

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penjelasan terhadap istilah judul dalam setiap penelitian sangat diperlukan, hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dan kekeliruan dalam memahami maksud suatu judul. Proposal ini berjudul “Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam (Studi di PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group)”, adapun penjelasan dari istilah judul yaitu:

Peraturan Pemerintah (PP) adalah memuat aturan-aturan umum untuk melaksanakan Undang-Undang.¹ Fungsi Peraturan Pemerintah tercantum pada Pasal 5 Ayat (2) UUD 1945 “Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya”.² Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 merupakan amanat dari Pasal 97 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengupahan adalah “proses, cara, perbuatan memberi upah”.³

Perspektif adalah “sudut pandang atau pandangan”.⁴ Hukum Islam menurut ulama ushul yakni tingkah laku manusia mukallaf yang diakui dan diyakini menyangkut semua hal bagi yang beragama Islam.⁵ Perspektif hukum Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pandangan mengenai pengupahan menurut hukum Islam.

¹Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 56

²Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-undangan I*, (Yogyakarta: Kanisus, 2007), hlm. 221

³Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Edisi Keempat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 153

⁴*Ibid*, hlm. 1062

⁵Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, Jilid I, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), hlm. 5

PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group adalah anak perusahaan Japfa Comfeed Tbk. yang terletak di Jalan Trans Sumatera Km. 28 Desa Sukajaya, Kecamatan Katibung, Lampung Selatan. PT. Suri Tani Pemuka bergerak dibidang divisi *Aquaculture* pembuatan pakan ikan dan udang untuk memenuhi kebutuhan pakan seluruh Sumatera bagian selatan dan Jawa bagian barat.⁶

Berdasarkan penjelasan dari istilah judul tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah sebuah penelitian untuk mengkaji dan menganalisis secara mendalam mengenai “Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam (Studi di PT Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group)”.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang menjadi motivasi untuk memilih judul ini sebagai bahan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Alasan Objektif
 - a. Penentuan upah sering kali didominasi oleh pihak perusahaan/majikan, sedangkan pekerja/buruh merasa tidak diberikan upah yang adil atas pekerjaannya. Untuk itu diperlukan peran pemerintah dalam mengatur pengupahan agar masing-masing pihak sama-sama disejahterakan. Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan merupakan kebijakan yang disahkan oleh Presiden dengan harapan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh.
 - b. Pemberian upah yang layak menjadi hak bagi buruh atas apa yang telah dikerjakannya. Kesepakatan antara pengusaha dan buruh sangat diperlukan dalam penetapan upah. Berangkat dari kesenjangan antara

⁶Wawancara dengan Stefi Sitohang, Kepala Bagian Personalia PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa comfeed Group. tanggal 30 Januari 2016.

buruh, pengusaha dan pemerintah dalam penetapan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Penulis tertarik untuk mengkaji secara mendalam dan menuangkannya dalam karya ilmiah.

2. Alasan Subjektif

- a. Berdasarkan aspek yang diteliti mengenai permasalahan tersebut, serta dengan tersedianya literatur yang menunjang, maka sangat memungkinkan untuk dilakukan suatu penelitian.
- b. Pokok bahasan proposal ini relevan dengan disiplin ilmu yang dipelajari di Fakultas Syari'ah jurusan Muamalah.
- c. Belum ada yang membahas pokok permasalahan ini, sehingga penulis tertarik untuk mengangkatnya sebagai judul skripsi.

C. Latar Belakang Masalah

Upah atau gaji adalah hak bagi setiap orang yang bekerja dalam pemenuhan ekonomi yang tidak boleh diabaikan dan kewajiban bagi pihak majikan ataupun pihak yang mempekerjakan untuk memenuhinya. Dalam perjanjian pengupahan kedua belah pihak diperintahkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain dan tidak ada kerugian antara kedua belah pihak. Allah Ta'ala berfirman:⁷

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ
وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.”
Q.S. Al-Jatsiyah (45): 22.

⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm.399

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang *haq*, yakni penuh hikmah dan aturan agar diberi balasan yang adil bagi setiap jiwa (manusia) sesuai dengan apa yang dia kerjakan.⁸

Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Muhammad SAW bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

Artinya: Dari Ibnu Umar *Radliyallaahu 'anhu* bahwa Rasulullah *Shallallaahu 'alaihi wa Sallam* bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: 397.⁹

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.¹⁰ Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.¹¹

Kewajiban pengupahan yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Dalam menetapkan upah, menurut Yusuf al-Qardhawi ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitu nilai kerja dan kebutuhan hidup. Nilai kerja menjadi pijakan penetapan upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik atau buruh yang tidak mempunyai keahlian, sedangkan

⁸Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Vol.12, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 361

⁹Al-Hafiz Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Bulughul Al-Maram Min Adilat Al-Ahkam*, (Surabaya, Indonesia: Ahmad ibn Sya'diah Cet. 1), hlm. 188

¹⁰Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124

¹¹Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 201

kebutuhan pokok harus diperhatikan karena berkaitan dengan kelangsungan hidup buruh.¹²

Upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan Perundang-undangan. Inilah lazim disebut upah minimum bisa berwujud upah minimum provinsi, kabupaten/kota, atau sektoral. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sesuai dengan namanya upah minimum berfungsi sebagai jaring pengaman (*safety net*) agar jangan sampai upah yang diterima oleh pekerja dibawah standar sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya.¹³

Kondisi ketenagakerjaan tidak akan berjalan secara sehat. apabila salah satu fungsi dan peran dari ketiga unsur ini tidak berjalan, ketiga unsur tersebut terdiri dari pekerja, pengusaha dan pemerintah yang dalam istilah ketenagakerjaan dikenal dengan istilah Tripartit.

Pekerja, pengusaha dan pemerintah memiliki keinginan yang berbeda-beda dan masih banyak yang belum bisa mewujudkan hubungan yang saling memenuhi keinginannya masing-masing. Untuk terciptanya hubungan yang saling menguntungkan keinginan masing-masing unsur tripartit tersebut, pemerintah telah mengaturnya pada Pasal 102 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur fungsi dan peran pemerintah, pekerja/buruh dan perusahaan dalam ketenagakerjaan.

Persoalan ketenagakerjaan di Indonesia belum menemukan kondisi yang baik. Masalah utama dari persoalan ini adalah penetapan upah yang selalu

¹²Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Robbani Press, 2001), hlm. 406

¹³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 142

menimbulkan pro dan kontra antara pihak pengusaha dan pekerja/buruh.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam upaya perlindungan upah saat ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Penyebab terjadinya perbedaan-perbedaan penetapan upah yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/daerah tidak sama. Oleh karena itu upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹⁴

Adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota berarti masih belum ada keseragaman upah disemua perusahaan dan wilayah/daerah. Hal ini dapat dipahami mengingat kondisi dan sifat perusahaan disetiap sektor wilayah/daerah tidak sama dan belum bisa disamakan. Demikian juga kebutuhan hidup minimum seorang pekerja/buruh sangat tergantung pada situasi dan kondisi wilayah/daerah dimana perusahaan tempat bekerja itu berada. Belum adanya keseragaman upah-upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja/buruh.¹⁵

Sesuai dengan Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁶ Penjelasan Ayat (1) yang memenuhi penghidupan yang

¹⁴ Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 142

¹⁵ *Ibid*, hlm. 143

¹⁶ *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Pustaka Mahardika, 2003), hlm. 36

layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Terkait menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut ketentuan pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Presiden menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Namun setelah disahkan dan diundangkan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015, serikat pekerja/buruh melakukan aksi penolakan. Serikat pekerja/buruh menilai bahwa Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan telah menghilangkan peran buruh dalam menetapkan kenaikan upah buruh setiap tahunnya.

Post Kota News memberitakan bahwa Pekerja yang tergabung dalam Gabungan Serikat Buruh Indonesia (GSBI) se-Jabodetabek berunjuk rasa di depan Istana Negara Jalan Medan Merdeka Utara, Gambir, Jakarta Pusat, Kamis 10 Desember 2015 siang. Mereka menuntut ditariknya Peraturan Pemerintah (PP) No. 78 Tahun 2015 yang dianggap tak berpihak pada kaum buruh.

“Ada sekitar 2000, kaum buruh demo berhadapan dengan pasukan Brimob dan 4 mobil water cannon,” papar Kapolsek Gambir Kopol Bambang Yudhantara.

Mereka menuntut pemerintah mencabut PP nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. “Peraturan itu hanya membuat buruh sengsara. Hapus peraturan itu. Kami juga minta sistem kontrak pekerja dihapuskan,” katanya.¹⁷

Buruh berpendapat, penetapan formula upah minimum melalui Peraturan Pemerintah tanpa dirundingkan dengan serikat pekerja yang menjadi salah satu komponen

¹⁷Silaen, 2015, “Demo Buruh Tolak Peraturan Pemerintah (PP) Tentang Pengupahan”, <http://poskotanews.com/2015/12/10/demo-buruh-tolak-pp-soal-pengupahan/>, akses 11 Desember 2015

Dewan Pengupahan untuk terlibat dalam penetapan pengupahan. Hal ini dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menaunginya. Untuk diketahui, Peraturan Pemerintah (PP) hanya menyebutkan rekomendasi Dewan pengupahan dilakukan pada tahap peninjauan kebutuhan hidup layak (Peraturan Pemerintah (PP) tentang Pengupahan Pasal 43 Ayat (6), Pasal 45 Ayat (3), dan Pasal 47 Ayat (3)). Pada PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan formula penetapan jangka panjang amat bergantung pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi, imbasnya peran dewan pengupahan dan serikat buruh menjadi minim karena KHL tidak lagi ditinjau tahunan melainkan ditinjau lima tahun sekali.

Buruh beranggapan apabila Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 diterapkan maka kenaikan upah layak setiap tahunnya bagi buruh akan sangat bergantung pada inflasi dan pertumbuhan ekonomi dimana inflasi dan pertumbuhan ekonomi selalu fluktuatif.

Pemerintah sebagai penyelenggara pembangunan menyatakan peran Dewan pengupahan dan Serikat Pekerja tetap ada bukannya dihilangkan, sekarang perannya lebih substantif seperti *monitoring* dan *supervisi* terhadap struktur dan skala upah. Menurut pemerintah, Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 adalah *win-win solution* dikarenakan pengusaha mendapatkan kepastian perhitungan biaya tenaga kerja, disisi lain pekerja mendapatkan kenaikan upah setiap tahunnya.

Pengusaha yang ditunjuk sebagai pelaksana pembangunan menyetujui penetapan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan karena besaran upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha dapat mudah dihitung dan memperkirakan sejumlah kenaikan yang berhubungan dengan usahanya, sehingga meningkatkan kepastian berbisnis.

Pengertian mengenai pengupahan ini juga bisa dilihat dari gambaran sebagai berikut: sebagaimana yang dimuat dalam PP No 78 Tahun 2015 tertulis “penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 Ayat (1)

dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum”. formula penghitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan + (upah minimum tahun berjalan x {persentase inflasi + persentase pertumbuhan produk domestik bruto yang sedang berjalan})¹⁸. UMP berlaku untuk pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Bagi pekerja atau buruh dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, struktur dan skala upah perlu memperhitungkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan serta kompetensi.

Gubernur menetapkan upah minimum kabupaten/kota dan Gubernur menetapkan Upah Minimum Sektoral provinsi dan atau kabupaten/ kota berdasarkan kesepakatan antara asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja. Terdapat denda bagi perusahaan yang terlambat membayarkan upah, dan apabila perusahaan pailit maka pembayaran utang upah perlu didahulukan.

Keputusan Gubernur Lampung Nomor G/541/III.05/HK/2015 per 11 November 2015 telah menetapkan nominal upah minimum provinsi (UMP) tahun 2016. Upah pekerja/buruh naik 11,5%, UMP tahun 2015 sebesar Rp. 1.581.000,00 (satu juta lima ratus delapan puluh ribu rupiah) menjadi Rp1.763.000,00 (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) dan berlaku mulai 1 Januari 2016.¹⁹

Nominal UMP 2016 ini sudah menyebar di kalangan buruh Lampung. Perwakilan buruh yang hingga rapat ketiga Dewan Pengupahan akhirnya bersedia menerima usulan pengusaha yakni naik 11,5 persen. Artinya, upah buruh naik Rp 182.000,00 menjadi Rp 1.763.000,00.

Pekerja/buruh pada PT. Suri Tani Pemuka menyetujui penetapan Upah Minimum Provinsi. Menurut Abdul salah satu karyawan harian lepas, mengatakan ia menyetujui

¹⁸ Pasal 44 Ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

¹⁹Wol Warta, 2016, “31 Provinsi di Indonesia Tetapkan UMP 2016, 3 Belum” <http://waspada.co.id/warta/31-provinsi-tetapkan-ump-2016-3-belum/>, akses 12Januari 2016

nominal UMP Lampung mengingat bahwa masa kerjanya baru terhitung 8 bulan. Sehingga pekerja/buruh seperti ia tidak diberikan upah yang semena-mena dari pengusaha.²⁰

PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group yang berada di Jalan Trans Sumatera Km. 28 Desa Sukajaya, Kecamatan Katibung, Lampung Selatan merupakan anak perusahaan dari Japfa Comfeed Indonesia Tbk. yang bergerak dibidang pembuatan pakan ikan dan udang. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengupahan, diperlukan penelitian atas pelaksanaan pengupahan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 serta pandangan Hukum Islam terhadap pelaksanaan pengupahan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group.

Latar belakang yang telah dipaparkan berkenaan dengan kesenjangan antara pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah atas penetapan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tersebut, dipandang baik untuk mengadakan penelitian tentang pandangan hukum Islam terhadap pelaksanaan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan menjadikannya sebagai skripsi dengan judul: “Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi di PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group)”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Sistem Pengupahan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?

²⁰ Wawancara dengan Abdul, Karyawan Harian Lepas PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa comfeed Group. tanggal 25 April 2016.

2. Bagaimana Perspektif Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dari proposal ini diharapkan mampu memberikan atau mendapatkan jawaban kepastian hukum mengenai penetapan upah yang telah dipaparkan diatas. Untuk lebih rincinya tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk memahami secara komprehensif dan sistematis mengenai sistem pengupahan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 .
- b. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam terhadap sistem pengupahan pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan Penelitian ini adalah:

- a. Dari segi teoritis, hasil penelitian tentang pengupahan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group. Diharapkan berguna bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat teori, menyempurnakan atau bahkan membantah teori yang telah ada, dan untuk memperkaya khasanah pemikiran Hukum Islam khususnya yang berkaitan dengan penetapan upah dalam Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.
- b. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi awal dan rujukan bagi siapa saja yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam penerapan sistem pengupahan yang diterapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

F. Metode Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian agar lebih sistematis, terarah serta sampai pada tujuan yang diinginkan, maka perlu diuraikan beberapa hal antara lain:

1. Sifat dan Jenis Penelitian

a. Sifat Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yaitu mendekati masalah yang diteliti dengan melihat bagaimana aturan dalam bentuk Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah serta dalil-dalil yang terdapat dalam teks Al-Qur'an, Hadis dan kaidah Fiqh Muamalah.

Dalam hal ini menggambarkan apa adanya pandangan islam mengenai praktek pelaksanaan pengupahan di PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan kemudian melakukan analisis terhadap pelaksanaan pengupahan tersebut.

b. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field Research*), yaitu usaha untuk memperoleh data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan dan meminta penjelasan kepada beberapa pihak yang dianggap mengetahui masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode ini digunakan dengan meninjau langsung ke PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group.

2. Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari dua sumber berbeda yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pekerja/buruh di PT. Suri Tani Pemuka Lampung. Untuk memperoleh data secara langsung, maka penelitian mengambil data primer dari objek penelitian lapangan dengan menggunakan metode

wawancara yaitu dengan mengumpulkan data secara langsung mewawancarai narasumber.²¹

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka.²² Sumber data sekunder terdiri dari bahan hukum primer seperti Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Kajian Fiqh Muamalah.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian.²³ Adapun dalam populasi penelitian ini adalah keseluruhan pekerja yang ada di pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group berjumlah kurang lebih 150 (seratus lima puluh) orang pekerja/buruh dan organisasi/serikat buruh.

b. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi yang dijadikan objek penelitian.²⁴ Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu sampel yang terpilih dengan cermat sehingga relevan dan terdapat wakil-wakil dari segala lapisan populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 22 (dua puluh tiga) orang dengan perincinan sebagai berikut: Karyawan Waktu Tidak Tertentu 6 (enam) orang dan 16 (enam belas) orang Karyawan Tidak Tetap.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data dari lapangan, maka metode-metode yang digunakan adalah:

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, cet. 1, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 82

²² *Ibid.*,

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Aksara, 1991), hlm. 102

²⁴ *Ibid.*,

a. Observasi

Observasi adalah kegiatan peninjauan yang dilakukan di lokasi penelitian dengan pencatatan, pemotretan dan perekaman tentang situasi dan kondisi peristiwa.²⁵

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) adalah kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian dilapangan (lokasi).²⁶

c. Dokumentasi

Sebuah teknik penelitian di dalam mendapatkan informasi atau data mengenai objek yang diteliti dengan mendokumentasikan objek penelitian tersebut.²⁷

Metode ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data PT. Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group khususnya yang berkaitan dengan data-data tentang pelaksanaan pengupahan.

5. Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpul seluruhnya maka data tersebut diolah dan sekaligus dianalisis dengan cara:

a. Pemeriksaan data (*editing*),

Pemeriksaan data (*editing*) yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar, dan sudah sesuai/relevan dengan masalah/variabel penelitian.

b. Penandaan data (*coding*)

Penandaan data (*coding*) yaitu memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data (buku literatur, perundang-undangan, atau dokumen); pemegang hak cipta (penulis, tahun penerbitan); atau rumusan masalah/variabel penelitian (masalah pertama tanda A, masalah kedua tanda B, dan seterusnya).

²⁵*Ibid*, hlm. 85

²⁶*Ibid*, hlm. 86

²⁷Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm. 129

c. Rekonstruksi data (*reconstructing*)

Rekonstruksi data (*reconstructing*) yaitu menyusun ulang data secara teratur, berurutan, logis sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

d. Sistematisasi data (*sistematising*)

Sistematisasi data (*sistematising*), yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah/variabel penelitian.²⁸

6. Metode Analisa Data

Hasil pengolahan data harus dilakukan analisis data. Untuk itu, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan cara mengkonstruksikan data dalam bentuk uraian kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis.²⁹

²⁸Abdulkadir Muhammad, *Op.Cit*, hlm. 125

²⁹Abdulkadir Muhammad, *Ibid*, hlm. 127

