

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Penegasan judul ini untuk memudahkan dan menghindari kesalahpahaman dari berbagai interpretasi dalam memahami judul skripsi yang penulis ajukan, maka diperlukan adanya penegasan pengertian istilah yang terdapat pada judul skripsi : “Tinjauan *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah* Terhadap Praktik Pembayaran Gaji Karyawan (Studi di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram)” adalah sebagai berikut:

Tinjauan menurut bahasa berasal dari kata “tinjau” yaitu pandangan atau pendapat sesudah mempelajari dan menyelidiki suatu masalah.<sup>1</sup>

*Fiqh siyasah tanfidziyyah* adalah salah satu bagian terpenting dalam islam pemerintahan islam karena menyangkut tentang anggaran pendapatan dan belanja Negara.<sup>2</sup>

Praktik adalah suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan (*overt behavior*). Untuk terwujudnya sikap menjadi suatu perbedaan nyata diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan.<sup>3</sup>

Pembayaran gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 951.

<sup>2</sup> Hanif Nurcholis, *Pertumbuhan Dan Penyelenggaraan Pemerintah Desa* (Jakarta: Erlangga, 2011), 273.

<sup>3</sup> Notoatmodjo, *Ilmu Prilaku Kesehatan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

<sup>4</sup> Pasal 1 Ayat (13) Angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>5</sup>

Kesimpulan penegasan judul ini adalah meneliti suatu peristiwa yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII atas dasar ilmu tentang hukum-hukum *syara'* tentang sistem pembayaran gaji apakah sudah sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai sistem pembayaran gaji yang di lakukan Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII tersebut.

## B. Latar Belakang Masalah

*Fiqh Siyasah* berasal dari dua kata *Fiqh* dan kata yang kedua adalah *AlSiyasi*. Kata *Fiqh* secara bahasa adalah paham. Secara istilah, menurut ulama usul, kata *Fiqh* berarti mengerti hukum-hukum syariat yang sebangsa amalia yang digali dari dalil-dalilnya secara terperinci.<sup>6</sup> Apabila digabungkan kedua kata *Fiqh* dan *Al-Siyasih* maka *Fiqh Siyasah* yang juga dikenal dengan nama *Siyasah Syar'iyah* salah satu dari ulama terkemuka di Indonesia, T. M. Hasbi, membagi ruang lingkup *Fiqh Siyasah* menjadi delapan bidang yaitu<sup>7</sup> *Siyasah Dusturiyyah*, *Siyasah Tasyri'iyah*, *Siyasah Qadaiyyah*, *Siyasah Maiyyah*, *Siyasah Idariyyah*, *Siyasah Dauliyyah*, *Siyasah Tanfidziyyah* Dan *Siyasah Harbiyyah*. *Fiqh Siyasah* merupakan salah satu cabang ilmu yang bahasanya cukup banyak menarik perhatian karena hal ini merupakan masalah yang terkait dengan kekuasaan dan berdampak luas untuk masyarakat.<sup>8</sup>

Manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupan ini memerlukan suatu pegangan untuk dapat kehidupannya. Untuk menghadapi kehidupannya tersebut diperlukan adanya suatu kerja.

---

<sup>5</sup> Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, n.d.).

<sup>6</sup> Soehino, *Ilmu Negara* (Yogyakarta: Liberty, 2000), 160.

<sup>7</sup> Djazuli, *Fiqh Siyasah* (Damascus: Dar Al-Qalam, 2007), 30.

<sup>8</sup> Toha Andiko, "Pemberdayaan Qawa'id Fiqhiyyah Dalam Penyelesaian Masalah-Masalah Fikih Siyasah Modern," *Jurnal AL-ADALAH* Vol. XII No. 1 (2014): 118–104, <https://doi.org/10.24042/adalah.v12i1>.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah pernyataan yang sangat penting, yaitu diantaranya berisi tentang setujunya seseorang yang bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi karyawan, perjanjian lebih berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Alasannya, tertulis semua pernyataan berupa hak-hak sebagai karyawan akan lebih terjamin. Oleh karena itu perjanjian itu sangatlah penting bagi para pekerja. Dalam Pasal 1 Angka (14) pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian dari perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak .

Manusia sering dikatakan sebagai makhluk sosial dan makhluk ekonomi. Makhluk sosial, hidup berdampingan dengan orang lain menjadikan manusia hidup saling membutuhkan satu sama lain, sedangkan manusia makhluk ekonomi, manusia selalu diidentikan dengan rasa yang tidak pernah puas akan kebutuhan hidupnya, manusia selalu mencari sisi terbaik dalam hidupnya terlebih berpedoman pada bahwa hidup hanya sekali jadi harus memberikan yang terbaik versi dirinya masing-masing dengan cara bekerja dengan bekerja manusia bisa mampu memenuhi kebutuhan hidupnya<sup>9</sup>. Tanpa disadari dalam kehidupan bermasyarakat manusia itu selalu berhubungan antara satu sama lain untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam hubungan kerja pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan akan mendapat imbalan dari setiap yang

---

<sup>9</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta: UII Pres, 2012), 11–16.

mereka kerjakan sehingga tidak akan terjadi kerugian diantara keduanya.<sup>10</sup>

Untuk menunjang kebutuhan hidupnya manusia mencari pekerjaan yang sesuai dengan pilihannya salah satunya adalah dengan bekerja di pabrik. Disuatu perusahaan pabrik pastinya tidak sembarangan melakukan pekerjaan yang bebas yang dilakukan karyawan sehingga di ciptak annya sebuah hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan dan perusahaan hal tersebut yang dinamakan dengan akad perjanjian antara karyawan dan perusahaan, Biasanya apabila sudah ada perjanjian antara dua belah pihak manusia akan menjalankan hak dan kewajiban sebagai pekerja. Peran manusia sebagai pekerja disuatu perusahaan adalah hal yang terpenting di dalamnya karena jika tidak ada pekerja di dalam perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan dan mendapatkan barang yang di inginkan meskipun dalam hal perusahaan terdapat mesin yang mempunyai jika tidak ada yang menggerakkan akan mustahil menjadi barang yang akan menghasilkan pendapatan. Perjanjian kerja biasanya tidak memperkenankan suatu aturan ataupun syarat yang bertentangan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003, begitupun untuk aggaran dasar tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*Fiqh siyasah tanfidziyah* menurut al-maududi, lembaga eksekutif dalam Islam dinyatakan dengan istilah *ul al-amr* dan dipelajari oleh seseorang amir atau khalifah. Istilah *Ul Al-Amr* tidaklah hanya terbatas untuk lembaga eksekutif saja melainkan juga untuk lembaga legislatif, yudikatif dan untuk kalangan dalam arti yang lebih luas lagi. Berdasarkan al-quran dan assunnah, umat Islam diperintahkan untuk mentaatinya dengan syarat bahwa lembaga eksekutif ini mentaati Allah dan Rasul-Nya serta menghindari dosa dan pelanggaran.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Surahwadi K. Lubis Dan Farid Wajdi, *Hukum Eknomi Islam* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012).

<sup>11</sup> Abu A'la Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, Cet. II (Bandung: Mizan, 1993), 247.

Tenaga kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (2) menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Pekerja merupakan orang yang telah bekerja pada majikan dengan melakukan semua pekerjaan yang diberikan dan akan diberi upah tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Mereka hidup di Indonesia juga berhak mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dalam

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 Ayat (2) bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ditegaskan lagi dalam kaitannya mengenai pekerja memperoleh penghasilan untuk penghidupannya. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang berisi tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88 Ayat (1) tentang pengupahan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama. Pasal 1 Angka (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian. “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi

hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Undang-undang tentang Ketenagakerjaan ini didasarkan pada pentingnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional dalam satu sistem hubungan industrial yang menekankan kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.

Salah satu solusi untuk melindungi perusahaan maupun pekerjanya ialah adanya hak dan kewajiban yang jelas. Hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerjanya, maupun hak dan kewajiban pekerjanya terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hak dan kewajiban merupakan landasan yang penting terhadap suatu perjanjian kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan ini dengan judul “tinjauan *fiqh siyasah tanfidziyyah* terhadap praktik pembayaran gaji karyawan (Studi di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram)”

### **C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian**

#### **1. Fokus Penelitian**

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian maka ruang lingkup perubahan dan kajian difokuskan pada :

- a. Tinjauan *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah* terhadap Pembayaran Gaji Karyawan Tetap di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram.

- b. Implementasi pasal 1 angka 30 Undang-Undang tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam
2. Sub Fokus Penelitian
- Agar penelitian ini terarah tidak terjadi kesalahpahaman, maka penulis perlu adanya pembatasan masalah yang diteliti. Fokus terkait permasalahan yang muncul, maka penulis membatasinya yaitu:
- a. Tinjauan *Fiqh Siyasah* terhadap Ketenagakerjaan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam
  - b. Tinjauan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 Angka 30 tentang Ketenagakerjaan karyawan tetap di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam

#### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana praktik pembayaran gaji yang di terapkan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam?
2. Bagaimana tinjauan *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah* terhadap sistem pembayaran gaji yang di terapkan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai berdasarkan pada rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana praktik pembayaran gaji yang di terapkan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam

2. Untuk mengetahui bagaimana Tinjauan *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah* terhadap sistem pembayaran gaji yang di terapkan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dengan diketahuinya metode penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan pemikiran dalam mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya kepada materi yang menyangkut hukum tentang ketenagakerjaan secara umum dan masalah perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia secara khusus. Dapat digunakan sebagai landasan untuk menyelesaikan permasalahan di bidang ketenagakerjaan, sehingga memberikan perlindungan hukum hak-hak bagi pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan kepada regulator atau pemerintah khususnya dalam membuat regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan guna meningkatkan dan menerapkan sistem pembayaran gaji yang tepat dan sesuai dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Kajian penelitian berfungsi untuk menggali informasi atas penelitian-penelitian terdahulu dalam rangka memperkaya khazanah ilmiah penelitian yang sedang yang dilakukan serta saling mengisi baik kekurangan maupun kelebihan terhadap penelitian yang sudah ada sebelumnya, termasuk juga menemukan teori dan konsep sebagai kerangka teoritik bagi landasan penelitian. Adapun penelitian yang terdahulu yang dimaksud penulis adalah sebagai berikut :



1. Vega O. Merpati Tahun 2014 dengan judul skripsi Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas membahas Hasil penelitian menunjukkan tentang apa hak dan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu serta bagaimana bentuk perlindungan yang dapat dilakukan Pemerintah terhadap pekerja yang bekerja melebihi batas waktu. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan penelitian hukum normatif dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan, dan literatur yang diperoleh sebagai bahan penunjang penyusunan skripsi melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian di skripsi ini yaitu Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya meski sudah melebihi jam kerja yang telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja bersama ataupun kesepakatan khusus antara mereka, sedangkan yang menjadi kewajiban pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harus membayar upah/gaji sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian-perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/buru. Bentuk Perlindungan yang dapat dilakukan pemerintah untuk melindungi pekerja yang bekerja melebihi batas waktu, adalah dengan melakukan Persiapan, membentuk peraturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan selanjutnya adalah Pengawasan yaitu tindakan pemerintah dalam mengawasi berlakunya peraturan-peraturan yang diberlakukan untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh.<sup>12</sup> Persamaan skripsi ini dengan skripsi penulis adalah sama-sama membahas tentang hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan sedangkan perbedaannya apabila skripsi di atas terfokus pada batas waktu pekerja dalam bekerja

---

<sup>12</sup> Vega O Merpati, "Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Batas Waktu," *Lex et Societatis* Vol. II No. 8 (2014).

di perusahaan, Sedangkan skripsi penulis terfokus dalam pembahasan mengenai pembayaran gaji karyawan

2. Skripsi Perspektif Hukum Islam Tentang Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan yang disusun oleh Novi Lestari, Elan Jaelani STAI Bhakti Persada Bandung tahun 2018, Perlindungan terhadap wanita sebenarnya telah diatur dalam undang-undang Perlindungan terhadap wanita dalam Pasal 76 UU No 13 Tahun 2003. Hasil penelitian skripsi ini adalah Melihat dari berbagai pengertian hukum, maka hukum terdiri dari beberapa unsur yaitu: a) Peraturan mengenai tingkah laku manusia dan pergaulan masyarakat, b) Peraturan itu diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib, c) Peraturan itu bersifat memaksa, d) Sanksi terhadap pelanggaran tersebut adalah tegas Analisis Hukum Islam terhadap perlindungan tenaga kerja wanita dalam Pasal 76 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada dasarnya semua umat manusia baik laki-laki maupun perempuan adalah sama kedudukannya sebagai pekerja dan sebagai manusia. Persamaan skripsi ini dengan skripsi penulis adalah sama-sama membahas tentang hak dan kewajiban atau perlindungan hukum bagi pekerja sedangkan perbedaannya apabila skripsi di atas terfokus pada Tentang Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Perempuan, Sedangkan skripsi penulis membahas mengenai hak pembayaran gaji karyawan sesuai waktunya.
3. Skripsi yang disusun oleh Lis Julianti, S.H., M.H. Dosen Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia tahun 2015. Hasil penelitian skripsi ini adalah Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing telah dimuat dalam undang-undang Ketenagakerjaan dan kemudian ditegaskan kembali dalam Putusan Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Konstitusi menawarkan dua model outsourcing, yakni mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang

melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan outsourcing berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.<sup>13</sup> Persamaan skripsi ini dengan skripsi penulis adalah sama-sama membahas tentang hak dan kewajiban atau perlindungan hukum bagi pekerja sedangkan perbedaannya apabila skripsi di atas terfokus pada tenaga kerja *outsourcing*, Sedangkan skripsi penulis membahas mengenai pembayaran gaji karyawan.

## H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian itu dilaksanakan. Agar sistematis dan akurat dalam mencapai tujuan maka metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Jenis dan sifat penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara wawancara atau berdialog langsung dengan narasumber yang ada di perusahaan Nusantara VII Kota Pagaralam.

#### b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif normatif, yaitu maksudnya memaparkan data-data yang ditemukan

---

<sup>13</sup> Lis Julianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia," *Jurnal Advokasi* Vol. 5 No. 1 (2015).

dilapangan dan menganalisisnya untuk mendapatkan kesimpulan yang benar dan akurat<sup>14</sup>.

Sementara itu dilihat dari teknik penyajian datanya penelitian menggunakan sifat deskriptif, yaitu menurut best (sebagaimana yang dikutip oleh sukardi) adalah “metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya”.<sup>15</sup> Sesuai dengan hasil yang diteliti, yang berkaitan dengan Tinjauan *Fiqh Siyasah tanfidziyyah* Tentang pembayaran gaji di perusahaan tadi di Perusahaan Nusantara VII Kota Pagaralam (Studi di Perusahaan Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam).

## 2. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis-jenis Data dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, sebagai berikut :

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber pertama berupa hasil wawancara dan informasi, dalam hal ini peneliti dapat memperoleh data atau informasi langsung menggunakan instrument yang telah ditetapkan. Sedangkan informan yang dimaksud dalam hal ini adalah yang terlibat dalam kasus ini yaitu karyawan Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII di kota pagaralam.

### a. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini berbahan hukum yang dapat digunakan yaitu bahan hukum yang mengikat dan ditetapkan oleh

---

<sup>14</sup> Abu Achamd dan Cholid Narkubo, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), 44.

<sup>15</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi Dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 157.

pihak yang berwenang, Dalam tulisan ini dapat berupa Al-Qur'an, Hadist, dan Undang-Undang.

b. Data Tersier

Data tersier merupakan data penunjang dari kedua data di atas yakni data primer dan data sekunder. Data ini umumnya dapat berupa gambar, foto, Koran, cvd, dokumen, buku, skripsi, makalah, artikel, internet, dan jurnal. Adapun teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara membaca, merangkum, serta mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap, objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi dapat berupa orang, perusahaan, lembaga, media dan sebagainya.<sup>16</sup> Dalam hal ini populasinya adalah karyawan tetap Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII di kota Pagaralam. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 307 karyawan, yang terdiri dari 18 orang bagian kantor induk, 47 orang bagian afdeling I, 47 orang bagian afdeling II, 69 orang bagian afdeling III, 58 orang bagian afdeling IV, 45 orang bagian afdeling V. dan 1 orang dibagian bendahara umum.

b. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama sehingga di anggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah berjumlah 8 orang dengan teknik pengambilan sampel

---

<sup>16</sup> Susiadi, *Metode Penelitian* (Lampung: Pusat Penelitian dan Penertiban LP2M Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015), 120.

dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana yaitu (*random sampling*). Sampel yang diambil yaitu bapak Kusmanto sebagai karywan, bapak Sutarno sebagai karyawan, Ibu Misniati bekerja dibagian mandor sortasi, bapak Ridwan sebagai karyawan mandor pemetik, Ibu Siti Waliah bekerja sebagai karyawan, bapak Ari sebagai karyawan, dan bapak Rincan Danang sebagai karyawan dibidang sumber daya manusia, bapak Al-Fajri sebagai bendahara keuangan.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Observasi merupakan suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran rill suatu peristiwa atau untuk menjawab pertanyaan penelitian. Observasi dilakukan di Pabrik Teh Perusahaan terbatas perkenunan nusantara VII Gunung Dempo, Kota Pagaralam.

##### b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden di catat atau di rekam. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan kelebihan dan kesulitan dalam penerapan pendekatan berbasis karya ilmiah. Jenis wawancara ini cocok sebagai penelitian kasus. Wawancara yang dilakukan disini dilakukan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagar Alam.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, fotofoto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan kebijakan. Teknik dokumentasi ini mencari data tentang hal-hal yang bersangkutan dengan permasalahan berupa catatan, buku, surat kabar atau Koran, jurnal dan lainnya yang sesuai dengan permasalahan. .

5. Metode Pengelolaan Data

Pengolahan data adalah memilih secara hati-hati, menyusun dan mengatur data yang tepat dan relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pengelolaan data ini adalah bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan pengolahan data maka data tersebut dapat memberikan jalan keluar dalam pemecahan suatu permasalahan dalam suatu penelitian. Data mentah yang telah diperoleh perlu dipecah dalam kelompok-kelompok, dikategorikan, dilakukan manipulasi serta diperas dengan sedemikian rupa sehingga data tersebut dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti. Ada beberapa tahapan dalam mengumpulkan data diantaranya yaitu :

1. *Editing* (Pemeriksaan Data)

*Editing* adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.

## 2. *Classifying* (Klarifikasi)

*Classifying* adalah proses pengelompokan semua data baik yang berasal dari wawancara dengan subjek penelitian, pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan atau observasi. Seluruh data yang didapat tersebut dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digolongkan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh menjadi mudah dibacadan dapat dipahami, serta memberikan informasi yang objektif yang diperoleh peneliti.<sup>17</sup>

## 3. *Concluding* (Kesimpulan)

Kesimpulan yaitu langkah yang terakhir untuk proses pengolahan data. Kesimpulan ini yang menjadi sebuah data terkait objek penelitian

## 6. Analisis data

Setelah keseluruhan dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data agar dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisa kualitatif yang artinya berfikir deduktif yang berangkat dari fakta-fakta yang umum, peristiwa-peristiwa yang kongrit. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif komperatif. Deskriptif adalah suatu penelitian untuk memberikan gambaran tentang suatu keadaan yang diteliti secara objektif. Analisis komperatif yaitu suatu metode yang membandingkan dua atau lebih tokoh atau aliran, yang menelaah kesamaan atau perbedaan.<sup>18</sup>

### I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini memiliki pokok permasalahan, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima bab dengan judul Tinjauan Fiqh Siyash Tentang

---

<sup>17</sup> Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993), 104105.

<sup>18</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Dan Penelitian Hukum* (Bandung: pt. Citra Aditya Bakti, 2004), 135.



Implementasi Pasal 1 Angka 30 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di perusahaan terbatas perkebunan nusantara VII Kota Pagar Alam) ini meliputi:

Bab I Pendahuluan, menjelaskan tentang: penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, identifikasi dan batasan masalah, kajian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori, menjelaskan tentang: Menjelaskan tentang pengertian *fiqh siyasah* ruang lingkup *fiqh siyasah*, *fiqh siyasah tanfidziyah*, pengertian *fiqh siyasah tanfidziyah*, ruang lingkup *fiqh siyasah tanfidziyah*. Dasar hukum Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pembayaran gaji di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagar Alam.

Bab III Deskripsi Objek Penelitian: menjelaskan tentang sejarah perusahaan Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagar Alam, lokasi Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota pagar alam, Visi misi Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagar Alam

Bab IV Tinjauan Penelitian: menjelaskan tentang praktik pembayaran gaji karyawan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam, Tinjauan *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah* Tentang Pembayaran Gaji Di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam

Bab v penutup: menguraikan bab-bab sebelumnya serta memberikan masukan atau saran mengenai pembahasan dalam judul ini.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. *Fiqh Siyash*

#### 1. Pengertian Dan Objek Kajian *Fiqh Siyash*

##### a. Pengertian *Fiqh siyash*

Menurut Muhammad Daud Ali *Fiqh Siyash* adalah hukum yang bersumber dari Alquran dan Hadist menjadi bagian dari hukum syariat Islam yang terdapat dalam Alquran dan Sunnah Nabi Muhammad, dikembangkan melalui *ijtihad* oleh para ulama atau ahli hukum Islam yang memenuhi syarat untuk berijtihad dengan cara-cara yang telah ditentukan.<sup>19</sup> Kata *fiqh* berasal dari kata *fiqhan* yang merupakan mashdar dari *fi`il mādhi faqiha* yang berarti paham. Kata *fiqh* dengan arti paham atau memahami didukung oleh firman Allah:

قَالُوا يَا شُعَيْبُ مَا نَفْقَهُ كَثِيرًا مِّمَّا تَقُولُ وَإِنَّا لَنَرَاكَ فِيمَا ضَعِيفًا  
وَلَوْلَا رَهْطُكَ لَرَجَمْنَاكَ وَمَا أَنتَ عَلَيْنَا بِعَزِيزٍ

Artinya :

*Mereka berkata, “Wahai Syuaib! Kami tidak banyak mengerti tentang apa yang engkau katakan itu, sedang kenyataannya kami memandang engkau seorang yang lemah di antara kami. Kalau tidak karena keluargamu, tentu kami telah merajam engkau, sedang engkau pun bukan seorang yang berpengaruh di lingkungan kami.”* (Q.S. Hūd [11]: 91)

Selain itu, *fiqh* juga dimaknai sebagai pemahaman mendalam yang untuk sampai padanya diperlukan

---

<sup>19</sup> Ali, *Hukum Islam Pangantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Islam Di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), 22.

pengerahan pemikiran secara sungguh-sungguh. Oleh sebab itu, pemahaman di sini tidak hanya pemahaman secara lahir tapi juga batin. Hal ini sejalan dengan firman Allah:

فَلْهُوَ الْقَادِرُ عَلَىٰ أَنْ يَبْعَثَ عَلَيْكُمْ عَذَابًا مِّنْ فَوْقِكُمْ أَوْ مِنْ تَحْتِ أَرْجُلِكُمْ أَوْ يَلْبَسَكُمْ شِيْعًا  
وَيُذِيقَ بَعْضَكُمْ بَأْسَ بَعْضٍ أَنْظُرْ كَيْفَ نُصَرِّفُ الْآيَاتِ لَعَلَّهُمْ يَفْقَهُوْنَ

*Artinya :*

*Katakanlah: "Dialah yang berkuasa untuk mengirimkan azab kepadamu, dari atas kamu atau dari bawah kakimu atau Dia mencampurkan kamu dalam golongan-golongan (yang saling bertentangan) dan merasakan kepada sebahagian kamu keganasan sebahagian yang lain. Perhatikanlah, betapa Kami mendatangkan tanda-tanda kebesaran Kami silih berganti agar mereka memahaminya)". (Q.S. Al-An`âm [6]: 65)*

*Fiqh siyasah* sebagai salah satu aspek hukum Islam yang membicarakan pengaturan dan pengurusan kehidupan manusia dalam bernegara demi mencapai kemaslahatan manusia itu sendiri terlepas dari masa pemerintahan setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. Walaupun di dalam Al Qur'an tidak ada satu dalil pun yang secara eksplisit memerintah atau mewajibkan umat Islam untuk mendirikan negara. Lebih dari itu bahkan istilah negara (*Daulah*) pun tidak pernah disinggung dalam Al Qur'an, tetapi, unsur-unsur dasar dalam masyarakat, berbangsa dan bernegara, dapat ditemukan didalamnya. Beberapa prinsip pokoknya antara lain musyawarah, keadilan, dan persamaan.

Secara termonologi, Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa *Siyasah* adalah pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban

dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Sementara Louis Ma'lu'uf memberikan batasan bahwa *Siyasah* adalah membuat maslahat manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan. Selanjutnya Ibn Manzbur mendefinisikan *Siyasah* sebagai mengatur atau memimpin sesuatu dengan cara yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan. Sedangkan di dalam Al Munjid disebutkan, *siyasah* adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan yang menyelamatkan. *Siyasah* juga berarti ilmu pemerintahan untuk mengendalikan tugas dalam negeri dan luar negeri, serta kemasyarakatan, yakni mengatur kehidupan atas dasar keadilan dan istiqomah. Menurut Ibn Farhun, persoalan *siyâsah* merupakan sebuah pembahasan luas yang berpotensi menyesatkan pemahaman dan mengeluarkan banyak energi manusia. Namun, menganggap ringan *siyâsah* berarti menyia-nyiakan hak, membatalkan hukuman (*hudûd*), dan memberi peluang para pelaku kejahatan untuk terus melakukan tindak kejahatannya. Sebaliknya, memperluas persoalan ini secara berlebihan akan dapat membuka pintu-pintu kezaliman, bahkan menumpahkan darah dan merampas harta dengan jalan yang tidak benar.<sup>20</sup>

*Fiqh siyasah* merupakan *tarkib idhafi* atau kalimat majemuk yang terdiri dari dua kata yakni, *fiqh* dan *siyasah*. Secara etimologi, *fiqh* merupakan bentuk *masdhar*, dari *tasfhrifan* kata *faqihah-yafqahu-fiqhan* yang berarti pemahaman yang mendalam dan akurat sehingga dapat memhami tujuan ucapan dan atau tindakan tertentu. Sedangkan secara terminology, *fiqh* lebih populer didefinisikan sebagai ilmu tentang hukum-hukum syara'

---

<sup>20</sup> Irwantoni, "Peranan Siyâsah Syar'iyah Dalam Memahami Nas-Nas Agama," *Al-'Adalah* Vol. 10, no. 1 (2012): 267-78, <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/adalah.v10i1.268>.

yang bersifat perbuatan yang dipahami dari dalili-dalilnya yang rinci.<sup>21</sup>

Berdasarkan beberapa arti di atas, maka tidak keliru jika dikatakan bahwa siyasah berarti penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan. Karena dalam penyelenggaraan negara itu sudah pasti ada unsur mengendalikan, mengatur, memerintah, mengurus, mengelolah, melaksanakan administrasi, dan membuat kebijaksanaan dalam hubungannya dengan kehidupan masyarakat. Siyasah yang didasarkan pada Al Qur'an dan Hadis Nabi dikenal dengan istilah *Siyasah syar'iyah* yakni *Siyasah* yang dihasilkan oleh pemikiran manusia yang berdasarkan etika, agama, dan moral dengan memperhatikan prinsip-prinsip umum syari'at dalam mengatur hidup manusia bermasyarakat dan bernegara. *Siyasah syar'iyah* disebut juga politik ketatanegaraan yang bersifat syar'i.

Yang dimaksud dengan dalil-dalilnya yang rinci pada terjemahan kutipan di atas, bukanlah dalil yang mubayyan atau dalil yang dijelaskan di dalamnya rinciannya secara detail. Akan tetapi, yang dimaksud sesungguhnya adalah satu per satu dalil. Maksudnya setiap hukum perbuatan *mukallaf* yang dibahas dalam ilmu *fiqh* itu masing-masing ada dalilnya, sekalipun sesungguhnya dalilnya tidak bersifat rinci, atau bahkan malah bersifat mujmal atau masih bersifat umum yang masih memerlukan penjelasan lebih lanjut.

Sementara mengenai asal kata *siyasah* terdapat beberapa pendapat:

1. Sebagaimana dianut *al-Maqirisy* menyatakan, *siyasah* berasal dari bahasa mongol, yakni dari kata *yasah* yang

---

<sup>21</sup> Khamami Ibnu syarif, Mujur dan Zada, *Fiqh Siyasah; Doktrin Dan Pemikiran Politik Islam* (Jakarta: Erlangga, 2008), 31.

mendapat imbuhan huruf *sin* berbaris kasrah di awalnya kepada sebuah kitab undang-undang milik Jengish Khan yang berjudul *ilyasa* yang berisi panduan pengelolaan Negara dengan berbagai bentuk hukuman berat bagi pelaku tindak pidana tertentu.

2. Sedangkan Ibn Taghri Birdi, *siyasah* berasal dari campuran tiga bahasa, yakni bahasa Persia, turki, dan mongol.
3. Dan Ibnu Manzhur menyatakan, *siyasah* berasal dari bahasa arab yakni bentuk *mashdar* dari *tashrifan* kata *sasa yasususiyasatum*, yang semula berarti mengatur, memelihara, atau melatih binatang, khususnya kuda. Sejalan dengan makna yang disebut terakhir ini, seseorang yang profesinya sebagai pemeliharaan kuda.<sup>22</sup>

Secara terminologis banyak definisi *siyasah* yang dikemukakan oleh para yuridis islam. menurut Abu Al-Wafa Ibn 'Aqil, *siyasah* adalah suatu tindakan yang dapat mengantar rakyat lebih kerusakan. Kendati pun rasulullah tidak menetapkannya dan allah juga tidak menurunkan wahyu untuk mengaturnya.<sup>23</sup>

Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan bahwa *Fiqh Siyasah* adalah pengaturan perundangan yang diciptakan untuk memelihara ketertiban dan kemaslahatan serta mengatur keadaan. Sementara Louis ma'luf memberikan batasan *siyasah* adalah membuat kemaslahatan manusia dengan membimbing mereka ke jalan keselamatan. Adapun Ibn Manzhur mendefinisikan *siyasah* ialah mengatur atau memimpin sesuatu yang mengantarkan manusia kepada kemaslahatan. kedudukan *siyâsah syar'iyah* dan peranannya bagi masyarakat Muslim dalam memahami pesanpesan keagamaan yang mempengaruhi cara berpikir

---

<sup>22</sup> Djazuli, *Fiqh Siyasah*, 45.

<sup>23</sup> *Ibid.*, 109.

dan pilihan sikapnya demi menggapai tujuan Islam yang dikehendaki.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Fiqh Siyasah* adalah suatu konsep yang berguna untuk mengatur, hukum ketatanegaraan dalam bangsa dan negara yang bertujuan untuk mencapai kemaslahatan dan mencegah kemudharatan.<sup>24</sup> kedudukan *siyâsah syar'iyah* dan peranannya bagi masyarakat Muslim dalam memahami pesan-pesan keagamaan yang mempengaruhi cara berpikir dan pilihan sikapnya demi menggapai tujuan Islam yang dikehendaki.

Uraian diatas dapat di simpulkan bahwa *fiqh siyasah* yaitu “ilmu yang mempelajari hal-hal yang seluk beluk pengatur urusan umat dan Negara dengan segala bentuk pemegang kekuasaan yang sejalan dengan dasar-dasar ajaran syariat untuk mewujudkan kemaslahatan umat.”

b. Objek Kajian *Fiqh siyasah*

Dari batasan-batasan di atas, baik dalam pengertian etimologis maupun terminologis, dapat diketahui bahwa objek kajian fiqh siyasah meliputi aspek pengaturan hubungan antara warga Negara dengan warga Negara, hubungan antara Negara dengan lembaga Negara, dan hubungan antara lembaga Negara dengan lembaga Negara, baik hubungan yang bersifat intern suatu Negara maupun hubungan yang bersifat ekstern antarnegara. Dalam berbagai kehidupan, dari pemahaman seperti itu, tampak bahwa kajian siyasah memusatkan perhatian pada aspek pengaturan.

Penekanan demikian terlihat dari penjelasan T. M Hasbi Shiddieqy. Objek kajian siyasah adalah pekerjaan-pekerjaan mukallaf dan urusam-urusan mereka dari jurusan penadhirannya, dengan meningat persesuaian penadhirtan

---

<sup>24</sup> Wahyu Abdul Jafar, “Fiqh Siyasah Dalam Perspektif Al-Qur’an Dan Al-Hadits,” *Al Ijarah: Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam* Vol. 3 No. 1 (2018): 1.

itu dengan jiwa syariah, yang kita tidak peroleh dalilnya yang khusus dan tidak berlawanan dengan sesetau nash dari nash-nash yang merupakan syariah ‘amah yang tetap.<sup>25</sup>

## 2. Ruang Lingkup *Fiqh Siyasah*

Menurut Imam Al-Mawardi di dalam kitabnya yang berjudul *alAhkam al-Sulthaniyah* lingkup kajian *fiqh siyasah* mencakup kebijaksanaan pemerintah tentang *Siyasah Dusturiyah* Para ulama berbeda pendapat dalam menentukan ruang lingkup kajian *fiqh siyasah*. Diantaranya ada yang menetapkan lima bidang.<sup>26</sup>

Salah satu dari ulama terkemukakan di Indonesia, T. M. Hasbi, membagi ruang lingkup *Fiqh Siyasah* menjadi delapan bidang, yaitu:

1. *Siyasah Dustiriyyah Syar'iyah* (Kebijakam Tentang Peraturan Perundang-Undangan).
2. *Siyasah Tasyri'iyah Syar'iyah* (Kebijakan Tentang Penetapan Hukum)
3. *Siyasah Qadla'iyah, Syar'iyah* (Kebijakan Peradilan)
4. *Siyasah Maiyyah, Syar'iyah* (Kebijaksanaan Ekonomi Dan Moneter)
5. *Siyasah Idariyyah, Syar'iyah* (Kebijaksanaan Administrasi Negara)
6. *Siyasah Dauliyyah/Siyasah Kharijiyyah Syar'iyah* (Kebijaksanaan Hubungan Luar Negeri Atau International).
7. *Siyasah Tanfidziyyah Syar'iyah* (Politik Pelaksanaan Dan Undang-Undang).
8. *Siyasah Harbiyyah Syar'iyah* (Politik Peperangan)

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa *Fiqh Siyasah* mempunyai kedudukan penting dan posisi yang strategis dalam masyarakat islam. Dalam memikirkan, meurumuskan, dan

---

<sup>25</sup> T.M. Hasbi Al-Shiddieqy, *Pengantar Siyasah Syar'iyah* (Yogyakarta: Madah), 28.

<sup>26</sup> A Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemasalahatan Ummat Dalam Rambu-Rambu Syari'ah* (Bandung: Prenada Media, 2003), 44.



menetapkan kebijakan-kebijakan politik praktis yang berguna bagi kemaslahatan masyarakat muslim khususnya, dan warga lain umumnya, pemerintah jelas memerlukan *fiqh siyasah*.

### 3. **Kedudukan *Fiqh Siyasah***

Berdasarkan pembahasan pengertian *fiqh siyasah* (*Siyasah Syar'iyah*) di dalam hukum Islam, perlulah untuk diketahui dulu sistematika hukum Islam secara umum. Dengan diketahui sistematika hukum Islam, maka dapatlah dipahami kedudukan *fiqh siyasah* di dalam sistematika hukum Islam. Secara global hukum Islam dapat dibagi dalam dua bagian pokok, yaitu hukum yang mengatur hubungan manusia kepada Tuhannya dan hukum yang mengatur hubungan antara sesama manusia dalam masalahmasalah keduniaan secara umum (*mu'amalah*).

Tatanan yang pertama sudah jelas, tegas dan tidak mengalami perkembangan, tidak membuka peluang untuk penalaran manusia. Sedangkan tatanan yang kedua dasarnya adalah segala sesuatu yang menyangkut hak-hak sesama manusia. Ketentuan-ketentuannya dijelaskan secara umum, dan masih dapat dikembangkan lebih lanjut untuk mewujudkan kemaslahatan yang merupakan tujuan utama dan menegakkan ketertiban hubungan dalam kehidupan masyarakat Syari'at adalah ketentuan-ketentuan hukum yang tegas ditunjukan oleh Al Qur'an dan sunnah Rasulullah yang dapat dibuktikan kesahihannya, sedangkan *fiqh* adalah ilmu tentang hukum-hukum syara' yang berkaitan dengan perbuatan yang dipahami dari dalil-dalilnya yang rinci dan *fiqh* adalah hasil dari ijtihad dan pemahaman ulama terhadap dalil-dalil hukum terutama Al Qur'an dan Hadis. *Fiqh siyasah* atau *siyasah syar'iyah* adalah otoritas pemerintah untuk melakukan berbagai kebijakan melalui berbagai peraturan dalam rangka mencapai kemaslahatan sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip ajaran agama sekalipun tidak terdapat dalil tertentu.

*Fiqh siyasah* atau *siyasah syar'iyah* berarti politik menurut ajaran syari'at. Dalam bidang ini dibahas tentang ketatanegaraan dalam ajaran Islam. *Siyasah syar'iyah* atau *fiqh siyasah* lebih terbuka (dinamis) dari pada *fiqh* dalam menerima perkembangan dan perbedaan pendapat. Perbedaan kondisi dan perkembangan zaman berpengaruh besar terhadap *siyasah syar'iyah*. Dalam *fiqh siyasah* pemerintah bisa menetapkan suatu hukum yang secara tegas tidak diatur oleh nash, tetapi berdasarkan kemaslahatan dibutuhkan oleh manusia. Dapat disimpulkan bahwa *fiqh Siyasah* mempunyai kedudukan penting juga memiliki posisi yang strategis dalam masyarakat Islam.

Kebijakan-kebijakan politik praktis yang berguna bagi kemaslahatan masyarakat muslim khususnya, dan warga negara lain umumnya. Pemerintah membutuhkan *siyasah syar'iyah*. Tanpa politik hukum pemerintah boleh jadi akan sulit mengembangkan potensi yang mereka miliki. *fiqh siyasah (siyasah syar'iyah)* juga dapat menjamin umat Islam dari hal-hal yang bisa merugikan dirinya. *Fiqh siyasah* dapat diibaratkan sebagai akar sebuah pohon yang menopang batang, ranting, dahan dan daun, sehingga menghasilkan buah yang dapat dinikmati oleh umat Islam.

### 1. Batasan Dan Fungsi *Fiqh Siyasah*

Proses yang ada pada *fiqh siyasah* sebenarnya apabila diperhatikan dapat disamakan juga dengan ilmu politik yang mana memiliki dua unsur dalam prosesnya yaitu Negara yang pemerintahnya bersifat eksekutif dan unsur masyarakat.<sup>27</sup> Sedangkan dalam *fiqh siyasah* juga memiliki dua unsur yang berhubungan dengan tibal balik, yaitu pihak yang mengatur (pemerintah) dan pihak yang diatur (masyarakat).

---

<sup>27</sup> Wirjono Prodjodikromo, *Asas-Asas Ilmu Negara Dan Politik* (Bandung: Eresco, 1971), 6.

1. Ibn ‘Abid Al-Diin mengungkapkan batasan pada *siyasah* adalah kemaslahatan untuk manusia dengan menunjukkannya kepada jalan yang menyelamatkan, baik didunia maupun di akhirat, *siyasah* berasal daripada Nabi, baik secara khusus maupun secara umum, baik secara lahir dan maupun secara batin, dari segi lahir *siyasah* berasal dari para pemegang kekuasaan (para Sulthan dan Araja) bukan dari ulama, sedangkan secara batin *siyasah* berasal dari ulama pewaris nabi bukan pemegang kekuasaan.<sup>28</sup>
2. Abdul Wahhab Al-Khalaf mengemukakan batasan *siyasah* seperti *siyasah syar’iyyah* adalah pengurusan hal-hal yang bersifat umum bagi negara islam dengan cara yang menjamin perwujudan kemaslahatan dan penolakan kemudhoratan dengan tidak melampui batas-batas syariah dan pokok-pokok syariah dan kulli’, meskipun tidak sesuai dengan pendapat ulamaulama mujtahid.<sup>29</sup>

Kemudian *fiqh siyasah* juga memiliki fungsi yang sedikit bebreda dari pendefinisian fungsi kenegaraan dalam ilmu politik kontemporer, sebagaimana yang di kutip Ali Syariati bahwa *siyasah* sendiri memiliki fungsi pelyanan (*khidmah*), dan fungsi pengarahan (*ishlah*).<sup>30</sup>

## 2. *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah*

### A. Pengertian Dan Ruang Lingkup *Fiqh Tanfidziyyah*

Kata *siyasah* berasal dari *sasa* yang berarti mengatur, mengurus dan memrintah atau suaru pemerintah, politik dan perbuatan kebijaksanaan keputusan. Pengertian secara kebahasaan ini bahwa tujuan *siyasah* adalah mengatur dan membuat suatu

---

<sup>28</sup> A Djazuli, *Fiqh Siyasah Implementasi Kemasalahatan Ummat Dalam Rambu-Rambu Syari’ah*, 27.

<sup>29</sup> Ibid., 28.

<sup>30</sup> Ibid.

kebijaksanaan atas sesuatu yang bersifat politik untuk mencapai tujuan sesuatu.<sup>31</sup>

Dapat ditarik kesimpulan pengertian *fiqh siyasah* adalah suatu tatanan yang berguna untuk mengatur ketatanegaraan dalam bangsa yang bernegara untuk mencapai tujuan kemaslahatan masyarakat. Ada beberapa macam-macam *fiqh siyasah* ini banyak yang berbeda pendapat dalam *fiqh siyasah* ini. Antar lain *fiqh siyasah*, *fiqh siyasah dusturiyyah*, *fiqh siyasah tanfidziyyah*, dan *fiqh siyasah siyasah dauliyah*.

*Fiqh siyasah tanfidziyyah* dalam perspektif Islam tidak lepas dari al-qur'an, sunnah nabi dan praktik yang dikembangkan oleh *al-khulafah* serta pemerintahan islam sepanjang sejarah. *Siyasah tanfidziyyah* ini merupakan kajian yang sangat tidak asing dalam islam, terutama setelah nabi Muhammad saw. *Fiqh siyasah tanfidziyyah* adalah salah satu bagian terpenting dalam islam pemerintahan islam karena menyangkut tentang anggaran pendapatan dan belanja Negara.<sup>32</sup>

*Fiqh siyasah tanfidziyyah* yang mengatur hak-hak orang miskin, mengatur sumber mata air atau irigasi dan perbankan. Hukum dan peraturan yang mengatur hubungan di antara orang yang kaya dan orang yang miskin, antara Negara dan perorangan, sumber-sumber keuangan negaram baitulmal dan sebagainya.<sup>33</sup>

Tugas Al-Sulthah *Tanfidziyyah* adalah melaksanakan undangundang. Disini negara memiliki kewewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangan yang telah

---

<sup>31</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, Cet Ke-2 (Jakarta: Prenada Media, 2018), 3.

<sup>32</sup> Nurcholis Madjid, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2001), 273.

<sup>33</sup> Jeje Abdul Rojak, *Hukum Tata Negara* (Surabaya: Uin Sunan Ampel Pres, 2014), 91.

dirumuskan tersebut. Dalam hal ini negara melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri maupun yang menyangkut dengan hubungan sesama negara (hubungan internasional). Islam telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia

*Fiqh Siyasah Tanfidziyah* menurut Al-Maududi, lembaga eksekutif dalam islam dinyatakan dengan istilah *Ul Al-Amr* dan dikepalai oleh seseorang amir atau khalifah. Istilah *Ul Al-Amr* tidaklah hanya terbatas untuk lembaga eksekutif saja melainkan juga untuk lembaga legislatif, yudikatif dan untuk kalangan dalam arti yang lebih luas lagi. Berdasarkan al-quran dan as-sunnah, umat islam diperintahkan untuk mentaatinya dengan syarat bahwa lembaga eksekutif ini mentaati allah dan rasul-Nya serta menghindari dosa dan pelanggaran.<sup>34</sup>

*Fiqh Siyasah Tanfidziyah* diperuntukkan bagi setiap individu agar menyadari kewajiban mereka dan melaksanakannya Peraturan Perundang-undangan dengan penuh keikhlasan. Di samping kewajiban yang harus ditunaikan tersebut, ajaran Islam juga menyatakan bahwa setiap individu juga memiliki hak-hak yang dijamin dan dilindungi. Pada tingkatan selanjutnya, Islam menjelaskan bahwa setelah individu, keluarga juga memiliki kedudukan suci yang harus dijaga dan dipelihara, dengan cara memperkuat rasa tanggung jawab setiap anggotanya, dan mengisinya dengan saling mencintai dan saling menghormati. Pada tingkatan yang lebih luas, yang

---

<sup>34</sup> Al-Maududi, *Sistem Politik Islam*, 247.

menjadi sasaran hukum Islam adalah masyarakat. Islam menegaskan bahwa sebuah masyarakat hanya akan terbentuk dari gugusan keluarga. Demi menjaga eksistensi sebuah masyarakat, Islam memberikan beberapa pilar hukumnya, seperti peraturan, hukum, undang-undang, politik, majelis syura, dan hubungan antara pemimpin dan rakyat.

*Siyasah tanfidziyah* adalah lembaga eksekutif dalam Islam dinyatakan dengan istilah *ul al-amr* dan dikepalai oleh seorang Amir atau Khalifah. Istilah *ul al-amr* tidaklah hanya terbatas untuk lembaga eksekutif saja melainkan juga lembaga legislatif, yudikatif dan untuk kalangan dalam arti yang lebih luas lagi. Namun dikarenakan praktik pemerintah Islam tidak menyebut istilah khusus untuk badan-badan di bawah kepala Negara yang bertugas mengatur ketentuan perundangundangan seperti Diwan al-kharaj (Dewan Pajak), Diwan al-ah,das (Kepolisian), wali untuk setiap wilayah, sekretaris, pekerja umum, Diwan al-jund (militer), sahib al-bait al-mal (Pejabat Keuangan), dan sebagainya yang note bene telah terstruktur dengan jelas sejak masa kekhalifahan Umar bin Khatab maka untuk hal ini istilah *ul al-amr* mengalami penyempitan makna untuk mewakili lembaga-lembaga yang hanya berfungsi sebagai eksekutif. Sedangkan untuk kepala Negara al-maududi menyebutkan sebagai amir dan dikesempatan lain sebagai khalifah.<sup>35</sup>

Tugas al-sulthah *tanfidziyyah* adakah melaksanakan undangundang. Disini Negara memiliki kewenangan untuk menjabarkan dan mengaktualisasikan perundang-undangn yang telah dirumuskan tersebut. Dalam hal ini Negara dalam melakukan kebijaksanaan baik yang berhubungan dengan dalam negeri maupun yang

---

<sup>35</sup> Ibid., 247.

menyangkut dengan hubungan sesame Negara (hubungan internasional).<sup>36</sup>

*Siyasah tanfidziyyah* merupakan aspek sangat penting dalam mengatur pemasukan dalam pengeluaran keuangan untuk kemaslahatan masyarakat. Ruang lingkup *fiqh siyasah tanfidziyyah* adalah bagaimana cara kebijakan yang harus di ambil untuk mengharmoniskan antara orang kaya dan miskin, agar kesenjangan antara orang kaya dan miskin tidak semakin melebar.<sup>37</sup> Islam menunjukkan bahwa kepedulian yang sangat oleh orang kafir dan miskin pada umumnya kepedulian ini yang seharusnya di perhatikan oleh para penguasa atau pemimpin agar masyarakatnya tidak mengalami kemiskinan dan terbebas dari himpitan ekonomi. Dalam memakmurkan kehidupan di dunia ini.

Suatu perkembangan yang sangat menarik perhatian adalah fakta teraturnya persoalan keuangan dalam Negara islam. Dapat diketahui dengan jelas uang pemasukan dan juga jalur pengeluarnya karena semua sudah ada peraturan di dalam agama islam. Tetapi bahwa sejarah islam dapat mencatatkan anggaran belanja Negara di masa abbasiyyah. Disini pada masa abbasiyyah menyebutkan dengan cara secara lengkap belanja Negara dan secara porsinya jenisnya pemasukan dan pengeluarnya.<sup>38</sup>

Di masa pemerintahan abbasiyyah, persoalan keuangan sudah begitu majunya karena rakyat cukup makmur hidupnya. Departemen keuangan pada masa itu

---

<sup>36</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 62.

<sup>37</sup> Tasbih, "Kedudukan Dan Fungsi Hadits Sebagai Sumber Hukum Islam," *Jurnal Al-Fikr* Vol.14, no. 3 (2010): 91.

<sup>38</sup> Agus Mariin, "Baitul Maal Sebagai Lembaga Keuangan Islam Dalam Memperlancar Aktivitas Perekonomi," *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* Vol. 2 (2014): 39.

menerima uang yang selalu melimpah sehingga perbandingan antara pengeluaran dan pemasukkan selalu tahunnya. Dan ini beberapa paparan pembelanjaan Negara menuntut Ibrahim Hasan dan Ali Ibrahim Hasan sebagai berikut :

1. Gaji segenap pegawai
2. Gaji tentara dan kepolisian
3. Penggalan sungai dan biaya pembangunan dan perbenahan.
4. Membuat irigasi
5. Membiayai lembaga permasyarakatan
6. Memperkuat alat pertahanan
7. Uang jasa, pemberian bantuan, dan uang saku

*Siyasah tanfidziyah* ini berkaitan dengan kebijakan pemerintah yang berimbas pada kemaslahatan umat. Kebijakan pemerintah ini merupakan penjabaran dari peraturan perundang-undangan terkait dengan objek tersebut yang dibuat oleh badan legislatif. Pemerintah memegang peran penting dalam roda pemerintahan negara untuk mengatur rakyatnya agar sejahtera melalui undang-undang. Amanat dari ayat An-Nisa ayat 59 untuk mentaati pemimpin dalam mengambil keputusan untuk kemaslahatan umat. Peraturan Perundang-undangan mineral dan batubara mengenai kewenangan pemerintah daerah masih ada kewenangan pemerintah daerah dalam pengelolaan pertambangan yang tidak terealisasi. Hal ini tidak sesuai dengan kaidah sumber hukum *siyasah dusturiyah*

## **B. Dasar Hukum Pembayaran Gaji**

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan



yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh) meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah/gaji menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas suatu pekerjaan, jasa yang telah atau akan dilaksanakan.

Terkhususnya dalam Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>39</sup> Gaji dibayarkan dalam bentuk uang dan

---

<sup>39</sup> Tim Visti Yustisia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Depok: Huta Media, 2016), 7.

sebagian dapat diberikan dalam bentuk lain, kecuali minuman keras, obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>40</sup> Pemahaman upah bagi pengusaha di atas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Teori Upah Normal (David Ricardo) Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk memenuhi segala keperluan hidup pekerja/buruh atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.
2. Teori Undang-Undang Upah Besi (Lasalle) Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja kemampuannya tanpa berfikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.
3. Teori Dana Upah (Stuart Mill Senior) Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan besar pula upah yang akan diterima pekerja/buruh.

---

<sup>40</sup> Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009),

Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

4. Teori Upah Etika Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau Negara yang disebut dana anak-anak. Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa upah merupakan salah satu alat pembayaran yang diberikan oleh seorang majikan kepada pekerjanya/ buruh, karena sudah melakukan pekerjaan atau jasa yang diinginkan oleh majikan. Upah juga merupakan sebuah alat pembayaran yang menentukan taraf hidup pekerja dan keluarganya.

Konsep dan komponen Gaji/Upah, Menurut Pasal 1 Ayat (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah, gaji, atau imbalan, adalah hak bagi setiap pekerja atau buruh yang bekerja untuk seseorang atau suatu perusahaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Pemberi kerja berhak membayarkan upah atau gaji sesuai yang tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Pemerintah pun telah menetapkan besaran dan komponen gaji agar tidak ada kesenjangan atau ketidakseimbangan dalam pemberian upah pada masing-masing tenaga kerja.

Komponen Gaji Menurut Undang-Undang Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, ada 3 komponen gaji yang dibutuhkan untuk membentuk penghasilan untuk karyawan.<sup>41</sup>

1. Upah Pokok

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan lebih lanjut kalau besaran komponen upah pokok sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

2. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang dilakukan secara teratur dan diberikan pada pekerja dan keluarganya. Tunjangan tetap dibayarkan bersama upah pokok, dan tidak berkaitan dengan kehadiran atau kinerjanya dalam perusahaan. Tunjangan tetap dapat berupa berupa tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transportasi dapat masuk ke dalam komponen ini jika tidak berkaitan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

3. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang diberikan secara langsung pada pekerja dan keluarganya, serta tidak berkaitan dengan pekerja. Sesuai namanya, tunjangan ini dibayarkan secara tidak tetap dan tidak bersamaan dengan upah pokok. Umumnya, tunjangan tidak tetap ini berkaitan dengan kehadiran atau kinerja karyawan. Misalnya, tunjangan makan hanya akan diberikan sesuai jumlah hari masuknya karyawan ke

---

<sup>41</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

kantor. Dengan begitu, tunjangan makan ini termasuk dalam komponen tunjangan tidak tetap.

Dalam memahami persoalan mengenai sistem upah beberapa pakar ahli mengemukakan pendapat yaitu:

1. Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
2. Van Ber Van, upah secara luas merupakan tujuan onjektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah atau gaji adalah pengusaha, majikan atau perusahaan.<sup>42</sup>
3. Imam Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.
4. Hadi Purwono, upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.
5. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>43</sup>
6. Menurut G. Reynold, bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan

---

<sup>42</sup> Don Juni Prianta Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 232.

<sup>43</sup> Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership Dan Kolektivitas* (Yogyakarta: Tugu Publisier, 2007), 137.

menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja atau buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja atau buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari jumlah upah itu.<sup>44</sup>

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau Pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> H. Zaeni Asyhadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenadamedia, 2019), 79.

<sup>45</sup> Yustisia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 7.

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.<sup>46</sup> Menurut Aris Ananta dan Tjiptoherjanto, Tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut. Dalam pengertian tersebut, yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau ikut serta dalam menciptakan barang maupun jasa baik di dalam perusahaan maupun perorangan.<sup>47</sup> Menurut Lalu Husni, Tenaga Kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disajajarkan disebabkan selama pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada era Orde Baru istilah Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat Pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU Serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa

---

<sup>46</sup> Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan Dan Perkembangan* (Jakarta: LP3ES, 1987), 34.

<sup>47</sup> Aris Ananta, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal* (Yogyakarta: Pusat Lembaga Demografi, FE, UI, 1990).

lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah pekerja. Pada saat itu pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.<sup>48</sup>



---

<sup>48</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 31.



### **BAB III**

#### **DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Data Lapangan**

##### **1. Sejarah Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam**

PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1996, yang merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero) di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, PT Perkebunan XXXI (Persero) Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, Proyek Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu seperti yang dinyatakan dalam akta pendirian yang dibuat di hadapan Notaris Harun Kamil, S.H., No. 40 tanggal 11 Maret 1996 dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. C28335.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996.

Pada tahun 2014 berdasarkan PP Nomor 72? Tahun 2014 tanggal 17 September 2014, tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III maka PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang semula merupakan BUMN Perkebunan telah beralih menjadi PT Perkebunan Nusantara VII yang tunduk sepenuhnya pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Anggaran Dasar perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan dan perubahan Anggaran Dasar perusahaan terakhir adalah mengenai Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VII No:S-433/MBU/06/2019 ; No:DSPN/KPPS/33/VI/2019 tentang

Perubahan Jenis Saham dan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara VII yang telah dituangkan melalui Notaris Nanda Fauz Iwan dalam Akta Notaris No:16 tanggal 25 Juli 2019. Perubahan tersebut telah disahkan dan diserahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU-0056472.AH.01.02.2019 tanggal 23 Agustus 2019 Saat ini, wilayah kerja Perseroan meliputi 3 (tiga) Provinsi yang terdiri atas 2 Kantor Perwakilan, 9 Unit di Provinsi Lampung, 12 Unit di Provinsi Sumatera Selatan, dan 3 Unit di Provinsi Bengkulu. Sejak awal, Perseroan didirikan untuk ambil bagian dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan Program Pemerintah di bidang ekonomi dan Pembangunan Nasional pada umumnya serta subsektor perkebunan pada khususnya. Ini semua bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang agribisnis dan agroindustri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan dalam rangka meningkatkan nilai Perseroan melalui prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.<sup>49</sup>

Perkebunan Teh Unit Pagaralam merupakan salah satu Unit dari PT Perkebunan Nusantara VII yang didirikan pada Tahun 1929 oleh Perusahaan Belanda yaitu *NV. LANDBOUW MAATA CHAPIJ* dan didalam perkembangannya dapat digambarkan sebagai berikut :

---

<sup>49</sup> Sejarah PTPN VII Kota Pagaralam Tahun 1996-Sekarang, Diakses Pada Juli 30, 2022. [Http://www.Ptpn7.Com/Sejarah](http://www.ptpn7.com/sejarah).

### 1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII

Tahun 1929		Peletakan batu pertama oleh <b>Nv. Landbouw Maata Chapij</b>
Tahun 1942 – 1945		Pada masa Perang Dunia Ke II dikuasai oleh <b>Jepang</b>
Tahun 1945 – 1949		Dibawah Departemen Pertanian
Tahun 1949 – 1951		Semasa <i>Clash</i> Ke II dengan Belanda Kebun dan Pabrik Teh Gunung Dempo Pagaralam dibumihanguskan
Tahun 1951 – 1958		Dibangun kembali oleh Perusahaan Belanda yaitu <b>Cultuur Nv. Soerabaya</b>
Tahun 1958 – 1963		Dinasionalisasi dan dikelola oleh <b>PPN Baru Sumatera Selatan</b>
Tahun 1963 – 1968		Dikelola oleh <b>PPN Antan VII Bandung</b>

Tahun 1968 – 1980	Dikelola oleh <b>PNP X Bandar Lampung</b>
Tahun 1980 – 1996	Dikelola oleh <b>PTP X (Persero)</b>
Tahun 1996 – 2014	Dikelola oleh <b>PTP Nusantara VII (Persero)</b>
Tahun 2014 – 2018	Dikelola oleh <b>PTP Nusantara VII dibawah Holding Perkebunan Nusantara</b>
Tahun 2018 – 2021	Dikelolah oleh <b>PTP Nusantara VII</b> berkerjasama dengan <b>PT. Kabepe Chakra</b>
November 2021	Dikelola Oleh <b>PTP Nusantara VII s. d sekarang</b>

**Sumber. PT Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam**

## **2. Lokasi Dan Letak Geografis Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam**

PT Perkebunan Nusantara VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 1996, yang merupakan konsolidasi dari PT Perkebunan X (Persero) di Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, PT Perkebunan XXXI (Persero) Provinsi Lampung dan Sumatera Selatan, Proyek

Pengembangan PT Perkebunan XI (Persero) di Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan, dan Proyek Pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Provinsi Bengkulu dan PTPN VII (Persero) U.U Kebun Pagar Alam Jl. Mayor Ruslan Gunung Dempo, area Pagar Alam, provinsi Sumatera Selatan.

Letak Geografis Perusahaan Terbatas Perkebunan

Nusantara VII Kota Pagaralam :

- a. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaralam terletak dilereng Gunung Dempo dengan kondisi Topografi relatif lereng dan bergelombang dengan jenis tanah Andosol.
- b. Areal kebun berada pada ketinggian 950 – 1.450 M diatas permukaan laut dan curah hujan rata-rata 2.500 – 3.000 mm pertahun
- c. Kelembaban udara berkisar antara 60% - 70% dan suhu udara berkisar antara 15°C - 26°C
- d. Lokasi PTP Nusantara VII Unit Pagaralam Administratif berada di Kelurahan Gunung Dempo Kecamatan Pagaralam Selatan Kota Pagaralam Provinsi Sumatera Selatan dengan jarak 9 Km dari Kota Pagaralam, 69 km dari Kabupaten Lahat, 300 Km dari Ibukota Provinsi Sumatera Selatan(Palembang) dan 660 Km dari Kantor Pusat PTPN VII Bandar Lampung.
- e. Batas wilayah sebagai berikut :
  1. Sebelah Barat berbatasan dengan Hutan Lindung Bukit Dingin Gunung Dempo
  2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Gunung Dempo
  3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Pagar Wangi Kelurahan Bumi Agung dan Kelurahan Agung Lawangan

4. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Dempo Makmur<sup>50</sup>

### 3. **Visi-Misi Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram**

#### a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

#### b. Misi

Mewujudkan grup usaha berbasis sumber daya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberi nilai tambah (*value creation*) bagi stakeholders dengan:

- 1) Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan
- 2) Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul (*operational excellence*) melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik
- 3) Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani
- 4) Melakukan optimalisasi pemanfaatan asset untuk memberikan imbal hasil terbaik
- 5) Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Ibid.

#### **4. Struktur Organisasi Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram**

Keorganisasian di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Unit Pagaram dimulai dari:

a. **Manager**

Manajer merupakan jabatan paling tinggi dalam unit usaha. Tugas manajer adalah memimpin dan mengelola unit dengan berpedoman kepada kebijakan direksi, secara kreatif menimplementasikan dan mengembangkan kebijakan direksi untuk kemajuan perusahaan.

b. **Asisten**

kepala tanaman Asisten pengolahan dan teknik bertugas mengkoordinir mandor besar pengolahan dan mandor stasiun dalam pelaksanaan pengolahan teh setiap hari, mengawasi dan memastikan pengoprasian semua mesin dan peralatan sesuai petunjuk pengoprasian yang benar.

c. **Asisten Administrasi, Keuangan, dan Umum**

Asisten Administrasi, Keuangan, dan Umum bertugas melaksanakan dan mengawasi system administrasi keuangan dan akutansi serta pengarsipan suratsurat secara terpusat dan kontinu.

d. **Asisten Pengolahan**

Asisten pengolahan bertugas mengkordinir mandor besar pengolahan dalam pelaksanaan pengolahan teh setiap hari, mengawasi, dan memastikan pengoprasian semua mesin dan peralatan sesuai petunjuk pengoperasional yang benar, asisten pengolahan bertanggung jawab mengevaluasi hasil kerja pengolahan setiap hari, menginstruksikan tindakan koreksi kepada mandor besar.

e. Asisten Afdeling

Asisten Afdeling bertugas untuk memimpin secara langsung kegiatan operasional afdeling setiap hari meliputi pemeliharaan tanaman, pemberantasan hama, pemupukan dan panen.

f. Besar Pengolahan

Mandor besar pengolahan bertugas mengawasi proses pengolahan sesuai SOP dan bertanggung jawab atas pengendalian proses pengolahan di masing-masing stasiun kerja kepada asisten pengolahan.<sup>52</sup>

## **B. Praktik Pembayaran Gaji Karyawan Di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam**

Tujuan dari setiap individu atau kelompok mengarah pada kebaikan. Tujuan dari adanya undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah untuk kemaslahatan para karyawan atau buruh yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam. Namun hal ini tidak sesuai dengan peraturan yang di buat oleh pemerintah, hal ini dikatakan langsung oleh karyawan yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal yang menyatakan bahwa adanya tidak kesesuaian terhadap gaji karyawan.

Dari data yang diperoleh melalui wawancara dengan karyawan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam yang pernah mendapatkan upah atau gaji yang tidak sesuai dengan sebelumnya yaitu:

Bapak Kusmanto sebagai karyawan yang berusia 41 tahun dengan lama bekerja 25 tahun bekerja dibagian Pengemasan mengatakan bahwa pembayaran upah atau gaji ini tidak diberikan

---

<sup>52</sup> Ibid.



sesuai tanggalnya dan membuat karyawan merasa dirugikan akan hal ini karena dengan adanya keterlambatan pembayaran gaji karyawan harus memikirkan cara lain untuk mencukupi kebutuhannya di setiap harinya.<sup>53</sup>

Bapak Sutarno yang berusia 49 tahun dengan lama bekerja 25 tahun sebagai karyawan bekerja di bagian pemetik yang ikut demo terkait keterlambatan gaji di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram, yang membenarkan adanya keterlambatan pembayarana gaji atau upah dan hal ini menimbulkan kegelisahan para karyawan karena tidak sesuai dengan perjanjian awal kerja yang dimana pembayaran gaji diberikan setiap satu bulan sekali sesuai dengan gaji yang ditentukan perusahaan.<sup>54</sup>

Ibu Misniati yang berusia 49 tahun dengan lama bekerja 25 tahun bekerja di bagian Mandor Sortasi sebagai karyawan tetap di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram, mengakui bahwa adanya keterlambatan pembayaran gaji yang dilakukan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram dan hal ini merugikan beberapa karyawan termasuk ibu Misniati meskipun sudah menjadi karyawan tetap namun tetap ada keterlambatan gaji dari perusahaan<sup>55</sup>

Bapak Ridwan yang berusia 54 tahun dengan lama bekerja 25 tahun sebagai karyawan dibagian Mandor Pemetik mengatakan bahwa keterlamabatan dalam pembayaran gaji ini tidak hanya terjadi sekali atau dua kali saja namun beberapa kali bahkan hampir di setiap pembayaran gaji adanya keterlambatan pembayaran gaji karyawan yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram, hal ini yang menjadi kegelisan para karyawan dan sempat ada demonstrasi mengenai keterlambatan pembayaran gaji ini namun

---

<sup>53</sup> Kusmanto, (Karyawan Bagian Pengempakan), "Pembayaran Upah Keterlambatan Gaji," *Wawancara Dengan Penulis*, 30 Juli 2022.

<sup>54</sup> Sutarno, (Karyawan Bagian Pemetik), "Pembayaran Upah Keterlambatan Gaji," *Wawancara Dengan Penulis*, 30 Juli 2022.

<sup>55</sup> Misniati, (Karyawan Bagian Mandor Sortasi), "Informasi Catatan Pembayaran Upah/Gaji," *Wawancara Dengan Penulis*, 30 Juli 2022.

hal ini hanya berhenti beberapa kali setelah itu kembali terjadi keterlambatan pembayaran gaji seperti sebelumnya.<sup>56</sup>

Ibu Siti Waliah yang berusia 42 tahun dengan lama bekerja 31 tahun selaku karyawan yang sudah lama bekerja di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam mengatakan bahwa sudah dari lama adanya keterlambatan pembayaran gaji bagi karyawan yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam hal ini dikarenakan adanya kurangnya komunikasi antara karyawan dan pihak Perusahaan, namun baru beberapa kali ini keterlambatan pembayarannya jauh dari tanggal pembayaran gaji. Hal ini yang membuat buruh atau para pekerja melakukan mogok kerja dan lainnya.<sup>57</sup>

Bapak Ari yang berusia 39 tahun dengan lama bekerja 23 tahun merupakan karyawan yang bekerja di bidang umum mengatakan bahwa keterlambatan gaji/upah ini terjadi karena tidak semua karena perusahaan namun adapun kendala dari permasalahan pembayaran gaji/upah ini disebabkan dari pusat perusahaan, jadi permasalahan tersebut tidak hanya terjadi perusahaan cabang namun terjadi di perusahaan pusat.<sup>58</sup>

Bapak Rincan Danang, merupakan karyawan di bagian Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa keterlambatan pembayaran gaji atau upah di sebabkan adanya kerja sama dengan berbagai pihak lain sehingga menyebabkan terjadinya kekacauan dalam proses keuangan yang ada di perusahaan karena adanya penambahan karyawan secara besar yang mengakibatkan pihak Perusahaan mengalami kekacauan dalam bidang keuanganyang ada di perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII sulit untuk mengatur pembagian gaji karyawan, oleh sebab itu beberapa

---

<sup>56</sup> Ridwan, (Karyawan Bagian Mandor Pemetik), "Pembayaran Upah Keterlambatan Gaji," *Wawancara Dengan Penulis*, 29 Juli 2022.

<sup>57</sup> Siti Waliah, (Pemetik), "Pembayaran Upah Keterlambatan Gaji," *Wawancara Dengan Penulis*, 29 Juli 2022.

<sup>58</sup> Ari, (Karyawan Bagian Umum), "Pembayaran Upah Keterlambatan Gaji," *Wawancara Dengan Penulis*, 14 Juli 2022.

karyawan mengeluh atas haknya yang diberikan tidak sesuai dengan haknya.<sup>59</sup>

Al-Fajri sebagai bendahara keuangan yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam mengakui adanya keterlambatan pembayaran gaji untuk para karyawan, namun menurut pak Fajri ini terjadi karena adanya perjanjian kerja dengan perusahaan lain.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa sistem gaji di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam tidak sesuai dengan smestinya hal ini yang menyebabkan sebagian karyawan melakukan unjuk rasa atau demo terkait pembayaran gaji. Sistem pembayaran gaji yang dilakukan Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam kepada karyawan buruh dan karyawan tetap pada awalnya dengan cara berkumpul atau mengambil langsung ke salah satu kantor yang berada di pabrik tersebut dengan menunjukkan biodata masing-masing karyawan sehingga ada staf yang mengurusnya atau mandor dalam keuangan tersebut namun seiringnya waktu dan perkembangan jaman salah satu adalah kemajuan teknologi, mulai pada tahun 2018 lalu sistem pembayaran gaji di pabrik Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII menggunakan sistem transfer dengan menjalin kerja sama dengan salah satu bank di Indonesia yakni bank Bank Rakyat Indonesia (BRI) dengan menggunakan aplikasi Payroll yaitu dengan cara masing-masing karyawan mengirim data dengan format : nomor pegawai, nama pegawai, no rekeneing dan jumlah gaji, dan kemudian pihak bank yang mengurus dan memproses hal tersebut dan sistem pembayaran gaji ini dilakukan sebulan satu kali sekitar tanggal 2 sampai 5, kemudian karyawan menunjukkan nota atau slip gaji ke pihak Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII bahwahnya sudah menerima gaji tersebut.

---

<sup>59</sup> Rincan Danang, (Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia), "Pembayaran Upah Keterlambatan Gaji," *Wawancara Dengan Penulis*, 14 Juli 2022.

## **BAB IV**

### **ANALISIS PENELITIAN**

#### **A. Praktik Pembayaran Gaji Karyawan Di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam**

Praktik pembayaran gaji yang dilakukan perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam ini ternyata tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, para buruh merasa dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan para pekerja/buruh secara semena-mena. Ada kalanya kemampuan pengusaha yang sangat terbatas menjadi kendala yang cukup berat terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari pengusaha dan buruh, pada kasus semacam ini menjadikan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh menjadi suatu realita yang sangat dilematis. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh telah diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksana lainnya.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kesimpulan yang bisa diserap dari pengertian di atas adalah upah harus berupa uang sebagai imbalan suatu pekerjaan, sedangkan upah yang diberikan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram kepada para pekerja adalah berupa uang tunai.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah bentuk perwujudan untuk menyeimbangkan polemic dalam masyarakat dan dalam dunia ketenagakerjaan. Dalam kajian ini membahas tentang kondisi yang memperhatikan mengenai upah/gaji yang tidak diberikan kepada pekerja tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau Pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya.

Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh

pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain.

Sehingga jika kita mengacu pada pelaksanaan Implementasi yang dilaksanakan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram yang dirasakan kurang maksimal sehingga dalam pelaksanaan gaji yang tidak efektif dan menyebabkan para pekerja buruh tidak mendapatkan haknya secara maksimal. lalu jika melihat dari salah satu wawancara dengan bapak atau ibu karyawan, yang bekerja di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaram pernah beberapa kali gaji kami terlambat satu bulan gaji sehingga kami yang bekerja tidak terakomodir secara maksimal apa yang seharusnya menjadi hak kami sebagai pekerja namun dalam lapangan yang terjadi malah tidak sesuai dengan apa yang sampaikan dalam akad pekerjaan, sehingga kami pun berinisiatif untuk melakukan demonstrasi pertama gaji sering molor, sehingga beberapa karyawan pernah demo demi tersampainya usulan kami agar hak kami sebagai pekerja buruh dapat diberikan.

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah bentuk perwujudan untuk menyalurkan aspirasi kepada masyarakat yang juga notabennya sebagai pekerja yang dinilai dapat menjadi jembatan kepada para pekerja, demikian pula sama dengan yang disampaikan oleh, beberapa proses pembagian gaji yang dilakukan oleh pabrik dirasa tidak berjalan secara efisien sehingga menimbulkan kesenjangan antara pekerja

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Selain itu, untuk mendukung semangat kerja pekerja/buruh pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. Selain itu, upah merupakan sesuatu tujuan yang ingin di dapatkan oleh pekerja dan

merupakan sumber penghasilan para pekerja/ buruh yang mana upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Berdasarkan hal tersebut diatas tidak ada alasan bagi perusahaan untuk melakukan keterlambatan membayarkan upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tetapi apabila hal tersebut tetap terjadi keterlambatan dapat dipastikan ada faktor-faktor tertentu yang menyebabkan hal tersebut terjadi.

Suatu hubungan kerja terjadi apabila adanya kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha dalam perjanjian kerja, yang di dalamnya mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Penandatanganan perjanjian kerja mengidentifikasi bahwa masing-masing pihak mengerti dan paham atas tugas mereka masing-masing, dan berkewajiban untuk memenuhi segala kewajibannya tersebut, terkecuali dengan alasan yang dibenarkan oleh undang-undang dan atas kesepakatan para pihak.

Sehingga bagaimana kita bisa melihat secara komprehensif bagaimana cara pelaksanaan peraturan yang ada dalam proses implementasi yang dirasa kurang maksimal, serta bagaimana pemerintah dalam regulasinya yang dibuat sedemikian rupa untuk memberikan bentuk keefektifan masyarakat yang dirasa dapat memberikan dampak maslahat kepada masyarakat khususnya pekerja pabrik. Solusi apakah dan rekomendasi apakah yang akan ditawarkan dan disajikan dalam melihat persoalan seperti ini yang jika kita lihat terdapat beberapa mudharat yang dapat menyebabkan perselisihan dari karyawan kepada perusahaan yang akhirnya dapat menjadikan diskriminasi dan kekerasan semata, praktik pelaksanaan implementasi yang disandingkan dengan beberapa kejanggalan bagaimana pekerja dapat mendapatkan hak nya secara maksimal dan utuh tanpa melalui

unjuk rasa. Sehingga bagaimana dinas ketenagakerjaan dapat menyikapi hal ini dengan maksimal dan tegas.

pihak dinas ketenagakerjaan sudah baik namun kegiatan tersebut sedikit kurang kondusif karena kegiatan tersebut hanya dihadiri oleh pihak perwakilan dari perusahaan dan belum tentu perwakilannya itu akan menyampaikan kepada pekerja/buruh yang lain. Seringnya pihak dinas akan datang ke perusahaan hanya karena ada pihak yang melaporkan kejadian yang sedikit menyimpang. Baru disitulah pihak mereka akan memeriksa dan memberi arahan kepada perusahaan dan pekerja/buruh sesuai dengan aturan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sosialisasi itu juga di adakan tidak secara berskala. Namun dengan adanya lembaga kerja sama ini menjadi tempat diskusi untuk menemukan solusi bagi pengusaha dan pekerja/buruh.

Setelah melakukan berbagai upaya agar implementasi Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berjalan secara optimal namun fakta di lapangan mengatakan bahwa implementasi Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan secara optimal khususnya terkait masalah pengupahan bagi pekerja yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam karena masih banyaknya pelanggaran dan penyimpangan yang terdapat dalam pelaksanaan Undang-undang tersebut.

#### **B. Tinjauan *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah* Tentang pembayaran gaji karyawan Di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam**

Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu kesehatan kerja dan keselamatan kerja, Moral dan Kesusilaan serta Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama. Pasal 86 Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan upaya agar memperoleh kondisi kesehatan yang sempurna sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang optimal sesuai dengan *Fiqh Siyasah*



*Tanfidziyah*. Oleh karena itu kewajiban negara untuk memenuhi setiap kebutuhan rakyatnya.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang merupakan landasan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan atas berlakunya Undang-Undang ini berarti segala ketentuan tentang ketenagakerjaan sudah harus segera dilakukan penyesuaian. Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja. Hubungan kerja yang telah dijalin oleh pekerja dengan pengusaha, tercipta setelah adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, baik itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, namun yang terpenting dalam perjanjian tersebut akan dikemukakan oleh pekerja tentang kesanggupannya bekerja pada pengusaha dengan menerima sejumlah upah, disamping itu pengusaha akan menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan upah.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sesuai dengan tugas-tugas kenegaraan yang diatur dalam *fiqh siyasah tanfidziyyah* tentang tugas dan wewenang lembaga pemerintahan pusat dalam hal ini pemimpin Negara membuat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebuah peraturan yang di dalamnya mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. *Siyasah Tanfidziyyah* merupakan bagian *fiqh siyasah* yang membahas masalah perundang-undangan Negara. Disamping itu, kajian ini juga membahas tentang konsep Negara Hukum dalam *Siyasah* dan adanya hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib di lindungi.

Prinsip-prinsip yang diletakkan dalam hal perumusan Undang-Undang dasar merupakan jaminan atas hak asasi manusia setiap anggota masyarakat dan persamaan kedudukan semua orang dimata hukum, tanpa adanya pembeda-bedaan stratifikasi, sosial, kekayaan, pendidikan, dan agamanya. Sehingga tujuan dari dibuatnya peraturan perundang-undangan untuk merealisasikan

kemaslahatan manusia dan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang merupakan prinsip dari *siyasa* akan tercapai.

Berdasarkan hal-hal tersebutlah *Siyasah Tanfidziyyah* dikatakan sebagai bagian dari adanya *fiqh siyasah* yang mana membahas mengenai permasalahan perundang-undangan Negara. Untuk melihat lebih spesifik lagi ruang lingkup pembahasan tentang prinsip-prinsip dasar yang ada kaitannya dengan bentuk pemerintahan, kemudian aturan ataupun kebijakan yang berkaitan dengan hak-hak rakyat dan mengenai pembagian kekuasaan. Dalam bentuk pemerintahan Islam, *Khalifah* atau kepala negara ataupun disebut juga imam adalah seseorang yang dipilih umat untuk mengurus ataupun mengatur kepentingan umat demi kemaslahatan umat tersebut. Sementara dalam hak, kebebasan dan juga kemerdekaan, Islam mengajarkan adanya kebebasan berfikir, berpendapat, mencari ilmu pengetahuan, dan juga adanya kebebasan untuk memiliki harta.

Adanya kebijakan pemerintah merupakan suatu cara yang dibuat untuk mengurus dan mengatur kepentingan dan kemaslahatan manusia secara bersama-sama. Salah satu contohnya adalah pengupahan gaji yang efisien bagi pekerja yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam yang mana harusnya itu adalah menjadi hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi pengusaha itu membutuhkan suatu aturan atau kebijakan agar kegiatan tersebut berjalan secara optimal dan terstruktur.

Permasalahan lain dalam kehidupan bermasyarakat juga dilaksanakan dan berjalan dengan tertib dan tentram sehingga tidak ada orang yang saling terganggu dan masing-masing orang akan merasakan keamanan dirinya, keluarganya hartanya bahkan agamanya sekalipun. Pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 khususnya dalam pasal 1 angka 30 tentang pembayaran gaji belum mampu memberikan hasil yang baik dan masih banyak ditemukan para karyawan yang haknya terabaikan, jika kita mengacu pada salah satu hadits yang menyebutkan bahwa

pemberian hak atau gaji dilakukan sebaik-baiknya sebelum keringat mengering atau menghilang, yang mempunyai makna yaitu seharusnya gaji atau hak karyawan diberikan sesuai dengan perjanjian yang sebelumnya antara pekerja dan perusahaan dan alangkah baiknya jika sebelum waktu yang tersedia untuk pemberian gaji tersebut namun hal tersebut tidak mampu di terapkan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII karena masih adanya keterlambatan dalam pembagian gaji atau kurang puasnya karyawan dalam mendapatkan haknya, Ini menandakan masih belum optimalnya Pemerintah dalam pelaksanaan Penerapan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam Islam, pemerintah merupakan pelayan, pelindung, dan juga pengayom bagi masyarakat serta dituntut untuk bersikap baik dan juga lembut dalam hal melayani kebutuhan dan juga aspirasi masyarakatnya

Tugas lain dari pemerintah adalah menjamin keamanan dan juga ketertiban bagi masyarakat atau para pekerja dalam menjalankan segala aspek kehidupan. Kemudian juga dapat menyelesaikan atau bahkan mencegah terjadinya perselisihan diantara masyarakat. Di Kecamatan Helvetia sendiri sudah ada beberapa perusahaan yang melaksanakan dan menerapkan peraturan tentang upah cuti sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun masih ada juga diantara perusahaan tersebut yang tidak menerapkan peraturan sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan dilaksanakannya penerapan gaji dan pembinaan oleh Pemerintah Kota yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu berdasarkan fakta-fakta yang telah diuraikan di atas maka pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum sesuai dengan syari'at hukum Islam, yakni *Fiqh Siyasah Tanfidziyyah*.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aturan pengupahan gaji karyawan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam belum terimplimentasi kurang baik

1. Praktik pembayaran gaji di perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam belum sesuai, dalam penyampaian oleh pihak perusahaan dalam mensosialisasikan Undang-Undang ketenagakerjaan tentang gaji atau upah kepada pihak pengusaha dan pekerja/buruh belum baik dan masih kurang efektif dalam pelaksanaan pembayaran gaji yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan seharusnya disampaikan secara ideal kepada para pekerja, dan diberikan hak nya sebagai karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaanya.
2. Tinjauan *fiqh siyasah tanfidziyyah* keterlambatan pembayaran gaji ini dapat menimbulkan kemudharatan baik bagi perusahaan maupun bagi para buruh atau pekerja. Dalam Islam pembayaran gaji harus diberikan pada pegawai sesudah selesai melakukan pekerjaanya atau sebelum mengeringnya keringat para buruh harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian pembayaran gaji diawal kerja. Pembayaran gaji yang diterapkan oleh Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagaralam belum sesuai dengan prinsip kemaslahatan dan prinsip keadilan. Dari prinsip kemaslahatan penerapan aturan gaji karyawan belum sesuai dengan syari'at Islam karena pihak perusahaan dan belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan kewajibannya.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan dari permasalahan skripsi ini berikut penulis memberikan kepada pemerintah:

1. Kepada perusahaan perlu adanya penguatan dalam praktik pembayaran gaji yang telah disepakati adalah peran penguatan kepada perusahaan agar tidak terjadi miskomunikasi antara pekerja atau buruh, demi terjalinnya hubungan yang harmonis maka konsep pengupahan yang sesuai dengan regulasi harus di sampaikan dengan maksimal dan seharusnya adanya ketetapan tanggal pembagian upah, agar para pekerja dapat memenuhi kebutuhannya sehingga pihak pemerintah pusat dan daerah serta Dewan Pengupahan harus lebih cermat dan berperan aktif lagi untuk dapat memastikan jalannya pengupahan yang ada di daerah, dan jika ada kesalah dalam suatu perusahaan maka sebagai karyawan harus berani menuntut apa yang sudah menjadi hak nya sebagai buruh yaitu mengenai gaji, dan seharusnya karyawan harus siap dan berani untuk melaporkan pada pihak yang berwajib.
2. Kepada para pekerja yang ada di Perusahaan Terbatas Perkebunan Nusantara VII Kota Pagralam juga harus menyadari akan adanya peraturan yang sifatnya adalah mengikat, jika terjadi banyak kesenjangan maka hal harus dilakukan adalah melakukan musyawarah dengan perusahaan agar tetap terjalin komunikasi dan kerjasama yang baik
3. Kepada para pecinta ilmu semoga tulisan ini dapat memberi informasi yang positif dan kontributif dalam rangka lebih memahami hukum Islam.