tercipta sistem pengupahan yang adil, transparan, dan berkelanjutan sesuai dengan nilai-nilai keislaman dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.[59] Allah berfirman dalam Q.S An-nisa 58 yang berbunyi:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَاۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِۗ اِنَّ اللّٰهَ

نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

"*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.*

Ayat ini juga menegaskan bahwa keadilan adalah prinsip utama dalam setiap transaksi atau hubungan kerja. Memberikan upah yang layak, sesuai dengan nilai kerja, dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja merupakan wujud pelaksanaan amanat dan keadilan yang diperintahkan Allah. Dengan demikian, Q.S. An-Nisa' ayat 58 menjadi dasar kuat dalam Islam

[59] Khan, M. Fahim. (2010). Islamic Economics: Theory and Practice. Islamic Foundation.
Menjelaskan prinsip-prinsip pengupahan dan keadilan dalam ekonomi Islam.

untuk menuntut sistem pengupahan yang adil, transparan, dan tidak merugikan pihak manapun, baik pekerja maupun pemberi kerja.

Upah yang diberikan juga belum sepenuhnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan keluarganya. Banyak pekerja mengaku kesulitan memenuhi kebutuhan dasar, seperti belanja harian, biaya pendidikan anak, dan kebutuhan lainnya, karena upah yang diterima berada di bawah standar minimum. Pihak perusahaan menyatakan komitmennya untuk terus memperbaiki sistem pengupahan agar lebih adil dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, namun keterbatasan kondisi ekonomi perusahaan menjadi hambatan utama dalam mewujudkan hal tersebut.

Prinsip pengupahan yang tidak merugikan pihak manapun juga belum sepenuhnya tercapai. Karyawan merasa dirugikan karena upah yang tidak mencukupi, sementara perusahaan juga menghadapi tekanan biaya produksi yang tinggi di tengah penurunan omzet. Oleh karena itu, perusahaan berupaya mencari keseimbangan agar tidak merugikan kedua belah pihak, dengan tetap berkomunikasi dan berdialog bersama pekerja serta berharap adanya dukungan dari pemerintah.[60]

Pandangan ekonomi Islam terhadap hasil penelitian tentang sistem pengupahan di PT Mitra Kerinci menyoroti bahwa praktik pengupahan di perusahaan tersebut masih belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam. Dalam ekonomi Islam, pemberian upah harus memenuhi lima prinsip utama: keadilan, ketepatan waktu, kesesuaian dengan

[60] Sari, Dewi. (2020). "Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Perusahaan." Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 123-130.

kesepakatan, kecukupan untuk kebutuhan hidup, dan tidak merugikan pihak manapun.

Secara keseluruhan, ekonomi Islam memandang bahwa sistem pengupahan di PT Mitra Kerinci perlu diperbaiki agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Perusahaan perlu berkomitmen untuk memenuhi hak-hak pekerja, membayar upah tepat waktu, dan memastikan upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif sesuai dengan nilai-nilai Islam.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai system pengupahan di PT Mitra Kerinci Jorong Sungai Lambai, Kabupaten Solok Selatan, dapat disimpulkan bahwa praktik pengupahan di perusahaan ini masih belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, khususnya dalam hal keadilan, ketepatan Waktu, kesesuaian kesepakatan, kecukupan upah, dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan perusahaan. Dari segi keadilan, upah yang diberikan kepada buruh harian lepas (BHL) masih berada di Bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah daerah, sehingga belum mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam yang menuntut agar hak-hak pekerja dipenuhi secara layak dan proporsional. Selain itu, pembayaran gaji yang sering terlambat menimbulkan ketidakpastian dan kesulitan finansial bagi pekerja, serta berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kepercayaan terhadap perusahaan. Ketidaksesuaian antara kesepakatan awal dan realisasi pembayaran upah juga masih sering terjadi, mengindikasikan lemahnya komitmen perusahaan dalam menunaikan hak-hak pekerja sesuai akad yang telah disepakati.

Dari sisi kecukupan upah, nominal yang diterima pekerja tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, apalagi jika

dibandingkan dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Solok Selatan. Hal ini diperparah dengan tidak diaktifkannya lagi jaminan social seperti BPJS bagi Sebagian pekerja, yang seharusnya menjadi hak dasar mereka. Sementara itu, perusahaan juga menghadapi tekanan biaya produksi yang tinggi dan penurunan omzet akibat berbagai tantangan ekonomi, sehingga merasa kesulitan untuk menaikkan upah pekerja. Kondisi ini menciptakan dilemma antara kepentingan pekerja yang membutuhkan upah layak dan perusahaan yang berupaya menjaga kelangsungan operasional bisnis. Dalam perspektif ekonomi Islam, situasi seperti ini menuntut adanya upaya mencari titik keseimbangan agar tidak ada pihak yang dirugikan, baik pekerja maupun perusahaan.

Secara keseluruhan, system pengupahan di PT Mitra Kerinci masih memerlukan perbaikan yang signifikan agar dapat mewujudkan keadilan, kesejahteraan, dan transparansi sesuai dengan nilai-nilai ekonomi Islam. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan pengupahan, meningkatkan komunikasi dengan pekerja, serta berupaya memenuhi standar upah minimum dan memberikan jaminan social yang layak. Pemerintah daerah juga diharapkan lebih aktif dalam melakukan pengawasan dan memberikan dukungan kebijakan agar tercipta system pengupahan yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Dengan adanya sinergi antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah, diharapkan system pengupahan

di PT Mitra Kerinci dapat menjadi lebih baik dan memberikan manfaat yang optimal bagi seluruh pihak yang terlibat, serta menjadi contoh penerapan nilai-nilai ekonomi Islam dalam dunia ketenagakerjaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran yaitu :

1. perusahaan diharapkan melakukan evaluasi dan pembenahan secara menyeluruh terhadap sistem pengupahan yang diterapkan, khususnya dalam hal penetapan upah minimum, ketepatan waktu pembayaran, serta pemberian jaminan sosial seperti BPJS kepada seluruh pekerja, termasuk buruh harian lepas. Hal ini penting agar hak-hak pekerja dapat terpenuhi secara adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.
2. PT Mitra Kerinci perlu melakukan evaluasi dan perbaikan sistem pengupahan agar sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku dan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Perusahaan juga harus memastikan pembayaran gaji dilakukan tepat waktu, transparan, dan sesuai dengan kesepakatan. Selain itu, penting untuk mengaktifkan kembali jaminan sosial bagi seluruh pekerja demi meningkatkan kesejahteraan mereka.
3. Pemerintah daerah dan instansi terkait perlu meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap perusahaan dalam hal

penerapan sistem pengupahan dan perlindungan hak-hak pekerja. Selain itu, pemerintah dapat memberikan dukungan atau insentif bagi perusahaan yang berkomitmen menerapkan sistem pengupahan yang adil dan sesuai syariat Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Mujib, (2017) ‘Ekonomi Islam Global Dalam Ranah Fiqh’, Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 2.2

Adisantoso & Julio 2021. Peluang dan Tantangan Pembelajaran Digital Era Industri 4.0 Menuju Era 5.0. (Jakarta : Trapenes)

Agus Arwani, (2017) “Epistemologi Hukum Ekonomi Islam (Muamalah)” ,Religia, 15.1

Agusdiwana Suarni, Ervin Suandi, , & muchran, B,(2020) Standar Dan Efektifitas Pengupahan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Dalam Prespektif EkonomiI Islam (Studi Kasus Rumah Bersalin Siti Khadijah Kota Makassar) Jurnal Ekonomi Islam, Vol.3 Nomor 2 hal 197

Ahmad Azhar Basyir,(1987) Hukum Islam Tentang Wakaf, Ija>rah, Syirkah, (Bandung: al- Ma‟arif,), 25.

Ahmad Rijali. (2018). Analisis Data Kualitatif. Vol.17, No.33, hal. 81-95

Al-Qazwini Abi Muhammad Ibn Yazid, Sunan Ibn Majah, Juz Ii, (Beirut: Dar Al-Ahya Al-Kutub Arabiyyah, Hlm 20

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2020). Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2020. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.

Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Kesejahteraan Sosial di Indonesia. Jakarta: BPS.

Bambang Sudaryana. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. (Yogyakarta: CV Budi Utama). Hal. 38

Departemen pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya: PT Arkola, 1994), 1108

Departemen pendidikan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya: PT Arkola, 1994), 1108

Fata zaenol, & paesol (2023), Analisis Konsep Upah Dalam Prespektif Ekonomi Islam , Journal Of Islamic Economics, Vol.2, No 2, Hal 119.

Fenti Hikmawati, (2020). Metodologi Penelitian. (Depok: Rajawali Press)

Fransiscus GO Dan Hani Subagio,(2014) Mengakhiri Era Tenaga Kerja Murah (Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama,), 10.

Ghofur, Ruslan Abdul. (2020). Konsep Upah dalam Ekonomi Islam. Yogyakarta: Arjasa Pratama.

Hamid, A. (2018). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.

Hamid, A. (2018). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.

Hanan F, Siti NUR kholifah, Kiki Azakia,(2023), Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Desa Yosorati Kecamatan Sumber Baru Kabupaten Jember) Jurnal Ekonomi Syariah

Hanifah R, Marliya, Nur Ahmadi,(2024) "Analisis Sistem Upah Buruh Harian Lepas Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh di Kota Medan Perspektif Ibnu Taimiyah"jurnal ekonomi islam , Volume 6 Nomor 1 (2024) Hal 678

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Izzaty, & Sari, R. (2013). Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia. Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik, 4(2), 131–145.

Jusmaliani, (2005) Teori Ekonomi Dalam Islam, (Yogyakarta: Kreasi Kencana, , h. 195.

Khan, M. Fahim. (2010). Islamic Economics: Theory and Practice. Islamic Foundation.

Mira Fauziah and Muhammad Zaini, (2021) 'Internalisasi Nilai Universal Islam Dalam Dakwah Di Era Revolusi Industri 4.0', Jurnal Pemikiran Islam, 2.1, 167

Mitra Kerinci. (2024). Notes from CEO: Komitmen terhadap Inovasi dan Kualitas Teh. Jambi: Mitra Kerinci Corporate Publication.

Paul A. Samuelson, dan William D. Nordhaus, (2003) Ilmu Mikro Ekonomi, Alih Bahasa, (Edisi Ke-17, Jakarta: PT Media Global Edukasi,) hlm. 283

PT. Mitra Kerinci. (n.d.). Visi dan Misi Perusahaan. Dalam: 2. BAB 1. Pendahuluan.pdf.

Rajawali Nusantara Indonesia. (2020). Sejarah dan Pengelolaan Perkebunan Teh di Sumatera Barat. Jakarta: PT RNI Press.

Randa Erdianti. (2016). Hubungan Kerja Pihak Perusahaan Perkebunan dengan Buruh Perempuan di PT. Mitra Kerinci. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Richard g, lipsey p, steiner d,& d purvis (2007) "Ilmu Ekonomi 2" Jakarta, PT Rineka Cipta Jakarta hal 360

Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Sadono Sukirno, (2009) Mikro Ekonomi, Edisi Keempat, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,), hlm. 192

Saputra, D. (2022). Analisis Upah Buruh Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Study pada pekerja petik cabai di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu). Diploma thesis, UIN Raden Intan Lampung.

Sari, Dewi. (2020). "Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Perusahaan." Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 123-130.

Shalihah, Fithriatus, dan Muhammad Nur. (2020). Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Deepublish.

Sukardi, A. "Dampak Kebijakan Upah Minimum terhadap Ekonomi Daerah",(2022). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12, No. 1, hlm. 45-60.

Surianto F, Razak R , Fitriwati Djam,an "Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi, dan Nilai Produksi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Industri Kecil dan Menengah di Kota Parepare" (2023), Jurnal ekonomika dan Dinamika Sosial.

Syafrida Hafni Sahir. (2022) . Metodologi Penelitian. (Jawa Timur : KBM Indonesia). Hal. 48

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. (2023). Diakses dari Peraturan.go.id.

Wahbah Zuhaili, al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Fiqih Islam, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), hal. 391.

Wawancara dengan Bapak Afwan selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Bapak Aman selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Bapak Boy Riznal selaku manager SDM PT Mitra Kerinci pada tanggal 28 Mei 2025.

Wawancara dengan Bapak Dera selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Bapak Hendra selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Bapak Heru selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Bapak Karno selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Bapak Sinop selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Ibuk Juminik selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Ibuk Mega selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Ibuk Usi selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara dengan Ibuk Yuni selaku Karyawan BHL PT Mitra Kerinci pada tanggal 24 Mei 2025.

Wawancara Kepada Ibuk Supiati Pekerja BHL (Buruh Harian Lepas) PT.Mitra Kerinci Pada Tanggal 16 November 20204

Wawancara Kepada para pekerja BHL (Buruh Harian Lepas) PT.Mitra Kerinci Kabupaten Solok Selatan Pada Tanggal 16 November 2024

Wiratna Sujarweni. (2021). Metodologi Penelitian. (Yogyakarta : Pustaka Baru Press)

Wulandari, N. (2016). Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam dan Relevansinya dengan Sistem Pengupahan di Indonesia (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

Yustiana D, "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan kesejahteraan Masyarakat Di Kota Pekalongan" Jurnal Ekonomi Islam, hal 3-4.

Zuchri Abdussamad. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. (Makassar : Syakir Media Press)

Zuhaili, Wahbah. (2011). Al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie alKattani, Fiqih Islam,. Jakarta: Gema Insani.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : 407.2/Un.26.3/HK.00.5/ 10/2024

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Membaca : Lembaran Pengajuan Judul Proposal Skripsi dan Penetapan Pembimbing oleh Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi an **Soneta Mariska** NIM. **3221018** tanggal 28 Oktober 2024;

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih teratah dan terkoordinirnya penulisan Skripsi mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6263);
5 Peraturan Presiden RI No. 85 Tahun 2022 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi menjadi Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 135);.
6 Peraturan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik IndonesiaTahun 2022 Nomor 1233);
7 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1288);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **" Analisis Ketentuan Upah Minimum Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada PT.Mitra Kerinci Di Nagari Lubuk Gadang Selatan Kabupaten Solok Selatan "**

Kedua : Menunjuk saudara:

Nama	:	**Andis Febrian, SEI, MM**
NIP	:	198902032019031004
Pangkat/Gol.Ruang/Jabatan	:	Penata Muda Tk. I /III/b/ Asisten Ahli
Bidang Keahlian Pokok	:	Manajemen Keuangan Islam
Memberi Mata Kuliah	:	Manajemen Keuangan Syariah
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 28 Oktober 2024
Dekan,

Tembusan :
1. Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 2

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : https://febi.uinbukittinggi.ac.id | Email : febi@uinbukittinggi.ac.id

Nomor : B-3229/Un.26.3/PP.07/11/2024 20 November 2024
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. Pimpinan PT. Mitra Kerinci Nagari Lubuk Gadang
Kab. Solok Selatan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan melakukan penelitian kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama	: **Soneta Mariska**
NIM	: 3221018
Semester	: VII (Tujuh)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Ekonomi Islam S1
Judul Skripsi	: ***"Analisis Ketentuan Upah Minimum Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam Pada PT.Mitra Kerinci Di Nagari Lubuk Gadang Selatan Kabupaten Solok Selatan"***
Lokasi Penelitian	: PT. Mitra Kerinci Nagari Lubuk Gadang Kab. Solok Selatan
Waktu	: 20 November s.d 20 Desember 2024

Demikian disampaikan, atas bantuannya diaturkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

Dr. H. Aidil Alfin, M.Ag
NIP. 197205201999031007

Lampiran 3

Mitra Kerinci

member of ID FOOD

Nomor : 05/MK/558/XII/2024
Lampiran : -
Perihal : **Pemberian Izin Penelitian**

Kebun Liki, 3 Desember 2024

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek
Bukit Tinggi

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Nomor : B-3229/Un.26.3/PP.07/11/2024 tanggal 20 November 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami memberikan izin kepada:

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Soneta Mariska	3221018	Ekonomi Islam

Dengan pemberian izin ini maka mahasiswa diatas dapat memulai **Penelitian** di PT Mitra Kerinci terhitung sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mengharapkan yang bersangkutan dapat mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. Menanggung sendiri segala biaya yang dikeluarkan selama Penelitian.
2. Wajib mentaati ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku di PT Mitra Kerinci.
3. Bersedia menyerahkan hasil Penelitian di PT Mitra Kerinci.
4. Informasi yang kami berikan hanya dipergunakan dalam lingkungan PT Mitra Kerinci, PT RNI (Persero), RNI Group dan untuk kepentingan mahasiswa yang bersangkutan serta tidak dipublikasikan kepada pihak manapun juga.
5. Selama melaksanakan Penelitian, PT Mitra Kerinci belum dapat menyediakan tempat tinggal karena keterbatasan perumahan PT Mitra Kerinci - Kebun Liki. Oleh karena itu dianjurkan untuk yang bersangkutan dapat mengusahakan tempat tinggal sendiri.
6. Dilarang untuk mengambil foto-foto selain dari kebutuhan Penelitian
7. Memberikan konfirmasi kedatangan 2 (dua) hari sebelum kegiatan dimulai.
8. Setiap Mahasiswa diwajibkan untuk membuat program Mahasiswa peduli di lingkungan PT Mitra Kerinci yang sudah ditentukan.
9. Mahasiswa tidak memiliki riwayat penyakit dalam seperti (Jantung, Asma dan Lainnya).
10. Untuk informasi lebih lanjut dapat menghubungi **Sdr. Ardiansyah Sandy M** (081333412751) atau **Sdr. Amri Sahputra** (082285873442) selaku pembimbing mahasiswa magang.

Demikian yang dapat disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Mitra Kerinci

Boy Riznal
Manajer SDM & Umum

PT Mitra Kerinci
Jl. Manggis No.26, Purus Baru, Padang – Sumatera Barat 25112
Telp. (0751) 27615 Fax. (0751) 33657
sdm@mitrakerinci.co.id www.mitrakerinci.co.id

Lampiran 4

PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman wawancara dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara kualitatif, yang menfokuskan pertanyaan mendalam atau terbuka, dan kompleksitas. Sehingga dapat diketahui sudut pandang dan pendapat informan dalam menanggapi berbagai pertanyaan secara lebih luas.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penelitian tugas akhir (skripsi) pada program Strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, saya :

Nama : Soneta Mariska

Nim : 3221018

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Dosen Pembimbing : Andis Febrian,MM

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul "Analisis Ketentuan Upah Minimum Di Lihat Dari Prespektif Ekonomi Islam Pada PT.Mitra Kerinci Di Jorong Sungai Lambai Kabupaten Solok Selatan".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya untuk menjawab wawancara penelitian ini.

A. Wawancara Dengan Pihak PT Mitra Kerinci

1. Bagaimana gambaran umum dan sejarah berdirinya PT Mitra kerinci?
2. Secara keseluruhan berapa orang karyawan bapak yang bekerja di PT ini?
3. Apa saja spesifikasi pekerjaan di PT Mitra kerinci ini?
4. Apa sistem pengupahan yang di terapkan di PT Mitra Kerinci?
5. Apakah sistem upah minimum di terpakan di pt mitra kerinci?
6. Apakah ada alasan spesifik mengapa perusahaan tidak menerapkan upah minimum yang di tetapkan oleh pemerintah?
7. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa upah yang diberikan adil dan proposional terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan?
8. Apakah ada mekanisme untuk mendengar dan menaggapi keluhan dari karyawan terkakit ketidakpuasan mengenai pengupahan?
9. Apakah dalam pemberian gaji ada mengalami keterlamabatan dalam pemberian gaji?
10. Apakah ada alasan spesifik mengapa pembayaran gaji kadang terlmabat di lakukan?
11. Apakah perusahaan memberikan dukungan finansial atau kompensasi lain jika terjadi keterlambatan pembayaran gaji?
12. Apakah dalam pemberian upah kepada para karyawan memiliki kesepakatan sebelum memberikan gaji kepada karyawan?

13. Bagaimana perusahaan menilai bahwa upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhsn hidup karyawan?
14. Mengenai jamsostek para pekerja apakah diberikan kepada karyawan atau tidak?
15. Apa alasan dibalik keputusan perusahaan tidak mengaktifkan jamsostek para perkeja?
16. Apakah ada konsultasi kepada karyawan terkait pemberhentian jamsostek tersebut?
17. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa keputusan ini tidak merugikan karyawan? Terutama dalam hal perlindungan sosial?
18. Apakah ada alternative lain yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan setelah penghentian jamsostek?

B. Wawancara Kepada Karyawan

1. Apa Pendidikan terakhir bapak?
2. Sudah berapa lama bapak bekerja di pt mitra kerinci ini?
3. Berapa orang tanggungan bapak?apakah istri bapak juga bekerja?
4. Berapakah gaji/upah yang bapak terima perhari kerja?
5. Dan kapan gaji/upah diberikan?
6. Apakah ada tunjangan selain upah yang bapak terima selama bekerja?
7. Dengan gaji/upah yang bapak terima apakah bapak sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga bapak? Seperti kebutuhan sehari-hari,biaya Pendidikan serta kesehatan keluarga bapak sudah terpenuhi?

8. Apakah ada pendapatan lain yang menunjang untuk pemenihan kehidupan sehari-hari bapak?

Lampiran 5

DOKUMENTASI

Wawancara dengan pihak PT Mitra Kerinci





Wawancara Para Pekerja BHL















