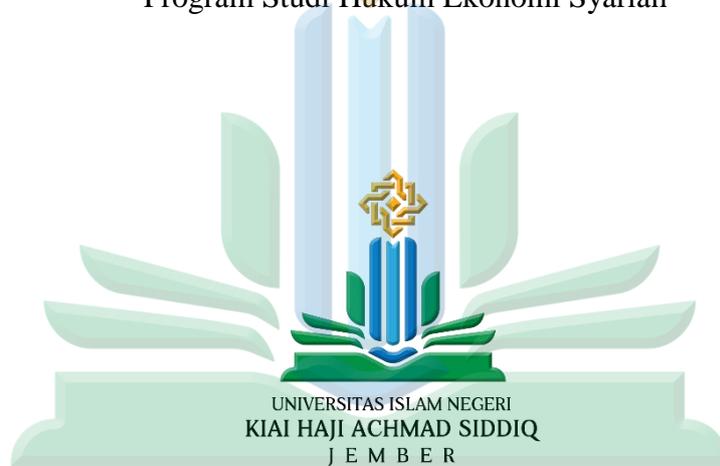


**ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH  
MINIMUM REGIONAL PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi Pada Perusahaan Tahu Di Kecamatan Wonosari  
Kabupaten Bondowoso)**

**SKRIPSI**

Di ajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER  
Oleh:  
**DANEAL HASAN PRATAMA**  
NIM. 204102020014

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS SYARIAH  
JUNI 2024**

**ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH  
MINIMUM REGIONAL PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Pada Perusahaan Tahu di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso)

**SKRIPSI**

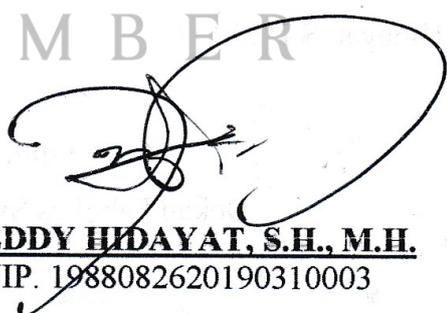
Di ajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh:

**DANEAL HASAN PRATAMA**  
NIM. 204102020014

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Disetujui Pembimbing

  
**FREDDY HIDAYAT, S.H., M.H.**  
NIP. 1988082620190310003

**ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DIBAWAH UPAH  
MINIMUM REGIONAL PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Pada Perusahaan Tahu Di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso)

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)  
Fakultas Syariah  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari: Selasa  
Tanggal: 11 Juni 2024

Tim Penguji:

Ketua

Sekretaris



Dr. Ahmadiyono, M.E.I.  
NIP. 197604012003121005



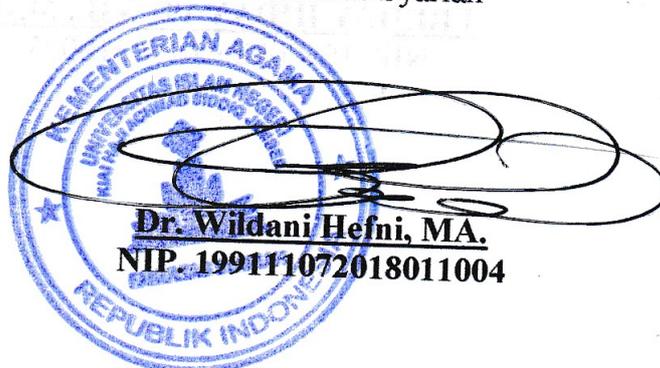
Muhammad Aenur Rosyid, S.H.I., M.H.  
NIP. 198805122019031004

Anggota:

1. Dr. Hj. Mahmudah, S.Ag., M.E.I.
2. Freddy Hidayat, S.H., M.H.

Menyetujui,

Dekan Fakultas Syariah



## MOTTO

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ سَلَّمَ، أَعْطُوا الْوَجَرَ أَوْ لَمْ يَجِفَّ

عَرَفَهُ، رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه

Artinya: Dari Ibnu Umar, ia berkata; telah bersabda Rasulullah SAW, ” berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringnya kering”. (H.R. Ibnu Majah).<sup>1</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>1</sup> Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemah Bulughul Maram Ibnu Hajar AlAsqalani*, (cet 1, Pustaka Amani, Jakarta, 1995),361

## PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah S.W.T. dan atas dukungan/support dari orang-orang tercinta, sehingga pada akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dengan rasa bangga dan ucap syukur skripsi ini kami persembahkan kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yaitu Allah S.W.T. atas karunia nikmatnya sehingga saya mampu menjalankan tugas sampai akhir sebagai mahasiswa di Kampus Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Ayah dan Ibu tercinta sebagai orang tua yang memberikan semangat dan mendoakan saya sampai titik akhir di perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini untuk memperoleh gelar S.H.
3. Kepada saudara kandung saya yang membantu mendoakan saya dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
4. Seluruh saudara dan sahabat seperjuangan saya di UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember terima kasih atas bantuan, Support, doa dan masukannya selama berjalannya perkuliahan sampai akhir penyelesaian Skripsi ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis sampaikan kepada Allah S.W.T. yang telah memberikan nikmat, taufiq dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang menjadi salah satu syarat kelulusan jenjang Strata Satu (S1) dan mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H.) di Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember dengan baik dan tepat. Sholawat beserta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad S.A.W. yang sangat dinantikan syafaatnya kelak akhir nanti, Amin.

Kelancaran dan keberhasilan dalam penulisan Skripsi ini bukan tidak ada hambatan atau jauh dari kata sempurna melainkan penulis harus bekerja keras dan mendapatkan support dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih tanpa batas kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. Sebagai rektor Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, MA. Sebagai dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Freddy Hidayat, S.H., M.H. Sebagai dosen pembimbing dan sebagai Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. Martoyo, S.Hi., M.H. Sebagai Dosen Penasihat Akademik (DPA) penulis yang telah memberikan saran dan motivasi semangat agar mahasiswanya sukses.

5. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember Khususnya Fakultas Syariah yang Telah Memberi Ilmu Pengetahuan Kepada Penulis Dan Mahasiswa.
6. Terima Kasih Kepada Perpustakaan Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember Yang Telah Menyiapkan Beberapa Buku Dan Referensi Yang Sangat Membantu Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi.
7. Kepada kakak kelas kami saudara Dedy Febriansyah, S.Akun. dan kakak Rika Selvita Berliana, S.H. yang telah memberikan saran dan masukan dari awal Mengajukan Menyusun proposal hingga penyelesaian Skripsi.

Tidak ada yang dapat kami berikan sebagai timbal balik dan ucapan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya melainkan hanya doa, semoga segala amal baiknya diridhoi oleh Allah S.W.T.

Tentunya dalam penulisan Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun terhadap kekurangan dalam penulisan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca.

Jember, 20 Mei 2024  
Penulis

**Daneal Hasan Pratama**  
**NIM. 204102020014**

## ABSTRAK

**Daneal Hasan Pratama, 2024:**”*Analisis Penerapan Upah Kerja Di Bawah Upah Minimum Regional Perspektif Hukum Islam Dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Study Perusahaan Tahu Di Kecamatan Wonosari)*“.

**Kata Kunci:** Upah Minimum, Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upah merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya sebagai tanda jasa pekerja yang menjadi kebutuhan pokok seorang pekerja untuk mencukupi kehidupan diri maupun keluarganya. Upah yang diberikan harus adil dan tepat waktu, apabila upah yang diberikan tidak tepat waktu maka akan berdampak besar terhadap ekonominya. Seorang pengusaha harus benar-benar memperhatikan terhadap upah yang diberikan. Selain itu juga harus sesuai dengan hukum islam baik dari perjanjian awal yang menentukan upah pekerjanya, namun disisi lain upah pekerja telah ditentukan pemerintah yang biasa dikenal UMR (Upah Minimum Regional). UMR tersebut ditetapkan oleh pemerintah provinsi (Gubernur) terutama di Jawa Timur, istilah yang ditetapkan gubernur adalah UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota), jadi dalam hal tersebut para pengusaha agar menerapkan upah yang ditetapkan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Fokus penelitian dalam Skripsi ini sebagai berikut: (1). Bagaimana sistem penerapan upah kerja dibawah UMR pada Perusahaan tahu di kecamatan wonosari; (2). Bagaimana pandangan hukum islam terhadap penerapan upah kerja dibawah UMR; (3). Bagaimana pandangan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap penerapan upah dibawah UMR.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris dengan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif Penelitian ini dilaksanakan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan teknis analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Sistem penerapan upah yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya yaitu dengan menggunakan sistem upah waktu dan borongan dengan memperhatikan pemesanan dari konsumen (2) penerapan upah dengan sistem borongan dan waktu diatur dalam hukum islam walaupun tidak ditentukan nominalnya, setidaknya sesuai dengan kelayakan dan keadilan. (3) Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mengatur penerapan harus sesuai dengan keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah dengan nominal yang ditentukan. Hasil penelitian ini dalam hukum islam dan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan dalam hal pemberian upah borongan harus sesuai dengan keadilan dan kelayakan karena perusahaan juga mempertimbangkan kemajuan usahanya.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian .....	9
E. Definisi Istilah .....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	13
B. Kajian Teori .....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	43

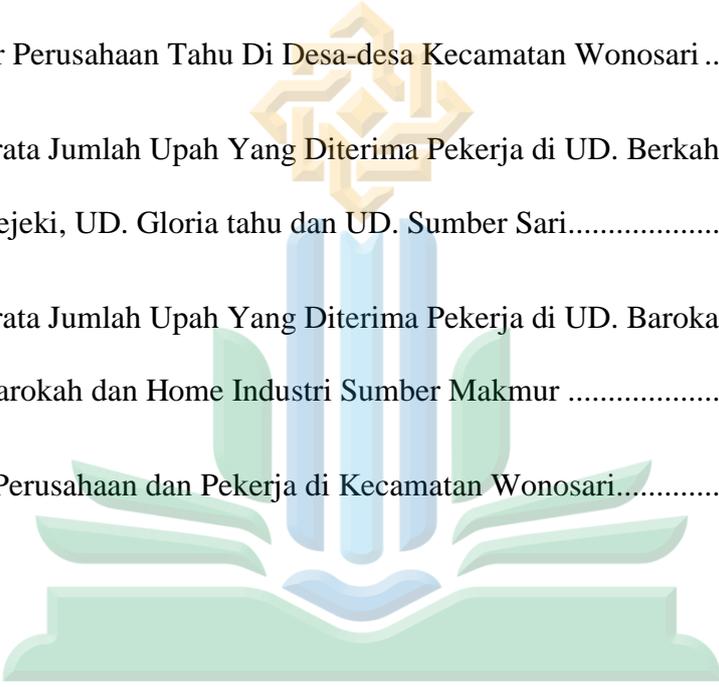
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Subyek Penelitian .....	44
D. Teknik Pengumpulan Data .....	46
E. Analisis Data .....	48
F. Keabsahan Data .....	50
G. Tahap-tahap Penelitian .....	51
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	53
B. Penyajian Data dan Analisis .....	56
C. Pembahasan Temuan .....	69
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
A. Simpulan .....	87
B. Saran-saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R

## DAFTAR TABEL

2.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	17
3.1	Data Perusahaan dan Pekerja di Kecamatan Wonosari .....	45
4.1	Batas-batas Wilayah Kecamatan Wonosari .....	54
4.2	Daftar Perusahaan Tahu Di Desa-desa Kecamatan Wonosari .....	55
5.1	Rata-rata Jumlah Upah Yang Diterima Pekerja di UD. Berkah jaya, UD. Sumber Rejeki, UD. Gloria tahu dan UD. Sumber Sari.....	60
5.2	Rata-rata Jumlah Upah Yang Diterima Pekerja di UD. Barokah, UD. Sumber Barokah dan Home Industri Sumber Makmur .....	60
5.3	Data Perusahaan dan Pekerja di Kecamatan Wonosari.....	61



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Dalam kehidupan di Masyarakat tentunya tidak akan pernah luput dari kata kerja sama yang biasa disebut dengan gotong royong, kerja sama tersebut juga bisa disebut dengan muamalah. Muamalah adalah peraturan yang ditetapkan oleh Allah S.W.T. yang harus ditaati serta diikuti oleh setiap manusia yang berhubungan dengan manusia untuk kepentingan hidup bermasyarakat, kepentingan tersebut merupakan segala urusan yang berkaitan dengan duniawi dalam lingkungan sosial.<sup>2</sup> Muamalah merupakan sebuah kerja sama antara sesama manusia yang berkaitan dengan pengupahan atau bisnis yang berhubungan dengan akad, akad tersebut telah diatur dalam hukum islam atau hukum ekonomi syariah.

Dalam muamalah perlunya mengkaji dengan serius, karena hal yang berhubungan dengan dunia bisnis sangatlah penting. Dari urusan dunia bisnis terutama dalam menerapkan upah haruslah memiliki kesesuaian dalam pemberian upah karena sedikit saja upah yang diberikan tidak sesuai bisa berdampak negatif dari salah pihak, karena kesesuaian dan keadilan dalam pemberian upah sangatlah penting tidak boleh dianggap sebagai hal yang diremehkan.

Upah kerja merupakan sebuah prioritas seorang pekerja untuk memenuhi kepentingan perusahaan dan orang lain (keluarganya), selain itu upah juga menjadikan salah satu faktor hubungan antara pemilik Perusahaan dan karyawan. Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan yang dibagi oleh pemilik perusahaan/industri kepada pekerjanya untuk hasil kerja yang telah dilakukan dan

---

<sup>2</sup> Abdul Munib, *Hukum Islam dan muamalah( asas-asas hukum islam dalam bidang muamalah)*, fak. UIN pamekasan, 2018

mau dilakukan, yang fungsi upah tersebut sebagai keberlangsungan hidup seseorang selayaknya dan sebagai bentuk dari produksi.<sup>3</sup>

Pengupahan merupakan unsur paling penting dan rawan dalam ketenagakerjaan terutama dalam hubungan pengusaha atau pemilik pekerjaan dan pekerja yang memiliki perbedaan sehingga terjadinya konflik, terutama dari pihak-pihak tersebut memiliki mainset dan argument tentang kepentingan masing-masing pihak sudah berbeda sejak awal, Sehingga perlunya bantuan dari pemerintah agar bisa mengatasi problem tersebut. Dalam bidang ketenagakerjaan/perburuhan pemerintah melakukan campur tangan terhadap perjanjian kontrak kerja pekerja dan pengusaha dengan menentukan upah minimum, maksudnya pengusaha/pelaku industri dilarang menerapkan upah/gaji lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Bentuk campur tangan yang dilakukan pemerintah dengan cara memberi wewenang kepada pemerintahan daerah dengan Otonomi daerah. Otonomi daerah adalah pemberian hak, kewajiban dan wewenang kepada pemerintahan daerah untuk mengatur dan membuat keputusan kepada kepentingan Masyarakat yang selayaknya menaati peraturan yang berlaku dalam undang-undang.<sup>4</sup>

Pembayaran upah kepada para pekerja yang diterapkan oleh pengusaha dihadapkan dengan pemberian upah yang adil, tepat waktu sesuai dengan

---

<sup>3</sup> Tri Lestari, *Konsep standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam dan Implementasinya di Yayasan Pondok Mulya*, (Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Syarif Hidayatullah, 2011. Jurnal M.roza, 2021)

<sup>4</sup> Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010), 254

perjanjian, seimbang dan baik agar pekerja mendapatkan kepuasan upah<sup>5</sup>. Upah sebagai aspek kehidupan bagi manusia harus diterapkan dengan benar, baik secara keadilan maupun kelayakan antara pekerjaan dengan upah. Seperti yang sudah diuraikan dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۚ ۲۳۳

*Artinya : Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertaqwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*

Sudah dijelaskan pada ayat diatas bahwa dalam sebuah pemberian upah terhadap karyawan atau pekerja yang bekerja kepada kita atau seseorang yang membantu jasa kepada kita harus sesuai dan patut. Jika dari pemberi upah tidak memberikan upah yang sepatutnya maka akadnya tidak sah, maka dari itu juga menghindar dari kecurangan para pihak terkait antara pengusaha dan pekerja yang biasanya menimbulkan sebuah kerugian atau tindakan ketidakadilan, maka perlunya dari para pihak baik atasan maupun karyawan harus berperilaku adil.

Selayaknya Upaya dalam pemberian upah perlunya mainset yang tinggi guna memenej terhadap besaran upah yang setara dengan potensi dari Perusahaan dalam pengembangan usaha untuk mendapatkan keuntungan. Dengan demikian sasaran dari upah minimum agar menutupi kekurangan dan keperluan kehidupan pekerja beserta keluarganya dengan mengadakan kebijakan dari upah minimum sebagai berikut:

1. Penjaminan hasil pekerja yang tidak rendah dari tingkatan upah yang

<sup>5</sup> Afzalurrahman dan Dewi Nurjulianti, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang (Muhammad as A Trader)*, (Jakarta yayasan Swarna Bhummy,1997) , 69

ditetapkan.

2. Menjamin pengembangan produk Perusahaan dengan efektif
3. Menumbuhkan produktifitas pekerja.<sup>6</sup>

Di dalam Perusahaan perlunya sebuah pegawai untuk proses pengembangan Perusahaan, fungsi dari pegawai/pekerja tersebut untuk pengembangan dan kemajuan Perusahaan. Pada zaman sekarang pekerja sangatlah menjadi prioritas utama karena perkembangan era teknologi yang semakin canggih dan pengusaha berusaha mencari pekerja yang memiliki kinerja sesuai dengan bidang di Perusahaan terutama Perusahaan tahu. Kinerja kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan Perusahaan, semakin baik kinerja pegawai maka semakin maju Perusahaan tersebut, oleh karenanya penetapan upah minimum di bentuk oleh pemerintah supaya memiliki keadilan didalamnya. “Kinerja kerja adalah perilaku yang dikerjakan oleh setiap pekerja.”<sup>7</sup>

Dalam penetapan upah minimum pekerja, pemerintah menetapkan di setiap daerah dengan berbagai kondisi ekonomi yang berbeda, oleh karena itu setiap pengusaha dilarang menerapkan upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan. Hal tersebut disebutkan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 90 ayat (1), dikatakan pengusaha di larang memberikan upah terhadap pekerja di bawah rata-rata upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Seluruh provinsi-provinsi di indonesia telah menentukan upah minimum

<sup>6</sup> Rafika Sari dan Zaty, *Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia*, (Jurnal Ekonomi Kebijakan Publik, Vol.4, Nomor 24, 2013)

<sup>7</sup> Prof. Dr. Budiharto, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Samudra biru (anggota IKAPI)*, (bangundapan Bantul Yogyakarta Cetakan 1, 2019), 71

yang tidak sama di setiap wilayah, upah minimum kabupaten/kota atau UMR Jawa Timur di tahun 2023 telah ditetapkan oleh Gubernur Khofifah Indar Parawansa dengan keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/889/KTSP/013/2022 tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur di tahun 2023 dengan berbagai macam perbedaan UMK, untuk UMK tertinggi di Jawa Timur kota Surabaya sebesar Rp. 4,525,479.19 sedangkan UMK terendah Kabupaten Sampang sebesar Rp. 2,114,335,27.

Kabupaten Bondowoso yang terletak di daerah Jawa Timur terutama yang akan diteliti pada Perusahaan-perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari dengan upah minimum Kota/Kabupaten (UMK) pada tahun 2023 sebesar Rp. 2.154.504.13, di tahun 2022 UMK Kabupaten Bondowoso Rp.1.958.640. yang kisaran kenaikannya berkisar Rp. 195.864. UMK tersebut telah dicantumkan dalam keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/889/KTSP/013/2022 pada tahun 2023.<sup>8</sup>

Perusahaan tahu merupakan sebuah usaha dagang yang bergerak dalam produksi dan penjualan produk tahu. Dalam operasinya, perusahaan ini memiliki sejumlah karyawan yang terlibat dalam berbagai tahap produksi, termasuk pembuatan tahu, pengemasan, dan distribusi produk tahu. Salah satu aspek penting dalam menjalankan operasionalnya adalah gaji/upah karyawan.<sup>9</sup>

Perusahaan tahu di Bondowoso tepatnya di Kecamatan Wonosari memiliki Perusahaan berkisar 7 diantaranya berada di desa Kaporan, Glidung, Wonosari

---

<sup>8</sup> Tribunews dikutip dari, <https://www.tribunnews.com/regional/2022/12/12/daftar-ump-umk-umr-Kabupaten-Bondowoso-Jawa-Timur-tahun-2023-naik-jadi-rp2154504> diakses 12 desember 2022.

<sup>9</sup> Analisis strategi pemasaran usaha pembuatan tahu pada perajin tahu Bandung di Kecamatan Jampang Tengah Sukabumi (studi kasus pada cv. Lusiana Abadi)

dan Traktakan. Dari Perusahaan tersebut sudah ada yang berbentuk UD dan memiliki beragam upah kerja yang berbeda-beda. Upah setiap pekerja dari pembuatan tahu, pengemasan dan distribusi tahu terjadi perbedaan dalam penerapan upahnya dan tergantung dengan jumlah banyaknya pesanan (gaji tidak tetap) tutur dari salah satu pekerja.<sup>10</sup>

Upah pekerja yang diberikan kepada pekerja terkadang tidak sesuai dengan kebutuhan kehidupan pekerja dan keluarganya. Hal tersebut menimbulkan sebuah ketidakproduktifan kerja yang akibatnya banyak kecacatan produk yang di distribusikan kepada konsumen. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan dalam pemberian upah kerja harus layak, baik dan adil, agar perkembangan dari Perusahaan bisa berkembang dengan produktifnya pekerja. Dalam peraturan Menteri ketengakerjaan republik indonesia nomor 18 tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023 pada pasal 2 ayat (1) disebutkan penetapan kebijakan upah minimum untuk menciptakan kesejahteraan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>11</sup> Dari kutipan diatas sudah jelas bahwa pengusaha wajib memberikan upah sesuai ketetapan Gubernur Jawa Timur.

Perusahaan memiliki pekerja/karyawan yang jumlahnya berbeda-beda, untuk Perusahaan yang sudah berbentuk UD (Usaha Dagang adalah badan usaha yang kegiatannya menjual dan membeli Kembali suatu barang tanpa mengubah bentuk barang tersebut), akan lebih banyak jika dibandingkan dengan Perusahaan yang biasa. Karenanya upah yang diberikan kepada pekerja dari setiap Perusahaan

---

<sup>10</sup> Halim, *Observasi dan Wawancara* karyawan perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, 12 September 2023

<sup>11</sup> Yafiz Arya Dharma, Arifuddin Muda Harahap dan Miftahul Hasan, *Implementasi hukum terhadap upah pekerja dibawah UMR*, 14

tahu di kecamatan wonosari berbeda-beda.

Salah satu upah yang diberikan oleh pengusaha kepada para pekerjanya yang mendistribusikan usaha kurang lebih sebesar Rp. 45.000.- perhari jika di total perbulan Rp.1.350.000.- upah tersebut bisa naik dan turun sesuai dengan jumlah pemesanan tahu sedangkan UMR, UMP dan UMK yang ditetapkan dalam peraturan Gubernur untuk Kabupaten Bondowoso sebesar Rp. 2,154,504.1.<sup>12</sup>

Berdasarkan uraian di atas UMR, UMP, dan UMK menjadi bahan kajian hukum yang harus diteliti lebih lanjut. Berdasarkan perspektif meliputi hukum islam yang terdapat dalam al-qur'an, al-hadist, ijma' dan hukum yang ditetapkan oleh pemerintahan didalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan. Kajian ini diharapkan dapat menjadikan kajian hukum dari berbagai sudut pandang, sehingga dapat menjadikan bahan kajian hukum yang menarik dan perlu diteliti lebih lanjut.

Oleh sebab itu, peneliti sangat tertarik untuk mengangkat permasalahan dan meneruskan penelitian lebih lanjut mengenai judul “Analisis penerapan upah kerja dibawah upah minimum regional perspektif Hukum islam dan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso).

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan suatu pengecurutan problem-problem yang akan di identifikasi. hal ini merupakan bagian terpenting dari penelitian yang

---

<sup>12</sup> Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KTPS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023

akan dikembangkan lebih lanjut. Berdasarkan dari penjelasan latar belakang tersebut, tentunya memiliki beberapa fokus penelitian yang akan dikaji oleh peneliti, sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penerapan upah kerja di bawah UMR pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso?
2. Bagaimana pandangan hukum islam terhadap penerapan upah kerja dibawah UMR pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso?
3. Bagaimana pandangan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap penerapan upah dibawah UMR pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penerapan upah kerja di bawah UMR di Perusahaan tahu Kecamatan Wonosari.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis terhadap penerapan upah kerja dibawah UMR yang diberikan perusahaan kepada karyawannya persepektif Hukum Islam.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis terhadap penerapan upah kerja di bawah UMR yang diberikan pengusaha kepada karyawannya pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dikaji diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih pemikiran untuk menambah wawasan pengetahuan serta memberikan kontribusi keilmuan baik secara umum dan syariah terutama dalam kasus penerapan upah kerja.
2. Secara praktis
  - a. Bagi peneliti, Diharapkan untuk menambah wawasan keilmuan terutama dalam penulisan karya ilmiah dan menjadikan media pembelajaran bagi peneliti khususnya di bidang hukum ekonomi syariah.
  - b. Bagi kalangan akademis, diharapkan untuk menambah wawasan bagi mahasiswa UIN Kiai Haji Achamd Siddiq Jember khususnya mahasiswa program studi hukum ekonomi syariah dalam mengkaji isu-isu hukum baik secara umum dan syariah.
  - c. Bagi Masyarakat, diharapkan menjadi bahan informasi media dan menjadikan masukan tentang penerapan upah kerja.

## E. Definisi Istilah

### 1. Upah

Upah adalah balas budi jasa yang diberikan kepada pekerja dengan berupa uang oleh setiap Lembaga/perusahaan dengan waktu yang telah disepakati antara kedua belah pihak.<sup>13</sup>

### 2. Upah Minimum Kabupaten Bondowoso

Pengertian upah minimum terdapat dalam peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum, ketetapan upah minimum provinsi menetapkan upah minimum di Kabupaten/kota.<sup>14</sup> Besarnya upah minimum pada suatu Provinsi didasarkan dengan kehidupan hidup layak (KHL) dengan mempertimbangkan produktivitas ekonomi setiap daerah, untuk Kabupaten Bondowoso upah minimumnya sebesar Rp. 2.154.504.13.

### 3. Karyawan/pekerja

Karyawan/pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain atas upaya yang diberikan kepada perusahaan/lembaga.<sup>15</sup>

### 4. Pengusaha dan pemberi kerja

Pengusaha adalah orang perseorangan, Persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri sedangkan

<sup>13</sup> Amin Zainullah DKK, *Pengaruh Upah, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton*, jurnal rekayasa sipil/volume 6, No.2-2012, 128

<sup>14</sup> Pasal 3, Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013, tentang upah minimum

<sup>15</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan penyelenggara jaminan sosial

pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>16</sup>

## 5. UMR, UMP dan UMK

- a. UMR (Upah Minimum Regional) merupakan istilah lama sebelum adanya UMP dan UMK atau upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap yang ditentukan oleh gubernur/pemerintah sebagai jaring pengaman para pihak.
- b. UMP (Upah Minimum Provinsi) adalah upah minimum yang berlaku di seluruh Kabupaten/kota di suatu Provinsi.
- c. UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten atau Kota.<sup>17</sup>

Dari pemaparan diatas, maka judul “Analisis Penerapan Upah Kerja Dibawah Upah Minimum Regional Perspektif Hukum Islam dan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada Perusahaan Tahu Di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso) merangkum sebuah telaah dala ranah Hukum islam dan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengenai sistem penerapan upah kerja.

## F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pembaca mengetahui isi dari skripsi ini secara keseluruhan serta berurutan sesuai dengan

<sup>16</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>17</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pembahasannya. Sistematika penulisan ini menjadi gambaran secara umum mengenai 5 pembahasan pada sub bab berikut, antara lain:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teori dan praktis, definisi istilah.

### **BAB II: KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan dibahas tentang penelitian terdahulu yang isinya terdapat beberapa penelitian terdahulu dan kajian teori yang berkaitan dengan upah minimum pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang prosedur-prosedur penelitian yang akan dilakukan. Metode penelitian ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, Teknik pengumpulan data, analisis data keabsahan data dan tahapan-tahapan penelitian.

### **BAB IV: PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan penyajian data meliputi obyek gambaran penelitian, penyajian data, analisis data serta pembahsan temuan yang diperoleh dari lokasi penelitian.

### **BAB V: PENUTUP**

Dalam bab ini membahas kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian oleh peneliti serta dilengkapi dengan saran-saran peneliti.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau yang belum terpublikasikan (Skripsi, tesis, disertasi, artikel yang dimuat pada jurnal ilmiah dan sebagainya).<sup>18</sup>

Beberapa penelitian yang telah dilakukan yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Skripsi yang ditulis oleh M. Roza dengan judul “Pelaksanaan upah minimum regional (UMR) bagi pekerja di skala coffe and tea ditinjau dari Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan”. Dalam Skripsi tersebut membahas tentang pembayaran yang dilakukan oleh pemilik skala coffe and tea dilakukan secara bulanan dengan ketentuan gaji sudah ditetapkan sejak awal perjanjian setiap harinya. Perhitungan bolos dan tidak masuk karyawan termasuk dengan potongan- gajian, karyawan bekerja dilakukan dengan sitem *shift*. Pada awal perjanjian owner skala coffe and tea telah menjelaskan hal-hal apa saja yang harus dikerjakan oleh karyawan baik itu tata cara, prilaku dan larangan.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember, *Penulisan karya ilmiah Jember*: UIN KHAS Jember press, 2022, 30

<sup>19</sup> M. Roza, *Pelaksanaan Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pekerja di Skala Coffe and Tea Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh, 2021

2. Skripsi yang ditulis oleh Riska Wahyu Noviana dengan judul “Penerapan upah karyawan menurut perspektif hukum ekonomi syariah (study kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali). Dalam Skripsi tersebut membahas tentang beragam upah kerja yang diberikan dengan mengacu pada posisi karyawan di Perusahaan dan pekerja yang telah lama dengan memiliki segala bakat dalam pekerjaannya akan mendapat upah yang lebih dibandingkan dengan yang baru yang belum memiliki performance dalam bekerja. Dalam penelitian ini ada sedikit ketidaksesuaian dengan perjanjian upah, yang mana upah akan diberikan sejak awal namun upah tersebut ditangguhkan sehingga adanya keterlambatan tidak sesuai dengan perjanjian owner dengan karyawan.<sup>20</sup>
3. Skripsi yang ditulis oleh Dewi Triwulandari dengan judul “Pengupahan buruh tani sebagai pekerja harian lepas dalam tinjauan hukum ekonomi syariah di Desa Tugusari Kecamatan Tugusari Kabupaten Jember”. Peneliti tersebut menjelaskan tentang penundaan pemberian upah kepada para petani harian di Desa Tugusari Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember dan bagaimana pandangan hukum ekonomi syariah terhadap penundaan pembayaran upah kerja tersebut karena dalam pemberian upah harus sesuai dengan kelayakan dan keadilan baik dari segi waktu yang harus diberikan setiap harinya dan penundaan upah tersebut sangat berpengaruh terhadap para pekerja karena upah yang diberikan terhadap

---

<sup>20</sup> Riska wahyu noviyana, *Penerapan Upah Karyawan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*, Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta, 2023

kehidupan pekerja maupun ekonomi pokok kebutuhan kehidupan sehari-hari dalam keluarganya.<sup>21</sup>

4. Skripsi yang ditulis oleh Ulfa Nur Fadilla dengan judul “Pembayaran upah karyawan perspektif prinsip keadilan dalam ekonomi islam (Study usaha pembuat sapu lidi Desa Astomulyo Punggur)”. Peneliti yang menulis judul tersebut membahas tentang pemberian upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, upah yang diberikan tidak hanya berupa uang melainkan barang seperti barang elektronik. Pengusaha memberikan upah berdasarkan dengan prinsip keadilan, namun seorang karyawan memiliki hutang kepada pengusaha maka upah yang diberikan setiap harinya akan di potong langsung oleh pengusaha, hutang tersebut oleh pengusaha dapat dianggap cicilan.<sup>22</sup>
5. Skripsi yang di tulis oleh Leni Wahyuni dengan judul “Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir ditinjau dari perspektif ekonomi syariah.” Dalam Skripsi tersebut membahas tentang pengaruh gaji yang diberikan kepada karyawan PT. Riau Agri di Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir bisa berjalan dengan positif dan signifikan terhadap upah minimum yang diberikan. Pemberian upah tersebut sangat berpengaruh terhadap kehidupan sehari-hari karyawan dan

---

<sup>21</sup> Dewi Triwulandari, *Pengupahan Buruh Tani Pekerja Harian Lepas Dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah di Desa Tungusari Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember*, Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Ahmad Siddiq Jember, 2023

<sup>22</sup> Ulfa Nur Fadilla, *Pembayaran Upah Karyawan Perspektif Prinsip Keadilan Dalam Ekonomi Islam*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2019

keluarganya jika ditinjau dari perspektif ekonomi syariah sudah sangat memenuhi syarat.<sup>23</sup>

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu**

No	Nama, tahun, judul	Persamaan	Perbedaan
1	M. Roza, Universitas Islam Negeri Ar-raniry, Banda Aceh. Tahun 2021 Judul: Pelaksanaan upah minimum regional (UMR) bagi pekerja di skala coffee and tea ditinjau dari Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.	Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pelaksanaan penerapan upah kerja karyawan menurut Undang-undang.	Perbedaan penelitian ini hanya membahas UMR menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003.
2	Riska Wahyu Noviana, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta, Surakarta, Tahun 2023. Judul: Penerapan upah karyawan menurut perspektif Hukum ekonomi syariah (Study kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)	Persamaan dalam penelitian ini bagaimana sistem penerapan upah kerja yang adil jika ditinjau dari Hukum islam.	Perbedaan penelitian ini yang objek kajiannya hanya fokus penerapan upah kerja di bawah menurut Hukum islam.
3	Dewi Triwulandari, Universitas Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember, Jember, Tahun 2023 Judul: Pengupahan buruh tani sebagai pekerja harian lepas dalam tinjauan	Persamaan dalam penelitian ini membahas tentang penerapan upah yang diberikan dengan sistem waktu	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada objek kajiannya yang penetapan upah kerja secara lepas dan tinjauan

<sup>23</sup> Leni wahyuni, *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020

	Hukum ekonomi syariah di Desa Tugusari Kecamatan Tugusari Kabupaten Jember		hukumnya adalah Hukum ekonomi syariah
4	Ulfa Nur Fadilla, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, Lampung, Tahun 2019 Judul: Pembayaran upah karyawan perspektif prinsip keadilan dalam Ekonomi islam (Studi usaha pembuatan sapu lidi Desa Astomulyo Punggur)	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada pembayaran upah yang harus diberikan secara adil.	Perbedaan dalam penelitian ini pada objek kajiannya yang hanya fokus kepada tinjauan Hukum islam.
5	Leni Wahyuni, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, Tahun 2020 Judul: Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang kabupaten Indragiri Hilir ditinjau dari perspektif Ekonomi syariah.	Persamaan dalam penelitian ini ada pada pengaruh gaji yang diberikan oleh pengusaha terhadap kehidupan karyawan.	Perbedaan dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan kepada pengaruh gaji karyawan dalam tinjauan Ekonomi syariah.

## B. Kajian Teori

### 1. Gambaran Umum Mengenai Upah

#### a. Pengertian Upah

Dalam islam upah dikenal dengan kata *ijarah* secara etimologi al-ijarah berasal dari kata *al-ajru* atau *al-ujrah* yang memiliki sebuah arti yang sama upah atau ganti.<sup>24</sup> Sedangkan secara istilah adalah akad perpindahan pada suatu barang atau jasa dengan waktu tertentu yang

<sup>24</sup>.Sayyid Sabiq, *Fikih as-sunnah*, PT Alma'arif, (Bandung, 1987), 15

sebagai imbalannya berupa upah, pemindahan tersebut tanpa diikuti pemindahan kepemilikan. Dari pemikiran tersebut hanafiyah berpendapat bahwa ijarah adalah akad atas manfaat disertai imbalan.<sup>25</sup>

Upah menurut ekonomi disebut dengan upah yang secara arti lebih luas jika dikaitkan dengan kontrak perjanjian yang memegang teguh dengan prinsip kecukupan dan keadilan. Dari dua prinsip tersebut lebih diutamakan dengan keadilan karena mencakup tentang kejelasan akad (transaksi). Akad transaksi dalam suatu pekerjaan adalah akad yang sering terjadi di perusahaan antara pengusaha dengan pekerja, jadi perlunya kejelasan dalam akad pemberian upah. Akad upah tersebut berupa besar kecilnya dalam pemberian upah.<sup>26</sup> Oleh karena itu, pembayaran upah harus diberikan dengan perjanjian yang mengacu pada pekerjaan yang ditugaskan dan bagi pekerja dilarang memaksa meminta upah yang melebihi dari batas kemampuan pengusaha.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 30 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, yang termasuk tunjangan atau tidak langsung

<sup>25</sup>.Ahmad Ifham Solihin, *Ini lho bank syariah*, (PT Grafindo media pertama, (Jakarta Timur, 2008), 131

<sup>26</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (PT Arjasa Pratama, Bandar Lampung 2020)

dapat mempertinggi produktivitas atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>27</sup>

Dewan penelitian pengupahan nasional juga mendefinisikan upah adalah suatu pemberian berupa imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk pekerjaan yang telah dilakukan, yang fungsinya untuk keberlangsungan hidup seorang pekerja dan keluarganya. Upah tersebut berupa uang yang telah diperjanjikan dan ditetapkan oleh kedua belah pihak yang berdasarkan Undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang pengupahan.<sup>28</sup>

Upah menurut para ahli yang di kemukakan oleh Hadi Purwono upah adalah imbalan yang ditetapkan atas dasar perjanjian sebagai tanda ganti jasa yang diberikan oleh pekerja dengan syarat-syarat tertentu.

Menurut G. Reynold dalam pendapatnya, upah di bagi menjadi tiga:

- 1) Upah bagi pengusaha adalah biaya oprasional produksi yang harus rendah agar barang yang diproduksi tidak terlalu tinggi dan tingkat keuntungan yang tinggi.
- 2) Bagi organisasi pekerja atau buruh adalah tempat perundingan pekerja dengan pengusaha agar biaya oprasional dinaikkan.

---

<sup>27</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

<sup>28</sup> Lilik Eka Hermawan, *Analisis penerapan upah kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan*, (lampung, 2019), 27

- 3) Bagi pekerja atau buruh upah adalah imbalan yang diterima pada waktu yang ditentukan sesuai kesepakatan untuk pembiayaan hidup.<sup>29</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwasanya upah merupakan sebuah imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh sebagai tanda jasa pekerjaanya sesuai dengan kesepakatan besaran nominal upah dan waktu yang telah ditentukan untuk kebutuhan hidup seseorang pekerja.

#### **b. Dasar hukum upah**

Upah berasal dari Bahasa arab yang disebut al-ujrah. Dari segi bahasa al-ajru yang berarti 'iwad (ganti) yang dikenal dengan istilah ijarah dan akad ijarah.<sup>30</sup> Ijarah berasal dari kata al-ujro ialah upah yang dibolehkan oleh syariat dan diwajibkan membayar upah yang telah disepakati dan ditentukan. Hukum upah telah ditetapkan dalam alqur'an, as-sunnah dan ijma.

Landasan al-qur'an

Al-qur'an menjadi salah satu sumber utama terutama dalam penerapan upah, salah satu sumber hukum upah terdapat dalam surat Al-Baqoroh ayat 233:

<sup>29</sup> H. Zaini Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di indonesia*, (Jakarta: Prenamedia, 2019), 79

<sup>30</sup> H. Ahmad Lutfi dan Efriandi, *Upah (Ujrah) dalam perspektif Hukum islam*, (AKTUALITA Jurnal penelitian sosial dan keagamaan e-ISSN: 2656-7628, Volume 13, Edisi 2 Desember 2023), 35

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ  
وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۚ ۲۳۳

*Artinya: dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*<sup>31</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang upah yang wajib dibayar kepada pekerja dengan mempertimbangkan sesuai yang dikerjakan dan menyesuaikan dengan perjanjian yang disepakati antara para pihak terkait. Pada ayat tersebut terdapat makna jika kalian ingin menghendaki bayi-bayi kalian ingin disusui oleh Wanita-wanita bersedia menyusui, maka hal tersebut boleh dilakukan. Akan tetapi kalian harus menerapkan imbalan yang sepantasnya, apabila upah/imbalan yang diberikan oleh setiap pengusaha tidak sesuai maka akadnya tidak sah, setidaknya pemberi upah tidak melakukan tindak ketidakadilan dalam memberi upah supaya dari salah satu pihak tidak ada yang merasa kerugian, oleh sebab itu Islam sangat prihatin dalam penegakan keadilan pemberian upah.

<sup>31</sup> Muhammad Khoirul Anwar, *Ilmu alqu'an dan tafsir penerjemah al-qur'an*, (Jakarta: Program Studi Ilmu al Qur'an dan Tafsir, 2019)

### Landasan As-sunnah

Sedangkan dalam hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibnu Umar mengatakan Nabi Muhammad S.A.W. Bersabda mengenai tentang upah tersebut:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَعْطُوا الْوَجْرَ لِمَنْ أَعْطَى الْوَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَه)

Artinya: Dari Ibnu Umar, ia berkata; telah bersabda Rosulullah S.A.W.,” Berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majah).

Maksud dari hadist tersebut adalah berikanlah upah sesuai dengan perjanjian dari kedua belah pihak dan bisa dimaksud setelah berakhirnya pekerjaan. Yang di maksud berikanlah upah sebelum keringatnya kering menurut Al-Munawi adalah perintah untuk memberikan upah setelah melakukan pekerjaan walaupun keringat itu belum kering atau sudah kering.

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ)

Artinya : Dari Abu Sa'id Al-Khudri ra. Bahwasanya Nabi Muhammad S.A.W. Bersabda, “Barang siapa yang mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (H.R. Abdurrozaq).<sup>32</sup>

Maksud dari hadist di atas sebelum melakukan pekerjaan hendaknya si pengusaha dan pekerja telah menentukan upah sesuai

<sup>32</sup> Nurul Mukarromah, *Tinjauan hukum Islam tentang pembayaran upah di awal akad*, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017), 24

dengan penjanjian yang ditentukan, dan ketika telah melakukan pekerjaan upah supaya diberikan sesuai dengan perjanjian.

Landasan ijma'

Mengenai tentang landasan ijma' yang mengisyaratkan tentang ijarah (upah), semua umat telah sepakat, tidak ada seorang ulama yang membantah kesepakatan (ijma) ini, sekalipun ada yang membantah /perbedaan pendapat hal tersebut tidak dianggap.

Negara kita Indonesia juga mengatur tentang penepatan upah yang dijelaskan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan dan peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 juga menyebutkan dalam pemberian upah harus berperilaku adil agar pekerja mendapatkan kehidupan yang layak baik untuk dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu pemerintah menetapkan ketentuan yang harus diberikan kepada pekerja yang disebut dengan UMR (Upah Minimum Regional), UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota). UMR atau UMK ini ditentukan oleh Gubernur yang setiap daerahnya berbeda-beda dengan mengacu pada ekonomi setiap daerah.

### c. **Komponen upah**

Komponen upah merupakan penghasilan pekerja yang didapat atau yang diberikan oleh pengusaha berupa imbalan. Imbalan tersebut

yang diberikan berbentuk upah dan non upah. Komponen upah dibagi menjadi 3 bagian, upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

- 1) Upah pokok adalah imbalan yang dibagikan kepada pekerja/buruh atas jasa pekerjaannya menurut tingkatan jabatannya yang besar upah tersebut sesuai dengan kesepakatan supaya memenuhi kehidupan pekerja yang layak selama dia bekerja.
- 2) Tunjangan tetap adalah pembayaran yang dibagikan secara teratur dengan bertahap kepada pekerja/buruh dan keluarganya dengan pembayaran dengan waktu yang bersamaan dengan upah pokok, tanpa memperhitungkan kehadiran dan prestasi kerjanya dalam Perusahaan. Tunjangan tetap ini berupa tunjangan anak, istri dll.
- 3) Tunjangan tidak tetap adalah pembiayaan yang diberikan secara langsung dan tidak langsung pada pekerja dan keluarganya yang pembayarannya tidak dilakukan secara bersama dengan upah pokok seperti tunjangan makan yang dibagikan sesuai dengan masuknya dalam Perusahaan.<sup>33</sup>

Penghasilan merupakan sebuah kebutuhan oleh setiap karyawan yang sering diterima yang dapat digolongkan ke dalam empat bentuk yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (beras, gula dll), kondisi lingkungan kerja dan *fringe benefits* (berupa dana yang disisihkan

---

<sup>33</sup> Cindi Chintia Dewi, Sudi Fahmi dan Ardiansyah, *Idealnya penerapan upah pekerja malaysia dari perspektif keadilan*, 2022

pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, dan makan siang).<sup>34</sup>

#### d. Faktor-Faktor dalam Penentuan Upah Karyawan

Dalam faktor ini untuk mempertimbangan penentuan upah kerja karyawan dan mempengaruhi tingkat upah, hal ini dikutip oleh A. Nurul Fajri Usman dalam tulisannya, diantaranya;<sup>35</sup>

##### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja dan karyawan/pekerja

Hukum penawaran dan permintaan ini menjadi pengaruh terhadap upah, pengaruh tersebut terjadi pada Perusahaan yang membutuhkan kemampuan khusus dan membutuhkan tenaga kerja yang banyak, sehingga upah yang diterapkan kepada pekerja memiliki angka yang lebih tinggi sedangkan upah yang mendapatkan penawaran jabatan yang seperti biasanya akan cenderung lebih rendah.

##### 2) Organisasi pekerja

Dalam sebuah Perusahaan/industri yang memiliki organisasi atau tidak serta lemahnya organisasi akan mempengaruhi tingkat upah yang ditentukan.

##### 3) Kemampuan untuk membayar

Pemberian dan penentuan upah juga berdasarkan atas kemampuan pengusaha. Walaupun penentuan upah ditentukan

<sup>34</sup> R. Joni Bambang S.,S.H., M.M. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Pustaka setia Bandung cetakan 1, 2016), 159

<sup>35</sup> A. Nurul fajri Osman, *Penetapan Upah Minimum di Provinsi Lampung*, (Lampung: Jurnal ilmu hukum praevia Universitas Lampung, 2011), 35

dengan tinggi oleh serikat buruh. Perusahaan menganggap upah sebagai komponen biaya produksi yang sangat penting, karena upah dapat mengurangi laba. Jika dalam Perusahaan terjadi kerugian dalam kenaikan produksi maka akan berimbas kepada pemenuhan fasilitas pekerja/Perusahaan kurang mampu untuk menerapkan upah pekerja.

#### 4) Produktivitas

Produktivitas mengacu kepada hasil produk. Semakin tinggi/banyak hasil produk Perusahaan karena produktivitasnya pekerja yang tinggi, maka semakin tinggi juga keunggulan Perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerjanya, begitupun sebaliknya semakin rendah hasil produktivitas pekerja maka semakin rendah untuk kemampuan membayar oleh Perusahaan.

#### 5) Faktor biaya hidup

Faktor lain yang dapat mempengaruhi penerapan /pemberian upah ialah gaya hidup. Gaya hidup yang dimaksud faktor ekonomi pada suatu daerah, biasanya terjadi pada kota yang biaya hidupnya tinggi maka upah yang diberikan akan cenderung tinggi juga begitupun sebaliknya.

#### 6) Pemerintah

Pemerintah bisa menjadi salah satu faktor tinggi rendahnya upah yang ditentukan melalui peraturan-peraturan yang

ditetapkan seperti upah minimum yang menjadikan Batasan upah paling rendah yang harus dibayarkan pengusaha.

Dalam faktor tersebut sangat sulit untuk ditentukan bagi pekerja, hal tersebut jika meminta jawaban kepada pekerja akan sangat bervariasi contoh jawabannya “asal cukup untuk membiayai hidup”. Oleh karena itu dalam Islam ada konsep mengenai pembayaran upah. Upah pada hakikatnya merupakan imbalan yang diterima pekerja sebagai penghasilan utama untuk memenuhi kehidupannya, oleh karena itu upah yang diberikan oleh pengusaha kepada setiap pekerjanya harus sewajarnya, sesuai dengan kemampuannya dan kehidupannya. Upah merupakan imbalan terhadap jasa yang diberikan oleh Perusahaan dan pengusaha yang harus memberikan upah kepada pekerjanya.

Selain faktor penentuan upah yang ada faktor yang dalam pemberian upah menyebabkan upah pekerja tidak dibayarkan adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerja yang sama sekali tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja tanpa ada alasan yang diketahui secara hukum seperti: Menikah, kecelakaan, ada keluarga yang meninggal dunia, sakit yang tidak bisa bekerja, hamil, pekerja naik haji/umroh dll.
- 2) Pekerja yang mangkir dari pekerjaannya, kecuali melakukan hak istirahat, melaksanakan tugas Pendidikan yang dilaksanakan oleh

perusahaan dan dan melaksanakan tugas serikat pekerja yang mendapatkan rekomendasi dari pengusaha.<sup>36</sup>

#### e. Pengelolaan upah

Perusahaan secara umum memiliki beberapa sistem pengelolaan upah untuk pekerja sebagai berikut:

##### 1) Upah sistem Borongan

Upah sistem dengan cara Borongan adalah cara pengupahan yang berdasarkan properti atau banyaknya produk hasil dari pekerjaan yang memiliki kesepakatan antara pekerja dan buruh. Upah dengan sistem ini dibayarkan dengan keseluruhan dari awal bekerja sampai selesainya pekerjaan, sehingga probabilitas dalam penambahan upah diluar kesepakatan tidak ada. Sistem borongan upah yang diberikan dengan memperhatikan hasil dari produk yang dicetak kemudian dibagikan dengan rata kepada setiap karyawan dengan memperhatikan job yang telah ditentukan.

##### 2) Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu upah diberikan kepada pekerja atas dasar kesepakatan dalam waktu harian, mingguan, atau bulanan dan pada sistem ini hanya berlaku kepada lama/sebentarnya bekerja, bukan dari prestasi pekerja. Sistem upah waktu ini memanglah sangat mudah penerapannya namun memiliki kekurangan tersendiri, yaitu para pekerja yang bekerja secara profesional dan konsisten tidak

<sup>36</sup> Dr. H. Zulkarnaen, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan perspektif Undang-undang cipta kerja (ownibus law)*, (Pustaka setia Bandung 2021), 86

ada bedanya dengan yang tidak konsisten, sehingga menimbulkan efek negatif dari kerja karyawan yang berprestasi.

### 3) Upah sistem hasil

Sistem upah hasil yang secara umum biasanya diterapkan pada setiap perusahaan-perusahaan industri. Jadi pengusaha akan membayar pekerjanya sesuai dengan jumlah yang dicapai atau jumlah produksi dari setiap pekerja. Artinya upah yang diberikan kepada karyawan berbeda, sesuai produktivitas dan hasil kerja masing-masing karyawan. Sistem upah tersebut menilai dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang kerjanya lebih rajin maka akan mendapatkan upah yang lebih tinggi begitupun sebaliknya karena jasa yang diberikan oleh setiap karyawan sangatlah penting untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan/industri.

4) Upah sistem menurut kebutuhan, upah yang diberikan oleh seseorang untuk keperluan mendadak atau upah yang diberikan kepada pekerja saat dibutuhkan saja. Sistem ini upah diberikan dengan kebutuhan mendadak semisal keluarga dari karyawan yang sakit dan membutuhkan dana oprasional yang tinggi maka karyawan mendapatkan upah terlebih dahulu, sebagai gantinya

upah pekerja yang akan diberikan maka akan dipotong langsung oleh perusahaan/industri.<sup>37</sup>

## 2. Keadilan dan kelayakan penetapan upah

Dalam penerapan upah yang harus diperhatikan sebuah prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksud bukan upah yang harus diberikan sama rata melainkan keadilan harus di hubungkan dengan pengorbanan pekerja. Semakin banyak pengorbanan/jasa yang diberikan maka semakin tinggi pula harapan upah yang akan diberikan. Oleh sebab itu, salah satu penilaian yang perlu di perhatikan adalah pengorbanan-pengorbanan tersebut menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan. Karyawan yang telah memiliki jabatan yang lebih tinggi dengan melalui spesifikasi yang ditentukan Perusahaan, maka harus mendapatkan upah yang lebih tinggi.<sup>38</sup>

Selain itu hal yang perlu dinilai adalah ketaatan dalam pemberian upah sesuai dengan waktu yang diperjanjikan baik upah tersebut diberikan secara harian, mingguan, bulanan ataupun lainnya. Ketaatan dalam pemberian upah juga merupakan unsur terpenting karyawan, karena dapat mempengaruhi terhadap kehidupan karyawan dan keluarganya.

Karyawan sangat memperhatikan terhadap prinsip keadilan, para karyawan tersebut, karena memiliki penilaian terhadap besarnya sebuah upah dan membandingkan dengan rekan sepekerjanya. Disisi lain

---

<sup>37</sup> Luna Theresia Tambunan, *Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan secara efektif dan efisien*. (Desember 2020), 90

<sup>38</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1990)

keadilan ada sebuah prinsip kelayakan. Kelayakan ini mengacu pada pembayaran upah yang harus diberikan kepada karyawan dengan menggunakan peraturan yang tertulis dalam undang-undang dan peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah mengenai upah minimum untuk kebutuhan hidup yang layak.

Dalam buku *pesan nilai dan perekonomian islam* yang dikarang oleh Yusuf Qardhawi yang menjelaskan maksud adil ialah sesungguhnya seseorang yang bekerja berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya yang telah dikerjakan sesuai perintah yang telah ditetapkan dan disepakati antara keduanya, karena umat islam telah terikat dengan ketentuan dan syarat-syarat dalam islam kecuali syarat tersebut menghalalkan yang haram dan mengharamkan suatu yang halal. Namun jika dari pekerja telah melakukan hal yang tidak semestinya seperti tidak masuk bekerja tanpa alasan maka gaji yang diberikan akan dipotong sesuai dengan kesepakatan, karena setiap hak diiringi dengan kewajiban. Bisa diartikan juga dengan hak yang diterima bisa dipenuhi maka kewajiban pun harus dipenuhi sesuai dengan haknya. Peraturan tersebut seharusnya dijelaskan dengan detail di peraturan kerja agar para pihak bisa berlaku adil dengan kesepakatan yang ditentukan.

Dengan demikian maksud adil adalah kejelasan perjanjian yang harus diterapkan antara pekerja dan pengusaha, yang pada dasarnya pengusaha harus memberikan upah kepada pekerjanya secara tegas dan adil.

### 3. Tenaga kerja

#### a. Pengertian tenaga kerja

Tenaga kerja menurut pandangan islam adalah orang yang kehidupannya bergantung kepada badan Lembaga, Perusahaan dan orang lain yang tujuannya untuk memperoleh gaji dari subjek tersebut. Firman Allah S.W.T. yang disebutkan dalam Al-qur'an pada surat Adzari'at ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya: Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.

Yaitu penciptaan manusia adalah untuk beribadah yang pada hakikatnya ibadah tidak hanya pada ibadah tertentu/ibadah muhdhah seperti; sholat, zakat, puasa dan haji melainkan seluruh ibadah yang dilakukan manusia dan diridhoi oleh Allah S.W.T. Salah satu yang termasuk ibadah adalah nafkah. Nafkah adalah segala kegiatan yang dilakukan manusia untuk memenuhi kehidupan diri sendiri dan keluarganya yang pekerjaannya halal atau yang benilai beribadah dihadapan Allah S.W.T. Tujuannya untuk melaksanakan perintah dari allah S.W.T. dan kehidupan yang berkecukupan, sehingga setiap orang tersebut tidak meminta-minta terhadap orang lain.<sup>39</sup>

Tenaga kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pada bab 1 nomor mendefinisikan setiap individu

<sup>39</sup> Mawardi Pewangi, *Hubungan kerja dan ketenagakerjaan perspektif Islam*, 2010

yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas (pekerjaan) tertentu dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan Masyarakat secara umum. Pengertian tenaga kerja juga berkaitan dengan pekerja/buruh yang merupakan orang yang bekerja yang menerima upah kerja berupa imbalan. Jadi dari pengertian tersebut memiliki keterkaitan tentang imbalan yang harus diterima pekerja.

Selain itu banyaknya pengertian tenaga kerja yang didefinisikan oleh para ahli yang akan disebutkan. Simanjuntak mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk yang sedang atau telah melakukan pekerjaannya, pekerjaan tersebut sebagai kegiatan sehari-hari untuk mencukupi kehidupannya, semisal pergi kuliah dan mengurus keluarganya.

Pendapat Murti mengenai tenaga kerja adalah seseorang yang mengabdikan dirinya dengan memiliki bakat dan keterampilan dalam dirinya agar dari bakat seseorang itu Perusahaan memiliki kemajuan dalam memproduksi barang/jasa dan seseorang tersebut harus mendapatkan upah atau gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.<sup>40</sup>

Menurut Prof. Imam Soepomo, S.H. buruh memiliki arti yang luas bukan hanya tertentu terhadap individual yang belum bekerja seperti magang atau individu yang melaksanakan pekerjaan

---

<sup>40</sup> Dodi Jaya Wardana dan Virgianti Febri Wulandari, *Perlindungan hukum tenaga kerja dalam sistem pengupahan tenaga kerja*, (Universitas Muhammadiyah Gresik, 2022)

meskipun tidak termasuk dalam hubungan kerja, akan tetapi seseorang karena terjadinya adanya sesuatu sehingga tidak melaksanakan dari tugas pekerjaan atau karena usia yang tinggi yang tidak mampu lagi dalam melakukan pekerjaannya (pensiun).<sup>41</sup>

Jadi dapat diambil kesimpulan mengenai tenaga kerja, merupakan individual yang mencari atau sedang melakukan pekerjaan untuk memproduksi barang/jasa agar Perusahaan tersebut berkembang dan maju dan seseorang tersebut berhak mendapatkan imbalan berupa upah/gaji untuk memenuhi kehidupan diri sendiri maupun keluarganya.

#### **b. Hak dan kewajiban tenaga kerja**

Pada dasarnya semua perilaku yang bersifat personal dan kelompok memiliki tanggung jawab atas pekerjaan masing-masing. Semisal terjadi kesalahan atau kehilafan maka perlunya pembenahan dan melihat kondisi permasalahan tersebut, apakah dari permasalahan tersebut dilakukan secara sengaja maupun tidak disengaja. Jika permasalahan tersebut dilakukan dengan tidak sengaja maka tidak perlu dimintai pertanggung jawaban atau toleransi, jika dilakukan secara sengaja maka perlu pertanggung jawaban atas kelalaian yang dilakukan dengan mengganti rugi atau diberi sanksi.

---

<sup>41</sup> Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Erlangga 2016), 28

Di dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang didalamnya berisikan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, pekerja dan pemberi kerja. Dalam Pembangunan nasional perlunya sebuah tenaga kerja untuk kepentingan kemajuan Perusahaan dan sebagainya. Sehingga perlunya perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mengamankan kesejahteraan dalam lingkungan kerja.

### **Hak-hak dan kewajiban tenaga kerja**

Hak-hak tenaga kerja telah ditetapkan dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sesuai dengan pasal-pasal sebagai berikut:

- a. Tujuan dari Pembangunan nasional ketenagakerjaan salah satunya dengan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja untuk mewujudkan kesejahteraan. (pasal 4).
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (pasal 6)
- c. Setiap tenaga kerja untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (pasal 11)
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (pasal 12 ayat 3)

e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri. (Pasal 31)

f. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas; keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86)

g. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88 ayat 1)

h. Setiap pekerja/ buruh berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. (pasal 99 ayat 1)

i. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (pasal 104 ayat 1).<sup>42</sup>

Kewajiban tenaga kerja/pekerja harus mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diamanahi kepadanya dengan baik dan jujur, menurut Abdul Rokhim kewajiban pekerja yang harus dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Mengikuti peraturan perundang-undangan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan pekerja.
- b. Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan.

---

<sup>42</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- c. Disiplin dalam melakukan pekerjaan baik disiplin waktu maupun dalam pekerjaannya.
- d. Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan memiliki rasa tanggung jawab dengan menjalankan semua pedoman yang diterapkan dalam Perusahaan.
- e. Menjaga sopan santun kepada siapapun baik diluar dan didalam pekerjaan serta tolong menolong antara sesama pekerja yang membutuhkan pertolongan.<sup>43</sup>

#### **Hak dan kewajiban pemberi kerja**

Pemberi pekerja juga mempunyai hak dan kewajiban yang harus ditaati, biasanya terjadi dalam pemberian upah kepada pekerjanya dengan melakukan pekerja dengan baik tanpa ada paksaan dan menetapkan upah secara adil dan layak agar pekerja juga mendapatkan timbal balik atas jasanya.

- a. Pengusaha berhak memberi peraturan kepada pekerja
- b. Pengusaha berhak melaksanakan tata tertib dalam Perusahaan
- c. Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja.
- d. Pengusaha wajib menentukan jadwal istirahat/cuti pekerja.
- e. Pengusaha wajib memberikan surat keterangan dan menyediakan peralatan obat-obatan dalam Perusahaan agar terhindar dari sakit darurat yang di alami pekerja.<sup>44</sup>

<sup>43</sup> Abdul rokhim, *Aspek hukum hak dan kewajiban pekerja kontrak dalam perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003*, (2018), 4

- f. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (UU no 13 tahun 2003 pasal 80)

Dari hak dan kewajiban tenaga kerja dan pemberi kerja sudah jelas dan harus diterapkan oleh para pihak, agar tidak ada permasalahan dari keduanya, sehingga hukum islam sangat setuju dengan apa yang telah ditentukan dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, semua para pihak agar dapat memperhatikan hak dan kewajiban yang ditentukan supaya upah yang ditetapkan sesuai dengan yang perjanjian antar pihak dan ketetapan pemerintah.

#### 4. Upah minimum regional (UMR)

Upah minimum merupakan suatu pembayaran yang harus terapkan oleh pengusaha untuk memberikan upah kepada pekerjanya dalam lingkungan Perusahaan atau industri lainnya. Setiap provinsi membutuhkan kehidupan yang layak (KHL), oleh karena itu upah di setiap provinsi berbeda beda. Menurut peraturan Menteri ketenagakerjaan republik indonesia nomor 18 tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023 upah minimum adalah upah bulanan terendah yang diberikan oleh setiap pengusaha kepada pekerjanya yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman berdasarakan rekomendasi dari dewan

---

<sup>44</sup> Jurnal ilmiah hukum dirgantara, fakultas hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadama, 2017

pengupahan. Upah minimum ini berlaku bagi seseorang yang lajang yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun.

Selain itu pemerintah juga mengatur tentang pengupahan melalui peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Penetapan upah minimum harus didasarkan kehidupan yang layak (KHL) dengan melihat kondisi ekonomi pada suatu daerah dan harus dibayarkan atas dasar kebutuhan ekonomi dari pekerja.

Upah minimum menurut Prof. Benham gaji/upah merupakan sejumlah uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya sebagai balas tanda jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan.<sup>45</sup>

Menurut Khabibi upah minimum adalah upah yang memiliki standar minimum yang harus diterapkan oleh setiap pelaku industri dan pengusaha untuk memberikan kepada pekerjanya atas usaha yang dilakukan. Upah minimum ini berfungsi sebagai pemenuhan hidup bagi pekerja dan keluarganya seperti kesejahteraan dan kesehatannya.

Sedangkan menurut Dharmayanti, upah minimum merupakan standar upah yang harus dipatuhi oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerjanya dalam

---

<sup>45</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 361

lingkungan kerja sebagai tanda imbalan atas jasa pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan.<sup>46</sup>

Jadi dapat disimpulkan pengertian upah minimum regional adalah imbalan terendah yang harus diberikan oleh pengusaha atau pelaku industri kepada pekerjanya berdasarkan jasa yang telah diberikan kepada Perusahaan dan mengikuti ketentuan dari pemerintah.

## 5. Upah Minimum Kabupaten Bondowoso

Pasal 1 angka 2 dan 3 dalam peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi tentang upah minimum telah menjelaskan berbagai pengertian tentang upah minimum seperti (Upah Minimum Kota/kabupaten) UMK dan (Upah Minimum Provinsi) UMP. Upah Minimum Provinsi adalah upah yang berlaku untuk seluruh Kota/kabupaten di satu Provinsi sedangkan Upah Minimum Kota/kabupaten adalah upah yang berlaku di wilayah Kota/kabupaten.

Besarnya upah minimum di setiap wilayah Provinsi dan kabupaten berbeda-beda tergantung dengan angka kebutuhan hidup minimum (KHM) di daerah tersebut. Pemerintah Kabupaten Bondowoso melalui dinas penanaman modal pelayan terpadu satu pintu dan tenaga kerja (DPMPTSP dan Naker) akan membahas kenaikan UMK Bondowoso di tahun 2023. Jamila Fitriyastuti sebagai kepala bidang DPMPTSP Naker menerangkan akan membahas UMK Bondowoso dengan dewan pengupahan. Kenaikan UMK Bondowoso harus melalui beberapa

---

<sup>46</sup> Jurnal Faisal R. dongoran, Sri Dai Sulfina, Syamsul Alif dan Triana Siahaan, *Analisis pengaruh ketimpangan pendapatan upah minimum regional kemiskinan di sumatera utara 2022*, 246

tahapan, setelah melakukan pembahasan akan meminta rekomendasi kepada Bupati yang kemudian akan dikirimkan ke Provinsi untuk persetujuan dari Gubernur Jawa Timur.<sup>47</sup>

ketentuan Menteri ketenagakerjaan nomor 18 tahun 2022 tentang penetapan upah minimum tahun 2023 dengan adanya pertimbangan dari inflasi, pertumbuhan ekonomi dan daya beli Masyarakat di suatu wilayah. Upah minimum Kabupaten Bondowoso pada tahun 2023 sebesar Rp. 2.154.504.13 jika dilihat dari persentasenya naik 7,8% dibandingkan dengan tahun 2022.

Peraturan Menteri tenaga kerja no.Per-01/men/1999 mengatur upah minimum pasal 1 angka 1, upah minimum merujuk pada upah bulanan terendah yang mencakup upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Dan dalam ketentuan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 88 dan 89 dijelaskan pemerintah Provinsi dalam hal ini Gubernur agar mengamati terhadap dewan pengupahan provinsi dan Kota/kabupaten mengenai penetapan upah minimum ini harus berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi Masyarakat dan memperhatikan faktor pertumbuhan ekonomi di setiap wilayah. Mengenai hal-hal yang terjadi di kalangan Masyarakat seperti; penghasilan yang layak, penetapan upah minimum, perlindungan terhadap pengupahan, kebutuhan hidup yang layak dan sanksi terhadap pekerja/buruh yang melaksanakan tindak pelanggaran baik itu kelalaian,

---

<sup>47</sup> <https://rri.co.id/jember/daerah/87102/pemkab-bondowoso-akan-bahas-rencana-kenaikan-umk-2023>

sengaja atau tidak sengaja ini juga diatur oleh pemerintah agar tidak timbul masalah yang besar antara pihak. Dalam penetapannya pemerintah memberikan aturan mengenai upah minimum dengan mempertimbangkan :

- a. Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).
- b. Indeks Harga Konsumen (IHK).
- c. Perkembangan, keunggulan dan keberlangsungan perusahaan.
- d. Kondisi pasar.
- e. Upah yang secara umum berlangsung di daerah atau antar daerah.
- f. Tingkat kemajuan perekonomian dan pendapatan perkapita.<sup>48</sup>

Oleh karena itu upah minimum harus didasarkan pada KHL dan yaitu dari penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian yang perbandingannya upah minimum tersebut dengan mengacu pada kebutuhan hidup layak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>48</sup> Mawardi khairi, S.H., M.H. dkk, *Buku ajar hukum ketenagakerjaan, depublish* (Grup penerbit CV budi utama), Yogyakarta, 2021

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan jenis penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menggambarkan suatu kasus dan penjelasan berkembangnya ilmu pengetahuan.<sup>49</sup>

Pendekatan penelitian merupakan cara berfikir peneliti tentang bagaimana cara penelitian itu dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan studi kasus, sebab peneliti ingin mengetahui dan mengkaji lebih mendalam dengan objek yang akan diteliti melalui cara melihat, mengamati, menganalisis.<sup>50</sup>

Metode yang digunakan yuridis empiris. Metode ini mencoba meneliti obyek atau manusia, sebuah sistem pemikiran atau peristiwa yang terjadi di lapangan dengan tujuan ingin mengetahui dan memperdalam obyek yang menjadi pusat penelitian dengan cara mengamati, melihat dan menganalisis sehingga dapat mengumpulkan data-data yang terjadi kalangan Masyarakat khususnya di Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, dapat mengumpulkan data atau informasi yang jelas dan mendapat pemahaman yang lebih mendalam mengenai upah kerja yang sesuai dengan UMR.

Jenis penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan memakai penelitian yuridis empiris, jadi

---

<sup>49</sup> Joenadi Effendi dan Johny Ibrahim, *Metode penelitian hukum normatif dan empiris*, (Jakarta kencana, 2020)

<sup>50</sup> Dr. H. Nur Solikin, S.Ag., M.H., *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, (CV Qiara Media-Pasuruan, Jawa Timur, 2021),68

peneliti harus turun kelapangan untuk mendapatkan data-data tersebut. Jenis penelitian ini sangat cocok dengan tema peneliti dan prosedur yang sudah ada seperti wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat yang mana peneliti akan melaksanakan penelitian kebutuhan data. Lokasi yang dipilih oleh peneliti di desa Traktakan, Glidung, Wonosari dan Kapuran Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso. Lokasi yang dipilih oleh peneliti karena di daerah tersebut banyak Perusahaan-perusahaan tahu, akan tetapi masih belum diketahui lebih mendalam tentang pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan/pekerja oleh pengusaha.

## **C. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian mencakup jenis data yang digunakan serta laporan dan sumber data yang diperlukan. Subyek penelitian tersebut untuk mendapatkan data yang ingin diperlukan, menentukan irforman/narasumber yang relavan dan mencari sumber data guna memastikan validnya data yang merupakan sample dari penelitian. Subyek penelitian dapat memberikan informasi data penelitian yang menjelaskan subyek yang diteliti. Objek penelitian yang akan digunakan menggunakan *pursposive sampling* (pengusaha dan salah satu pekerja di setiap perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). Pursposive sampling adalah tehnik pengumpulan sumber-sumber data dengan mempertimbangkan objek penelitian yang spesifik. Pertimbangan tertentu/khusus tersebut seperti

informan yang akan dipilih oleh peneliti sebagai objek penelitian adalah orang yang dianggap memiliki pemahaman yang cukup terhadap topik penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam mengkaji objek atau situasi sosial yang menjadi titik fokus penelitian.<sup>51</sup>

**Tabel 3.1**

**Data perusahaan dan pekerja di Kecamatan Wonosari**

No	Nama Perusahaan	Jumlah karyawan/pekerja
1	UD. Berkah jaya	17 pekerja pemroduksi dan 4 Pekerja pendistribusi
2	UD. Barokah	4 pekerja pemroduksi
3	UD. Sumber Rejeki	24 pekerja pemroduksi 6 Pekerja pendistribusi
4	UD. Berkah Barokah	7 pekerja pemroduksi
5	UD. Gloria Tahu	24 pekerja pemroduksi 4 Pekerja pendistribusi
6	Sumber Makmur	7 pekerja pemroduksi dan pendistribusi
7	Sumber Sari	22 pekerja pemroduksi 4 Pekerja pendistribusi

Oleh sebab itu peneliti mengaplikasikan subyek penelitian purposive sampling dengan harapan sumber data dan informasi yang diperoleh dapat membantu dan memahami peneliti agar tujuan dari peneliti berjalan dengan lancar dan memperoleh tujuan. Berdasarkan hal tersebut, subyek yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah pengusaha dan salah satu di Perusahaan tahu yang ada di Kecamatan Wonosari.

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2019), 289

#### D. Teknik pengumpulan data.

Maksud dari penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diteliti sehingga peneliti menggunakan 3 (tiga) teknik pengumpulan data, diantaranya:

##### 1. Observasi

Metode observasi yang digunakan peneliti yaitu melaksanakan pengamatan secara langsung kepada subyek penelitian tentang bagaimana pembayaran upah yang diterapkan kepada tenaga kerja/karyawan sesuai dengan UMR dan kelayakan. Dalam melaksanakan observasi ini peneliti harus mengikuti petunjuk pengumpulan data-data mengenai penelitian tersebut, oleh karena itu peneliti wajib turun lapangan. Namun sebelum melaksanakan observasi perlu bagi peneliti untuk melakukan pra-observasi ialah bentuk persiapan yang akan mengamati sebuah subyek penelitian yang akan diteliti.

##### 2. Wawancara

Peneliti dalam melakukan wawancara menggunakan jenis wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*). Wawancara semi terstruktur merupakan jenis pelaksanaan wawancara yang memakai pedoman wawancara yang telah disiapkan, namun jenis wawancara ini mempunyai kebebasan tersendiri dari pada jenis wawancara terstruktur,

oleh sebab itu, peneliti dapat mengembangkan sebuah pertanyaan sesuai dengan kebutuhan penelitian.<sup>52</sup>

Dalam konteks tersebut wawancara dilakukan langsung dengan menanyakan kepada narasumber guna mengumpulkan data yang akan dibutuhkan. Tujuan dari kegiatan wawancara ini untuk menemukan sebuah permasalahan dan keterbukaan dari informan tanpa adanya paksaan oleh peneliti, narasumber akan diwawancarai oleh peneliti mengenai data-data pribadi tentang upah yang diberikan kepada pekerja dan nominal yang ditentukan oleh para pihak yang bersangkutan.

Peneliti melakukan wawancara guna memperoleh berbagai informasi yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, dan informasi tersebut didapatkan kepada informan, antara lain:

- a. Beberapa karyawan yang bekerja pada Perusahaan tahu yang ada di Kecamatan Wonosari dan yang telah mendapat upah/gaji baik itu sesuai atau tidak sesuai dengan keputusan pemerintah.
- b. Peneliti melakukan wawancara kepada pengusaha yang memiliki Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari dan yang memberi imbalan terhadap pekerja.

### 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi adalah Teknik yang dilakukan dengan cara mengamati, menganalisis dan mendapatkan data dengan mencatat dan meneliti yang terdapat dalam foto buku-buku

---

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung alfabeta 2019), 305

catatan, dokument dan lain-lain. Tujuan dari dokumentasi guna menjadikan alat bukti dan data yang akurat terkait yang diteliti dan memperoleh pemahaman dari perspektif subjek dengan menggunakan media tertulis atau dokumen telah disediakan oleh subjek.

Dokumentasi dilakukan peneliti untuk memperoleh data mengenai hal-hal variable dalam bentuk catatan, buku dan dokumen, seperti data diri informan yang melakukan dan menerima pembayaran untuk memenuhi prosedur-prosedur pemuatan data yang telah disediakan.

#### **E. Analisis Data**

Setelah melakukan proses teknik pengumpulan data maka di lakukanlah Teknik analisis data. Pada tahap ini, data diorganisir berdasarkan kategori, pola dan unit uraian dasar yang ada.

Analisis data merupakan proses mereduksikan data menjadi bentuk yang dapat dimengerti dan di tafsir dengan cara-cara tertentu sehingga hubungan antara masalah penelitian dapat diselidiki dan di uji. Tujuan dari analisis data ini menjawab segala masalah penelitian serta membuktikan asumsi dasar penelitian dengan cara Menyusun data yang diperoleh sebaik-baiknya supaya menghasilkan pemahaman membaca dalam penelitian ini.<sup>53</sup>

Dalam penelitian ini peneliti memilih menerapkan Teknik analisis deskriptif yang mengumpulkan data yang tersedia pada umumnya dengan pola fikir induktif, yaitu menganalisa dengan cara mengekspos data apa adanya. Data yang dimaksud merupakan data yang ada hubungannya dengan

---

<sup>53</sup> Dr. H. Nur Solikin, S.Ag., M.H., *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, (CV. Qiara Media-Pasuruan, Jawa Timur, 2021),216

penerapan upah kerja dibawah UMR. Kemudian oleh peneliti dianalisis dengan menggunakan hukum Islam, Undang-undang dan peraturan pemerintah tentang pengupahan.

Deskriptif yang diterapkan menggunakan deskriptif kualitatif yang penggunaan mengumpulkan data harus disesuaikan dengan pekerjaan mengedit, menulis, mengklarifikasikan, menyajikan dan mereduksi data.<sup>54</sup>

Miles dan Huberman berpendapat mengenai analisis kualitatif ada 3 yaitu, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

#### 1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilahan untuk menyederhanakan dan mentransformasi mentahan data dari catatan tertulis di lapangan. Hal tersebut dilakukan untuk memperdalam, mengarahkan dan menghilangkan hal-hal yang tidak diperlukan dan mensinkronkan data sebaik mungkin sehingga membentuk kesimpulan dari data yang dikumpulkan.

Setelah mendapatkan data peneliti memfokuskan data pokok yang telah diambil kesimpulan dari catatan di lapangan. Sehingga menghasilkan data penelitian yang penting guna mendapatkan pemahaman yang lebih jelas tentang situasi dilapangan dan mempermudah peneliti mendapatkan data selanjutnya.

---

<sup>54</sup> Dr.H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si, *Metode Penelitian Kualitatif*, (CV. Syakir Media Press makassar 2021), 176

## 2. Penyajian data

Penyajian data yang diterapkan dalam penelitian kualitatif adalah penyajian yang telah dideskriptifkan untuk penyempurnaan data banyaknya informasi yang telah dikumpulkan sehingga membentuk ke dalam satuan penyederhaan data.

Setelah data telah terpilih, tahapan berikutnya adalah menyajikan data. Data-data yang didapatkan dilapangan akan disusun dalam format naratif dan peneliti dapat menghasilkan kesimpulan dari hasil penelitiannya.

## 3. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan merupakan tahapan akhir yang harus memberi jawaban atas penelitian dan menemukan penemuan yang terbaru dalam melakukan analisis terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini.<sup>55</sup>

Dengan penarikan kesimpulan ini atau verifikasi merupakan jawaban atas rumusan masalah atau pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti sejak awal.

## F. Keabsahan Data

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan data yang akurat, maka diperlukannya penelitian yang menggunakan teknik keabsahan data. Dalam penelitian empiris/kualitatif, penting untuk memastikan bahwa data dapat dinyatakan valid agar tidak ada laporan yang berbeda dari peneliti dengan apa yang sebenarnya telah terjadi. Keabsahan data ini untuk memastikan

---

<sup>55</sup> Miles dan Huberman, *Analisis data kualitatif* (Jakarta, Universitas Kristen 2007),30

kebenaran dan jangan pernah diabaikan oleh peneliti. Data yang akurat dan tepat akan menghasilkan penelitian yang akurat dan tepat begitupun sebaliknya data yang salah atau tidak sesuai akan mengurangi rasa kepercayaan pada subyek penelitian.<sup>56</sup>

Dalam keabsahan data peneliti menggunakan Teknik triangulasi, merupakan pengumpulan data yang menyatukan dari beberapa Teknik data dan sumber untuk mengecek kebenaran atau informasi data yang diperoleh peneliti dan mencocokkan data dalam penelitian.

Pemeriksaan perbandingan data dilakukan dengan perbandingan dari berbagai hasil dari narasumber, berupa catatan, dokumen serta observasi, wawancara dan dokumentasi yang terkait dengan penelitian ini.

## **G. Tahap-tahap Penelitian**

Bagian ini menguraikan tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian yang akan direncanakan oleh peneliti, dimulai dari tahap penelitian, pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya hingga penulisan laporan.<sup>57</sup>

Adapun tahapan-tahapan yang akan dilakukan peneliti dengan tiga tahapan pra lapangan, tahap penelitian lapangan dan tahap penyelesaian penelitian lapangan sebagai berikut :

### **1. Tahap pra lapangan**

Pada tahapan pra lapangan merupakan tahapan yang dilaksanakan sebelum penelitian, adapun tahapan tersebut sebagai berikut:

---

<sup>56</sup> Ibrahim, *Metodologi penelitian kualitatif* (Bandung alfabeta,2015),119

<sup>57</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember, UIN KHAS Jember Press, 2023),33

- a. Menyusun rencana penelitian.
  - b. Menentukan obyek penelitian.
  - c. Memanfaatkan dan memilih narasumber.
  - d. Persoalan etika penelitian.
  - e. Mempersiapkan perlengkapan penelitian seperti surat perizinan penelitian.
2. Tahap penelitian lapangan

Pada tahap ini merupakan unsur penting dalam penelitian. Peneliti mendatangi lokasi penelitian dengan menghadap kepada obyek dan subyek penelitian. Tugas dari peneliti pada tahapan ini untuk mendapatkan data yang valid sebanyak-banyaknya dari berbagai subyek yang ditemui tanpa ada yang dipengaruhi.

3. Tahap penyelesaian penelitian lapangan

Pada tahapan ini merupakan bagian akhir penelitian sehingga peneliti telah mengumpulkan seluruh data yang dibutuhkan kemudian menulis laporan dari hasil penelitian. Pada tahapan tersebut peneliti melakukan beberapa proses analisis data kualitatif dari data yang diperoleh.

Tahapan analisis tersebut, peneliti akan melakukan tahap reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Apabila proses laporan ini telah selesai maka akan diberikan kepada dosen pembimbing guna dilakukan koreksi dan revisi terhadap kekurangan serta kesalahan dalam penelitian.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Letak geografis Kecamatan Wonosari

Kecamatan Wonosari merupakan kecamatan yang terletak di kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kecamatan ini tidak jauh dengan Kota Bondowoso kurang lebih sekitar 10km ke arah timur dengan luas. Pusat pemerintahan Kecamatan Wonosari terdapat di desa Wonosari karena letaknya yang strategis. Kecamatan Wonosari memiliki 12 Desa/kelurahan diantaranya:

- a. Bendoarum
- b. Jumpong
- c. Kapuran
- d. Lombok kulon
- e. Lombok wetan
- f. Pasarejo
- g. Pelalangan
- h. Sumberkalong
- i. Tangsil wetan
- j. Traktakan
- k. Tumpeng
- l. Wonosari

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAL HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Kecamatan Wonosari juga memiliki batas-batas wilayah batas utara: Kecamatan Taman Krocok, batas Timur: Kecamatan Tapen, batas Selatan: Kecamatan Tlogosari dan Kecamatan Wonosari, batas Barat: Kecamatan Tenggarang dan Kecamatan Pujer.<sup>58</sup> Selain itu Kecamatan Wonosari termasuk kecamatan yang banyak memiliki perusahaan-perusahaan tahu, bahkan yang lebih menarik di desa kapuran yang di lebih di kenal sebagai kampung tahu.

**Tabel 4.1**  
**Batas-batas Wilayah Kecamatan Wonosari**

Utara	Kecamatan Taman Krocok
Timur	Kecamatan Tapen
Selatan	Kecamatan Tlogosari dan Kecamatan Sukosari
Barat	Kecamatan Tenggarang dan Kecamatan Pujer

## 2. Gambaran umum Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari

Tahu merupakan makanan yang dibuat dari endapan biji kedelai.

Dalam pengertiannya istilah tahu berasal dari Bahasa Tiongkok seperti kecap dan bakpau yang di Indonesia terkenal dengan tahu. Tahu mulai dikenal di Tiongkok sejak tahun 2.200 yang lalu kurang sekitar tahun 170-an yang ditemui oleh Liu An, beliau adalah seorang bangsawan dan cucu dari Kaisar han Gaozu (pendiri dinasti Han di Tiongkok).<sup>59</sup>

Tahu di Indonesia mengalami indegenisasi yang banyak bermunculan dengan berbagai varian tahu. tampilan tahu di Indonesia berwarna ada yang berwarna putih sebelum di goreng setelah digoreng

<sup>58</sup> [https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Wonosari\\_Bondowoso](https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Wonosari_Bondowoso)

<sup>59</sup> <https://www.tokomesin.com/peluang-usaha-industri-tahu-dan-analisa-usahanya.html>

berwarna kuning. Tahu menjadi bahan populer yang banyak bermuculan biasanya ditemui ditempat makan yang disajikan dengan tempe. Apalagi di Kabupaten Bondowoso banyak warung makan yang menyediakan tahu sebagai tambahan lauk, karena tahu mengandung protein. Selain itu tahu juga bisa dibuat tahu kocek, pentol tahu tahu tek dan masih banyak yang bisa dibuat/dibentuk sesuai dengan kecerdasan seseorang dalam prosesnya untuk menarik rasa penasaran pelanggan.

Di Kabupaten Bondowoso banyak sekali yang memproduksi tahu terutama di Kecamatan Wonosari. Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari 7 perusahaan yang tersebar pada desa Kaporan, Wonosari, Glidung dan Traktakan, bahkan uniknya dari salah satu desa tersebut yaitu desa Kapuran terkenal dengan kampung tahu. Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari rata-rata sudah banyak berbentuk UD namun dari 7 perusahaan tersebut ada juga yang Perusahaan perdagangan biasa.

**Tabel 4.2**  
**Daftar Perusahaan Tahu di Kecamatan Wonosari**

No	Desa	Perusahaan tahu
1	Kapuran	UD. Berkah jaya UD. Barokah
2	Wonosari	UD. Berkah barokah
3	Glidung	UD. Sumber sari Home Industri Sumber makmur
4	Traktakan	UD. Gloria Tahu UD. Sumber Rejeki

Perusahaan-perusahaan yang ada di Kecamatan Wonosari mempunyai latar belakang pendirian yang berbeda-beda terutama dari

segi ekonomi, motivasi dll. Sehingga Langkah-langkah/memenej untuk kemajuan Perusahaan dalam proses perdagangan memiliki ciri khas masing-masing dan ketujuh perusahaan di Kecamatan Wonosari memiliki karyawan/pekerja yang jumlah dan pekerjaan yang berbeda-beda.

## **B. Penyajian Data dan Analisa**

### **1. Sistem penerapan upah kerja di bawah UMR pada Perusahaan Tahu di Kecamatan Wonosari.**

Sistem penerapan upah merupakan kategori yang sangat penting dan harus diterapkan secara baik pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari. Karena penerapan upah kepada karyawan sangat berpotensi tinggi terhadap kinerja dan ekonomi karyawan. Sehingga hal tersebut berpengaruh besar terhadap kemajuan setiap Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari. Perusahaan-perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Sebagian besar menerapkan sistem penerapah upah kerja secara borongan yaitu pemesanan oleh konsumen dengan target yang banyak.

Hal ini berdasarkan wawancara penelitian yang dilakukan peneliti kepada salah satu Pengusaha perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari pada Perusahan Tahu UD. Gloria tahu.

“Seperti ini nak, pembayaran upah pekerja sangat penting bagi karyawan Perusahaan saya karena itu berpengaruh terhadap kerja mereka di Perusahaan saya. Saya juga menghitung besaran pemesanan oleh setiap pembeli, semakin banyak pemesanan maka semakin banyak juga upah yang diberikan, begitupun sebaliknya semakin sedikit pemesanan maka semakin dikit pula upah yang diberikan. Oleh karena itu pada Perusahaan tahu saya menggunakan sistem borongan yang jika dihitung perharinya itu tidak tentu upah yang diberikan ya kurang lebih Rp. 45.000 – Rp.

85.000 perharinya. Jika pemesanan borongan oleh pembeli lebih banyak bisa mencapai Rp. 100.000,- perharinya”<sup>60</sup>

Perusahaan-perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari sama-sama menerapkan upah kepada karyawan dengan sistem yang sama yaitu sistem upah borongan tergantung dengan pemesanan oleh konsumen. Berdasarkan hal tersebut setelah peneliti melakukan wawancara kepada setiap Perusahaan tahu.

Selain upah borongan perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari juga menggunakan sistem upah waktu secara harian, karena upah/gaji yang diberikan setiap harinya tidaklah sama tergantung dengan pemesanan dan memudahkan pemilik Perusahaan dalam membagikan upah kepada karyawannya.

“Kalau di Perusahaan saya menggunakan sistem harian, seperti yang kamu tanyakan kepada saya tadi, juga kalau ada rezeki lebih semisal pesanan sangat banyak, saya menggunakan upah sistem Borongan dan juga memudahkan saya untuk memberikan upah kepada pekerja saya. Tujuan saya menggunakan upah sistem harian juga supaya upah yang diberikan layak dan adil lah untuk diterima oleh karyawan saya.”<sup>61</sup>

Disetiap Perusahaan tahu yang ada di Kecamatan Wonosari memiliki sebuah alasan menggunakan sistem Borongan dan sistem waktu (Harian). Hal ini sesuai dengan data yang didapatkan dari wawancara yang dilakukan peneliti yaitu :

“Ya karena saya tidak bisa menjamin pesanan banyak-sedikitnya dari konsumen saya setiap harinya. Jadi saya memiliki niatan untuk memberikan upah sesuai dengan sistem tersebut. Upah yang diberikan oleh saya, dipasrahkan kepada mandor saya untuk

<sup>60</sup> Budi pengusaha tahu, *Wawancara* di Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, 13 desember 2023

<sup>61</sup> H. Nur hasan, *Wawancara* Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, 13 desember 2023

diberikan kepada karyawan secara keseluruhan dengan menghitung jumlah borongan dari pesanan setiap harinya”<sup>62</sup>

Dengan hasil wawancara oleh H. Nur Hasan mengatakan upah yang diberikan kepada karyawan menghitung hasil boyongan dari konsumen. Upah tersebut di pasrahkan kepada mandor/orang yang dipercayai oleh pengusaha dan mandor tersebut memberikan kepada karyawan setiap Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari secara adil.

Salah satu pengusaha tahu di Kecamatan Wonosari, hasil wawancara kepada Edi juga mengatakan bahwa Perusahaan tahu menggunakan sistem yang sama yaitu borongan kepada setiap pekerja:

“Perusahaan tahu saya ini didirikan sekitar 2010, sebelum saya memiliki Perusahaan tahu ini, saya pernah bekerja di Perusahaan tahu sumber rejeki yang juga terletak di Kecamatan Wonosari, yang saya ketahui memanglah sama dalam sistem pemberian upah keryawannya, namun ada sedikit perbedaan dalam pemberiannya, kalau di Perusahaan saya pemberian upah langsung saya berikan kepada karyawan saya, karena saya selalu ada diperusahaan saya, mungkin salah satu Perusahaan Tahu di Kecamatan Wonosari memberi Amanah kepada mandor untuk memberikan upah, karena pengusahanya juga sering keluar dikarenakan ada pengusaha yang dari orang luar. Karena itu upah yang diberikan kepada pekerja saya menggunakan sistem Borongan.”<sup>63</sup>

Berdasarkan informasi yang ditemukan selama melakukan penelitian di lapangan bahwa perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menerapkan dua sistem pengupahan untuk pekerjanya. Dari dua sistem penerapan upah tersebut adalah upah berdasarkan waktu dan upah berdasarkan borongan.

---

<sup>62</sup> Afrida, *Wawancara* Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, 8 desember 2023

<sup>63</sup> Edi, *Wawancara* Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, 8 desember 2023

*Pertama* upah sistem berdasarkan waktu dalam pengertiannya sistem upah yang diterapkan kepada pekerjanya dengan menggunakan jangka waktu seperti harian, mingguan dan bulanan. Namun yang diterapkan pada perusahaan tahu menggunakan jangka waktu harian. Setiap perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari semuanya menggunakan jangka harian yang akan dibagikan setelah pekerjaannya selesai perharinya dan lebih memudahkan pengusaha dalam memenej dan memperhatikan pekerjanya karena jumlah pesanan tiap harinya yang berbeda.

Kedua upah sistem borongan, selain menggunakan upah sistem waktu terutama harian, pengusaha perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari juga menerapkan upah sistem borongan. Sistem upah borongan adalah metode perhitungan upah berdasarkan volume pekerjaan yang dibagikan dalam kelompok dari awal bekerja sampai selesainya pekerjaan. Dalam sistem borongan ini yang dilakukan oleh perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menerapkan upah yang akan dibagikan sesuai dengan jumlah pemesanan dari konsumen (Monsumen tetap maupun tidak tetap) karena pesanan setiap harinya dari konsumen yang berbeda-beda kadang meningkat dan kadang menurun. Perusahaan juga mengatur job description pekerjanya ada yang menjadi pekerja dalam (Mencetak, membentuk, dan memproduksi) dan pekerja luar (Mendistribusikan pesanan) yang tentunya dari segi pekerjaannya berbeda, waktu bekerja dan upahnya pun berbeda (Upah yang diberikan

kepada pekerja yang diluar dan didalam tidak sama, karena pekerjaan yang didalam lebih lama waktu bekerjanya jika dibandingkan dengan pekerja pendistribusi. Berikut tabel job description dan upah yang diberikan oleh setiap pengusaha kepada pekerjanya di perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari:

**Tabel 5.1**

**Rata-rata jumlah upah yang diterima Pekerja di UD. Berkah Jaya, UD. Sumber rejeki, UD. Gloria tahu, dan UD. Sumber sari.**

No	Job description	Upah yang diterima pekerja	
		Pemesanan sedikit	Pemesanan banyak
1	Pekerja pemroduksi	Rp. 60.000	Rp. 90.000
2	Pekerja pendistribusi	Rp. 45.000	Rp. 55.000

*Keterangan :*

1. Paling Sedikitnya Pesanan : 35 produk yang sudah jadi, 1 Produk yang sudah jadi=10 papan/perkotak, 1 kotak/perkotak= 18kg kedelai.
2. Paling Banyaknya Pesanan : 47 produk yang sudah jadi, 1 Produk yang sudah jadi=10 papan/perkotak, 1 kotak/perkotak= 18kg kedelai.
3. Pekerja dalam : Seseorang yang bekerja pada perusahaan tahu dibagian memproduksi tahu.
4. Pekerja luar : Seseorang yang bekerja pada perusahaan tahu dibagian mendistribusikan tahu.

**Tabel 5.2**

**Rata-rata jumlah upah yang diterima Pekerja di UD. Barokah, UD. Sumber barokah, home industri Sumber makmur.**

No	Job description	Upah yang diterima pekerja
1	Pekerja pemroduksi dan pendistrbusi	Rp. 60.000 s/d Rp. 80.000

Pekerja merupakan seseorang yang memberikan jasa kepada perusahaan dengan mendapatkan imbalan berupa upah. Setiap perusahaan memiliki jumlah pekerja yang berbeda karena dari segi usahanya pada perusahaan tahu yang memiliki konsumen tetap dan jumlah pemesannya yang berbeda. Untuk mengetahui jumlah data pekerja perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Data perusahaan tahu dan Jumlah Karyawan di Kecamatan Wonosari**

No	Nama Perusahaan	Jumlah karyawan/pekerja
1	UD. Berkah jaya	17 pekerja pemroduksi dan 4 Pekerja pendistribusi
2	UD. Barokah	4 pekerja pemroduksi
3	UD. Sumber Rejeki	24 pekerja pemroduksi 6 Pekerja pendistribusi
4	UD. Berkah Barokah	7 pekerja pemroduksi
5	UD. Gloria Tahu	24 pekerja pemroduksi 4 Pekerja pendistribusi
6	Home industri Sumber Makmur	7 pekerja pemroduksi dan Pekerja pendistribusi
7	UD. Sumber Sari	22 pekerja pemroduksi 4 Pekerja pendistribusi

Penerapan upah haruslah memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud bukanlah upah/gaji yang diberikan harus sama untuk setiap pekerjanya melainkan keadilan yang diberikan harus sesuai dengan pengorbanan pekerja untuk mengembakan kemajuan di perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari. Selain keadilan juga

menggunakan prinsip kelayakan yaitu gaji yang diberikan harus sesuai dengan ekonomi karyawan dan taat dalam memberikan upah sesuai dengan waktu yang telah diperjanjikan baik upah tersebut berupa harian, mingguan dan bulanan, karena ketaatan tersebut juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dan ekonomi bagi setiap karyawan.

Hal ini peneliti mewawancarai kepada karyawan Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari yaitu kepada bapak Nukfi Nan karyawan dari Perusahaan tahu UD. Berkah jaya beliau mengatakan:

“Saya mendapatkan upah kerja dari Perusahaan tahu UD. Berkah jaya, jika dibulatkan perharinya sekitar Rp. 60.000,00 upah yang diberikan tidak lah sama setiap harinya tergantung dengan banyak dan sedikitnya pemesanan karena sistem yang digunakan menggunakan sistem borongan, ya bisa dikatakan jika pemesanannya sedikit itu bisa Rp. 45.000,00 untuk pesanan banyak bisa mencapai Rp. 80.000,- ini kami sebagai pekerja dibagi rata perharinya. Kami bekerja dari jam 7.00 sampai 15.00 ini normalnya saya bekerja, tapi jika ada pemesanan yang banyak bisa melebihi waktu yang saya jelaskan tadi, ya bisa dikatakan sampai 19.00 setelah isya’. Saya bersyukur bekerja diperusahaan ini karena dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga dirumah perharinya, ya walaupun manusia ini terkadang tidak bisa merasa cukup, tapi saya bersyukur dengan yang saya kerjakan yang penting halal dan bermanfaat kepada saya dan keluarga saya.”<sup>64</sup>

Ada juga karyawan yang menggunakan Shif saat bekerja yang diwawancarai oleh peneliti yang Bernama Nur Hasan, pekerja dari Perusahaan tahu Berkah barokah yang terletak di Desa Wonosari bapak tersebut mengatakan:

“Saya bekerja di Perusahaan ini semenjak perusahaan ini dibangun dan saya sudah menjadi pekerja yang pertama bekerja, upah saya yang diterima setiap harinya sekitar Rp. 60.000,00-80.000,00, dan kami juga mendapatkan jatah uang makan 2X dan rokok

---

<sup>64</sup> Nukfi nan, *Wawancara* karyawan Perusahaan tahu UD. Berkah jaya, 8 desember 2023

perharinya. Kami bekerja sebagai pembuat tahu Bersama teman kami, untuk pembuatan tahu kami bekerja ber 2 dan waktu nya dari jam 5.00 sampai 15.00. Terkadang saya bekerja sampai lembur jika pemesanannya banyak dan orang yang menggantikan saya, kebetulan Perusahaan ini menggunakan shif pada pekerja yang membuat tahu, ya jikalau tidak pemesanan lagi selesai sampai jam pada biasanya. Saya bekerja disini tidak setiap hari untuk sabtu dan minggu kami libur dan diganti dengan pekerja lainnya kecuali tidak ada pekerja yang bekerja saya oleh pemilik Perusahaan sering ditelpon untuk menggantikan pekerja yang tidak bisa masuk, itupun juga kalau saya tidak ada kesibukan lainnya seperti acara keluarga dll. Gaji yang saya telah terima alhamdulillah cukup nak, terutama dalam keseharian saya dan keluarga saya”<sup>65</sup>

Hal tersebut sesuai dengan data wawancara yang didapat dari bapak Edi sebagai pengusaha Perusahaan tahu di UD. Berkah jaya dan ibu Afrida sebagai pengusaha Perusahaan tahu di UD. Berkah barokah mengenai upah kerja dan kinerja kerja karyawan. Selain perkembangan kemajuan usaha upah kerja dan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab seorang pengusaha, terutama dalam menghindari sebuah problem yang terjadi diantara pengusaha dan karyawannya dan karyawan tersebut harus mendapatkan upah yang selayaknya dan adil dari hasil usaha yang diberikan kepada Perusahaan.

## **2. Pandangan hukum Islam terhadap penerapan upah kerja dibawah UMR pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari.**

Hukum Islam merupakan serangkaian aturan yang bersumber dari wahyu Allah S.W.T. dan sunah rosulullah mengenai tingkah laku/perbuatan manusia untuk mengikat seluruh umat islam dan mewujudkan kedamaian dan kepatuhan baik secara vertical dan

---

<sup>65</sup> Nur Hasan, *Wawancara* karyawan Perusahaan tahu UD. Berkah barokah, 8 desember 2023

horizontal. Hukum Islam dalam menyikapi sebuah hubungan harus memenuhi 3 aspek sebagai berikut:

- a. *Hablum minallah*, hubungan vertikal dengan Tuhan (Allah S.W.T.), setiap manusia harus memiliki sifat *Tawakal* (berserah diri kepada Allah S.W.T. yang telah menciptakan manusia beserta alam semesta).
- b. *Hablum minannas*, hubungan antara sesama manusia sebagai bentuk hubungan horizontal, Islam menghendaki hubungan manusia sesama manusia supaya menyelamatkan satu sama lain, seperti hubungan bebas bergaul yang aman, damai, dan Makmur.
- c. Hubungan dalam diri sendiri setiap manusia muslim, Islam juga dapat menjadi kedamaian, *Sakinah Mawadah Warohmah* Kesehatan Rohani jasmani (mental) dan ketenangan dari jiwa setiap manusia (*Nafs muthmainnah*).<sup>66</sup>

Hukum Islam adalah peraturan agama yang diperintahkan oleh Hukum Islam juga mengatur tentang perekonomian terutama dalam hal pengupahan, seperti upah yang harus diberikan sesuai dengan keadilan dan penghidupan yang layak bagi seorang pekerjanya. Upah yang adil pada hakikatnya mengacu kepada jasa yang diberikan oleh pekerja/buruh kepada Perusahaan dengan memberikan upah kerja dan daya beli uang untuk membeli peralatan sesuai dengan kebutuhan pekerja, hal tersebut

---

<sup>66</sup> Dr. Rohidin, S.H., M.Ag. Pengantar hukum Islam.4

haruslah setara dengan pengorbanan jasa yang dilakukan oleh setiap pekerja.<sup>67</sup>

Penerapan sistem upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya menurut Hukum Islam yang saya wawancarai kepada ustadz Abdul Munif Kholil, S.Pdi., M.Pdi. beliau merupakan wakil pengasuh dari pondok pesantren Nurul Hasan pada tanggal 5 januari 2024, yang menyatakan bahwa:

“Yang saya ketahui tentang penerapan sistem upah oleh perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari nak ini sah-sah saja kalau menurut padangan Islam yang terpenting akadnya itu sesuai/jelas dengan upah yang diberikan, asalkan dari perusahaan ketika memberikan upah akad nya setiap hari ya harus setiap hari, namun jika ditunda upahnya dan dikurangi maka dapat mempengaruhi terhadap kebutuhan pekerja dan keluarganya.”<sup>68</sup>

Adapun hasil dari wawancara dengan ustadz Abdul Munif Kholil, S.Pdi., M.Pdi. peneliti mengambil kesimpulan bahwa upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari dengan menerapkan upah sistem borongan dan waktu ini sudah sesuai kadar yang telah ditetapkan dalam islam asalkan upah tersebut tidak ada penundaan dan pengurangan.

Selanjutnya saya mewawancarai kepada ustadz Abdul Wafi, S.if. beliau merupakan salah satu alumni ma’had ali pada tanggal 4 januari 2024 yang menyatakan bahwa:

“Jadi gini dik saya pahami mengenai hal tersebut yang dimaksud dengan upah borongan yang diterapkan oleh perusahaan tahu di

<sup>67</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, (Az zarqo’, vol 9, No 2 Desember 2017):140

<sup>68</sup> Abdul Munif Kholil, S.Pdi., M.Pdi, *Wawancara Hukum Islam tentang sistem Upah borongan dan upah waktu*, 5 januari 2024

Kecamatan Wonosari yang upah diberikan ketika selesai pekerjaan dengan mengitung sedikit banyaknya pesanan oleh konsumen ini sesuai dengan keadilan dan kelayakan walaupun dalam hukum islam tidak disebutkan nominalnya, seorang pekerja dalam (memproduksi tahu) mendapatkan upah 60.000-90.000 setiap harinya yang bekerja selama 8 jam ini berbeda dengan upah pekerja luar (mendistribusikan tahu) yang bekerja selama 5 jam dengan upah 45.000-55.000 upah yang diberikan telah dilaksanakan secara adil pekerja mendapatkan upah setiap harinya dan karyawan sebelum bekerja di perusahaan tentunya memiliki kesepakatan dengan pengusaha terutama tentang upah yang diberikan. Namun jika upah tersebut dik, ditangguhkan/penundaan oleh pengusaha dalam pembayaran maka hal tersebut yang tidak sesuai dalam keadilan karena pekerja membutuhkan oprasional untuk kelurga setiap harinya dan perjanjian yang telah disepakati tidaklah sesuai.”<sup>69</sup>

Adapun hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti kepada ustadz Abdul Wafi, S.if. dapat disimpulkan bahwasanya upah yang diterapkan oleh pengusaha tahu di Kecamatan Wonosari telah menerapkan upah dengan adil dan layak setiap harinya dengan memperoleh upah sesuai dengan jumlah banyaknya pesanan.

### **3. Pandangan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap penerapan upah dibawah UMR pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari.**

Pemerintahan negara Indonesia juga mengatur tentang pengupahan yang terdapat dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan merupakan sebuah peraturan yang mengatur segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama dan setelah jam

---

<sup>69</sup> Abdul Wafi, S.If., *Wawancara* Hukum Islam tentang sistem upah borongan dan upah waktu, 4 januari 2024

kerja, pekerja/buruh, pengusaha, Perusahaan yang berbentuk usaha berbadan hukum maupun non berbadan hukum, perancangan kerja, magang, kompetensi kerja, informasi ketenagakerjaan, layanan penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, tenaga kerja asing, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama, hubungan kerja, hubungan industrial, serikat buruh/serikat pekerja, Lembaga kerjasama bipartite (Perundingan mengenai problem industrial dalam sebuah perusahaan yang beranggotakan buruh/pekerja dan pengusaha), Lembaga kerjasama tripartite (Perundingan mengenai problem industrial dalam sebuah perusahaan yang beranggotakan pemerintah, pengusaha dan buruh/pekerja), peraturan Perusahaan, perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, pemberhentian Perusahaan, kesejahteraan buruh, pengawasan ketenagakerjaan dan pengupahan.

Upah merupakan hak dari 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 perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>70</sup>

Selain itu upah yang diterapkan oleh perusahaan dengan mengacu pada upah minimum yang ditetapkan pemerintah harus melihat dari beberapa sudut pandang, baik itu dari sisi kemajuan perusahaan, faktor

---

<sup>70</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan

borongan pelanggan. Oleh karena itu pekerja dan perusahaan harus memperhatikan mengenai hak perolehan penghidupan layak (Karyawan yang bekerja harus diperhatikan ke profesionalitasnya karena pengaruh jasa yang diberikan sangatlah tinggi dan harus mendapatkan upah yang layak), waktu kerja pekerja sangat diperhatikan sesuai dengan pasal 77 undang-undang cipta kerta tahun 2023 pengusaha wajib menentukan waktu bekerja dengan waktu paling lamanya 8 jam perhari dan 40 jam 1 minggu dan yang terakhir yang perlu diperhatikan dalam pemberian upah keuntungan perusahaan, pengusaha juga harus memperhatikan keuntungan usaha karena modal sangat dibutuhkan untuk pengembangan perusahaan.<sup>71</sup>

Dalam persepektif undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan sama-sama menjabarkan peraturan tentang pengupahan yang harus diberikan kepada pekerjanya sesuai dengan keadilan dan kehidupan layak dan pemerintahan yang di indonesia juga membentuk peraturan di setiap daerah dengan mengacu pada aspek perkembangan ekonomi seperti UMR (Upah Minimum Regional), UMP (Upah Minimum Provinsi), dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/kota).

Pemerintahan telah mengatur besaran UMR pada setiap daerahnya, khususnya yang akan di teliti oleh peneliti di Kabupaten Bondowoso Provinsi Jawa Timur. Dalam surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang upah minimum Kabupaten/kota

---

<sup>71</sup> Siti Nur Soimah, S.H., M.H. Hukum Ketenagakerjaan (Memahami hukum ketenagakerjaan khususnya tentang penerapan upah), kegiatan : Konsultasi/wawancara tentang penerapan upah kerja, 29 januari 2024

di Jawa Timur tahun 2023 yang menetapkan upah sesuai dengan kondisi perekonomian di setiap daerahnya terutama pada Kabupaten/kota Bondowoso dengan upah minimum Rp. 2.154,504.13.

### **C. Pembahasan Temuan**

#### **1. Sistem penerapan upah kerja di bawah UMR pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari.**

Menurut peneliti sistem upah kerja pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menerapkan sistem upah Borongan dan sistem upah Waktu, karena upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjaanya bergantung dengan pemesanan dari konsumen dan waktu upah tersebut diberikan secara harian. Adapun syarat upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan UMR, UMP, UMK walaupun upah yang diberikan kurang dari jumlah UMK bondowoso jikalau menggunakan sistem upah harian jumlah perhari yang didapat oleh pekerja Rp. 70.000,- . Disisi lain, upah yang diterima pekerja sesuai dengan perjanjian kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja seperti yang diperjanjikan nominal uang sebagai tanda jasa dari pekerja, waktu pemberian upah yang akan diberikan ketika seluruh pemesanan yang setiap harinya selesai akan diberikan langsung oleh pengusaha kepada pekerjaanya dan perjanjian kerja lembur yang diperintahkan oleh pengusaha, kerja lembur tersebut pekerja dari masing-masing Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari akan mendapatkan upah tambahan sesuai dengan pemesanannya.

Sistem upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya sangat membantu memudahkan dalam mengatur keuangan perusahaan khususnya bagi pengusaha dan mandor yang diberikan kepercayaan dalam penerapan upah kerja dan kemajuan perusahaannya. Selain upah yang sangat penting untuk diberikan kepada pekerjanya, kemajuan/perkembangan Perusahaan juga sangatlah penting bagi pengusaha, akibatnya ketika Perusahaan tersebut memiliki kemajuan dalam usahanya maka juga akan berpengaruh kepada upah yang akan diberikan. Menurut salah satu informan yaitu salah satu pengusaha tahu di Kecamatan Wonosari mengenai penerapan upah tersebut benar-benar sangat memudahkan para pengusaha tahu jika menggunakan sistem upah Borongan dan sistem waktu, upah yang diberikan tiap hari dikarenakan pemesanan setiap harinya oleh konsumen sangat berbeda terkadang menurun, menaik bahkan tetap. Selain itu hal yang sangat penting juga pengusaha harus memperhatikan kemajuan Perusahaan dari hasil pemesanan.<sup>72</sup>

Informan lainnya juga menyampaikan hal yang sama terkait sistem penerapan upah kepada karyawannya, sistem penerapan upah kerja yang diterapkan pengusaha pada setiap Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari sangatlah strategis selain mencukupi ekonomi para pekerja juga dapat mengembangkan kemajuan Perusahaan tahu. Namun demikian ketika ada seorang karyawan/pekerja di setiap Perusahaan tahu terjadi

---

<sup>72</sup> Budi pengusaha tahu, *Wawancara* di Perusahaan tahu di kecamatan wonosari, 4 Januari 2024

sesuatu seperti sakit terkadang pekerja tersebut tidak masuk bekerja dan tidak menerima upah, dikarenakan sistem upah yang digunakan oleh Perusahaan menggunakan sistem upah harian, jikalau ada pekerja yang sakit ketika bekerja di lapangan, pekerja tersebut tetap mendapatkan upah penuh sesuai dengan jumlah Borongan. Menurut salah satu informan pengusaha ketika ada seorang karyawan/pekerja di Perusahaan sakit yang telah melaksanakan separuh pekerjaannya, pekerja tersebut tetap dibayar penuh sesuai dengan jumlah pemesanan konsumen dan mendapatkan operasional pemeriksaan dari Perusahaan.<sup>73</sup>

Karyawan yang sakit ketika melakukan pekerjaannya merupakan tanggung jawab dari pemilik perusahaan baik dari segi biaya pengobatan jika membutuhkan dan upah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pemesanan. Jadi untuk karyawan yang sakit ini setara penerapan upahnya dengan para pekerja yang bekerja penuh di setiap harinya berbeda dengan pekerja yang sakit dan tidak masuk bekerja ini diluar tanggung jawab perusahaan.

Karyawan merupakan pekerja yang menjadi salah satu faktor untuk kemajuan atau perkembangan Perusahaan besar terutama pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari oleh karena itu pekerja/karyawan berhak mendapatkan upah yang selayaknya, karena jasa seorang pekerja sangatlah berarti untuk kemajuan setiap perusahaan.

---

<sup>73</sup> Edi, Wawancara Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, 5 januari 2024

Penerapan upah kerja sangatlah penting yang harus diperhatikan oleh setiap pengusaha, karena pengaruh yang sangat tinggi dan bisa menyebabkan pertikaian antara pengusaha dan pekerja selain itu efek keberhentian pekerja bisa terjadi ketika gaji yang diterima tidak sebanding dengan jasa yang diberikan. Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menerapkan upah sesuai dengan jasa dan kemajuan Perusahaan walaupun tidak mengikuti Upah Minimum Kabupaten/kota karena sistem yang digunakan Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menggunakan sistem borongan. Menurut informan salah satu karyawan mengenai upah ini sudah mencukupi kehidupannya dan keluarga walaupun manusia tidak akan cukup dengan apapun dan alhamdulillah bisa mencukupi kehidupan kami. Saya bekerja dibagian goreng tahu untuk waktu bekerja saya dari jam 11.00-16.00 karena saya menunggu selesainya percetakan tahu terkadang juga saya kerja lembur.<sup>74</sup>

Penerapan upah kerja yang diberikan pengusaha sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja, terutama dalam kerja lembur pengusaha harus memperhatikan hal tersebut sampai para pekerja ini melakukan pekerjaannya dan konsumsi pekerja harus diperhatikan juga karena pekerja rata-rata bukanlah orang setempat walaupun setempat juga perlu diperhatikan. Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Sebagian ada yang memberikan konsumsi dan ada yang mengambil uang dari gaji tersebut perbedaan tersebut dilihat dari aspek pekerja karena disetiap

---

<sup>74</sup> Murtini, *Wawancara* Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari, 5 januari 2024

Perusahaan tahu berbeda-beda ada yang jumlahnya 25 bahkan ada yang 5 orang untuk Perusahaan tahu kecil.

## **2. Pandangan Hukum Islam terhadap penerapan upah kerja dibawah UMR pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari.**

Dalam kehidupan Masyarakat tentunya membutuhkan uang agar dapat memenuhi kehidupan diri sendiri maupun keluarganya dengan mencari pekerjaan supaya mendapatkan upah yang layak dan adil sebagai pekerja yang telah memberikan jasa kepada instansi tersebut. Di daerah Kecamatan Wonosari memiliki beberapa perusahaan tahu yang memiliki jumlah pekerja yang berbeda-beda dan pekerjaannya pun tidak sama ada yang memproses, mencetak, mendistribusikan dan menggoreng, tentunya dari penerapan upah berbeda sesuai dengan bakat dan job yang telah ditentukan oleh setiap pengusaha. Penerapan upah kerja harus mematuhi perintah hukum islam dan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketengakerjaan agar mencegah terjadinya konflik antara kedua belah pihak dan pekerja berhak menerima upah yang sebanding dengan jasa yang telah diberikan, oleh karena itu pentingnya memerhatikan penerapan upah kerja sesuai dengan hukum Islam dan Undang-undang yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Hukum Islam merupakan peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah S.W.T. untuk seluruh manusia, kemudian ditafsirkan/diinterpretasikan oleh orang-orang yang memiliki keahlian dalam menafsirkan. Hukum tersebut mengatur intraksi manusia dengan Allah

S.W.T. (hablu min Al-allah), interaksi antar manusia (Hablu min an-nas) dan mengatur interaksi manusia dengan alam/lingkungan sekitar (Hablu min al'alam).<sup>75</sup>

Hukum Islam memiliki pengertian mengatur interaksi manusia dengan manusia (Hablu min an-nas) tentunya dalam peraturan tersebut memiliki sifat keadilan dan kelayakan terutama dalam bidang usaha pengusaha harus memberikan upah kepada karyawan/pekerja secara adil. Keadilan upah yang dimaksud memberikan upah pekerja harus setara dengan jasa/kontribusi yang telah diberikan, oleh karena itu pengusaha berhak mengetahui kinerja dari masing-masing pekerjanya.

Keadilan pengupahan dalam islam adalah pemberian upah dengan seimbang sesuai dengan kontribusi yang dilakukan para pekerja, dengan mengukur upah seadil mungkin, keadilan yang dapat dilakukan dengan memperhatikan 2 hal :

- a. Keadilan distributif yang mengharuskan pekerja yang telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan tingkat kemampuan dan jumlah kerja yang sebanding, memperoleh gaji yang sama tanpa mempertimbangkan keperluan hidup individu maupun yang bersangkutan dengan keadaan keluarganya.
- b. Keadilan harga kerja yang mengharuskan setiap pekerja berhak mendapatkan gaji yang setara dengan memperhatikan jasa yang telah

---

<sup>75</sup> M. Taufiq, *Konsep dan sumber hukum: Analisis perbandingan Hukum Islam dan Hukum Positif*, (STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2021), 88

dilakukan, tanpa adanya intervensi dari proses tawar-menawar dan permintaan yang hanya memberi keuntungan terhadap pengusaha.

Selain keadilan pengusaha juga harus memperhatikan kelayakan dalam pemberian upahnya dengan memperhatikan kebutuhan pokok yang terpenuhi oleh setiap pekerjaannya layaknya taraf hidup Masyarakat, sehingga jika itu terpenuhi para pekerja akan berkehidupan layak dan tidak berdasarkan kepentingan semata.<sup>76</sup> Jadi upah yang harus diberikan oleh pengusaha kepada setiap karyawannya harus memperhatikan 2 komponen tersebut.

Ujrah/upah merupakan uang/barang yang diberikan oleh setiap pengusaha kepada karyawan/pekerjanya. Dalam hukum Islam upah menggunakan akad *Ijarah* yang berarti jasa, sewa, atau imbalan, menurut istilahnya orang islam orang yang menyewa disebut “musta’jir” sedangkan orang yang menyewakan disebut “mu’ajjir” dan imbalan atau uang yang disewakan disebut “ujrah”. Ijarah merupakan akad sewa menyewa yang di dalamnya memiliki 4 persyaratan, sebagai berikut:<sup>77</sup>

a. Syarat terjadinya akad (*syarat in'iqah*)

Hubungan yang berkaitan dengan tempat akad, zat akad, dan aqid (orang yang melaksanakan akad dan memenuhi 4 syarat; baligh, berakal, cakap berbuat dan tidak dipaksa (atas kehendak sendiri).

<sup>76</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, (Az zarqo', vol 9, No 2 Desember 2017):193

<sup>77</sup> Suaidi, *Fiqih Muamalah* (Sumenep: Duta media publishing, 2021), 63

b. Syarat pelaksanaan/berlangsungnya akad (*Syaratnafadh*)

Barang harus dimiliki aqid

c. Syarat sahnya ijarah

Terjadinya persetujuan kedua pihak dengan menyatakan keridhoan dari keduanya, objek akad (ma'qud alaihi) manfaatnya harus jelas dan objek manfaat dengan mengetahui manfaat dari benda yang disewakan.

d. Syarat mengikatnya ijarah (*syaratluzum*)

Ijarah merupakan akad lazim yang umumnya tidak memperbolehkan adanya fasakh (batal) dari salah satu pihak.

Dalam hukum Islam penerapan upah yang dilakukan oleh pengusaha kepada karyawannya harus adil dan layak sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, walaupun dalam Al-qur'an tidak menyebutkan secara terperinci, tetapi Allah S.W.T. secara jelas mewajibkan kepada seorang pengusaha untuk memberikan upah yang sepatutnya kepada karyawannya. Dasar hukum yang diterapkan islam dalam pengupahan yaitu :

a. Firman Allah S.W.T.:

QS. Al-jasyah (45): 22

وَوَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۚ ٢٢

Artinya: “Allah menciptakan langit dan bumi dengan hak dan agar setiap jiwa diberi balasan (setimpal) dengan apa yang diusahakan serta mereka tidak akan dizalimi.”<sup>78</sup>

<sup>78</sup> Qur'an kemenag, *Alqur'an dan Terjemahan*, 45

b. Hadist Nabi Muhammad S.A.W.

Hadist Riwayat Ibnu majjah :

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةِ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا جِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : “Abbas ibnu Walid Al Dimasqy” menceritakan kepada kami, Wahbu ibnu Sa'id Athiyyah Al- salamy, telah memberitakan kepada kami, (katanya) Abdurrahman Ibnu Zaid ibnu Salim telah memberitakan kepada kami, (berita itu berasal dari ayahnya) Abdillah Ibnu 'Umar dia berkata: Rosulullah S.A.W. bersabda: “Berikanlah kepada buruh ongkosnya sebelum kering keringatnya. (HR. Ibnu Majjah).<sup>79</sup>

Selain itu ada Hadist Nabi Muhammad S.A.W. Riwayat Al-Bukhari dari Abu Hurairah ra. Bahwa Nabi Muhammad S.A.W. bersabda:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَلَا تَهُ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ. (رواه البخاري)

Artinya : Telah menceritakan kepadaku Bisyri bin marhum telah menceritakan kepada kami Yahya bin sulaim dari isma'il bin Umayyah bin Abi sa'id dari Abu Hurairah ra. dari Nabi Muhammad S.A.W. bersabda: Allah S.W.T. berfirman: Ada tiga golongan yang aku perkarakan pada hari kiamat nanti: Seseorang yang memberi (Perjanjian atau sumpah) karenaku, lalu dia melanggar; seseorang yang menjual orang Merdeka dan dia memakan harganya; dan seseorang yang memperkerjakan seorang pekerja dan pekerja itu telah menunaikan pekerjaannya, akan tetapi dia tidak memberikannya upah.” (HR. Al-Bukhari).<sup>80</sup>

<sup>79</sup> Fauzi caniago, *Ketentuan pembayaran upah dalam Islam*, (Politeknik piksi Ganesha, Jurnal TEXTURA Volume 5 Nomor 1 Tahun 2018 ISSN. 2339-1820), 47

<sup>80</sup> Imam Bukhari, *Shahih Bukhari* (Bandung: Al-Ma'arif)

Hadist diatas menjelaskan bahwa Allah S.W.T. sangat membenci manusia yang berbuat buruk dan Dzolim kepada orang lain. Dalam ungkapan terakhir dari ke 3 hal tersebut seseorang yang memperkerjakan pekerja dan si pekerja itu telah menunaikannya, namun dia tidak memberikan upah. Perbuatan tersebut merupakan hal sama dengan memakan harta orang lain dengan cara gaji yang biasanya didapat oleh si pekerja namun tidak diberikan sehingga kerja keras/jasa pekerja tidak mendapatkan imbalan.

Menurut pendapat ulama mengenai upah yang diberikan menggunakan 3 sistem upah:

1. Upah sistem waktu yaitu upah yang ditetapkan sesuai dengan jangka waktu bulanan, mingguan, serta harian sesuai dengan perjanjian yang disepakati pada kontrak kerja.
2. Upah sistem borongan merupakan upah yang ditetapkan sesuai dengan seberapa banyak pekerjaan. Seorang pekerja yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintah dengan baik dan profesional maka dapat memperoleh upah yang lebih daripada seorang yang malas dalam pekerjaannya.
3. Upah premi merupakan suatu sistem upah yang tujuannya untuk mengurangi atau menghilangkan kelemahan-kelemahan pada sistem upah waktu dan borongan. Dalam sistem ini, pekerja akan mendapatkan upah berdasarkan kinerja dan produktivitas kerja

mereka yang dihasilkan. Dengan demikian sistem upah premi dapat mendorong pekerja untuk lebih efisien dan efektif.

Imam Syafii berpendapat dalam kitab Al-umm yang dikatakan :

قوله اشافعي: اذا استأجر الرجل علي الرجل الي العمل يوم او شهراو سنة بالاجرة، فقد كان الرجل مريضاً قد بطلت الاجرة. ولا يقبل الاجرة لانه مريض، ويرى النافع قال اذا كان من يستأجر ثم لا يعمل بطل استأجر لانه لا منفع (الشافعي)

Maksud pendapat Imam Syafii adalah apabila seseorang laki-laki menyewa atau hendak mempekerjakan karyawan/buruh dalam pengerjaan pekerjaannya baik satu hari atau satu minggu atau satu bulan atau satu tahun maka sebagai pengusaha hendak memberikan upah sesuai dengan jangka waktu yang dilakukannya. Satu hari satu dirham, maka berilah dirham sampai seterusnya. Apabila seorang buruh tadi sakit, maka batal akad sewa menyewa dan bagi buruh tidak akan mendapatkan upah. Dan Nafi' berpendapat apabila buruh tadi sakit maka batal akadnya karena tidak bisa di ambil kemanafaatannya.<sup>81</sup>

Berangkat dari hal diatas bahwa dalam hukum Islam sangat memperhatikan mengenai upah yang diberikan yang mayoritas Masyarakat Indonesia mengikuti imam syafi'i dengan adanya hukum islam sebagai pertimbangan hukum yang ada di Indonesia mengenai upah yang harus diterapkan oleh pengusaha kepada setiap pekerjaanya harus bersifat adil dan layak karena umumnya upah adalah ijarah

<sup>81</sup> <https://adoc.pub/sistem-upah-menurut-ulama-fiqih-syafi-iyah-dalam-kitab-al-um.html>

(sewa-menyewa) jasa yang diberikan kepada intansi khususnya di diteliti oleh peneliti pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari. Selain itu pengusaha juga harus memperhatikan kinerja pekerja manakah dari segi pekerjaannya yang benar-benar profesional terutama dalam menerapkan upah sistem borongan yang menerapkan sesuai dengan jumlah pemesanan.

Sistem penerapan upah kerja borongan yang diterapkan oleh perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari dengan upah yang diberikan setelah selesai semua pekerjaan setiap harinya, sesuai dengan banyaknya pemesanan dari setiap konsumennya, semakin banyak pemesanan maka semakin banyak juga upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian awal bekerja antara pengusaha dan karyawan.

Sistem penerapan upah pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menurut hukum Islam sesuai dengan aturan Islam karena upah yang diterapkan oleh setiap perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari sesuai dengan perjanjian antara kedua belah pihak walaupun dalam islam tidak disebutkan nominal upahnya. Perusahaan tahu dalam penerapan upahnya sudah memenuhi kriteria keadilan dan kelayakan dan upah yang diberikan dengan sistem upah harian selalu dilaksanakan perharinya sehingga pekerja mendapatkan kelayakan dalam memenuhi kehidupan dirinya maupun keluarganya.

### **3. Pandangan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap penerapan upah dibawah UMR pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari.**

Hukum positif merupakan sekumpulan asas-asas dan norma hukum tertulis yang berlaku pada masa sekarang dan mengikat secara khusus atau umum serta ditegakkan oleh pemerintahan. Dalam Indonesia pemerintah mengatur segala hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan manusia agar tidak melakukan sesuatu yang tidak diinginkan seperti ketidakadilan dalam menerapkan upah kerja, aturan yang dibuat dan ditetapkan oleh pemerintah mengenai penerapan upah kerja dan ketenagakerjaan ini terdapat dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang diteliti oleh peneliti.

Dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang bagaimana pengupahan yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan harus adil dan layak sesuai dengan perjanjian dan pemberian jasa pekerja kepada perusahaan. upah tersebut merupakan sebuah hak pekerja pemroduksi bentuk imbalan yang diterima pekerja atau buruh dari pengusahanya yang sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan. Upah dapat berupa uang atau tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Pemerintahan republik Indonesia juga memutuskan dan menetapkan Upah Minimum kesetiap daerah yang ada di Indonesia sesuai dengan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan

mempertimbangkan perekonomian daerah yang biasa disebut dengan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota).

UMP dan UMK ini ditetapkan oleh Gubernur di masing-masing Provinsi pada setiap tahunnya tentunya memiliki sebuah perbedaan Nominal dikarenakan faktor ekonomi setiap daerah ada yang meningkat dan ada yang merendah maka perlunya penyesuaian dari hari hal tersebut. Perusahaan tahu yang diteliti oleh peneliti tepatnya berada di daerah Bondowoso, Provinsi Jawa Timur dengan jumlah nominal UMP yang ditetapkan atau dipustukan oleh gubernur sebesar Rp. 2,154,504,1,-. Pemerintah menentukan nominal daerah agar setiap perusahaan mengetahui jumlah upah/gaji yang harus diterima oleh setiap pekerjanya sesuai dengan kadar jasa yang diberikan oleh para pekerja walaupun dalam hukum islam tidak menyebutkan nominalnya. Pada pasal 90 ayat 1 pengusaha dilarang memberikan upah lebih rendah dari upah minimum, penentuan upah minimum disebutkan dalam pasal 89 dan dalam ayat 2 disebutkan jika pengusaha tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan, maka dari itu setiap perusahaan/pengusaha harus benar-benar mengetahui berapa jumlah upah minimum yang harus diterapkan kepada pekerjanya. Adanya upah minimum sangat membantu pekerja agar pengusaha dapat memberikan upahnya dengan adil dan layak dengan memperhatikan ekonomi setiap pekerjanya.

Walaupun dalam pasal 90 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan melarang menerapkan upah dibawah upah minimum ada pengecualian dalam undang-undang cipta kerja pada pasal 90B tahun 2020 ayat 1 “Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 88C ayat (2) dan Pasal 88E ayat (1) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil”. Dan dalam pasal 90B ayat 2 “Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan”, dengan harus memperhatikan diatas garis kemiskinan yang disebutkan pada ayat 3.<sup>82</sup>

Ketentuan mengenai usaha mikro dan kecil yang disebutkan dalam ayat 4 pasal 90B ini berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan pada pasal 6 ayat (2) yang berbunyi :

“Upah pada Usaha Mikro dan Usaha Kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh diperusahaan dengan ketentuan :

- a. Paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi Masyarakat ditingkat provinsi; dan
- b. Nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) diatas garis kemiskinan ditingkat Provinsi.

Dengan penjelasan diatas bahwa penerapan upah minimum boleh diterapkan dibawah ketentuan upah minimum yang dikecualikan pada

---

<sup>82</sup> Undang-undang Cipta kerja Tahun 2020

usaha mikro dan usaha kecil dengan memperhatikan kesepakatan antara kedua belah pihak dan memperhatikan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintahan pada undang-undang dan peraturan pemerintah.

Keadilan dan kelayakan menjadikan kunci utama dalam hal pengupahan dan berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja. Menurut Aristoteles dalam hukum barat keadilan adalah seseorang yang mematuhi terhadap hukum yang ditetapkan pemerintah maka dinyatakan adil. Karena perbuatan hukum yang ditetapkan oleh pemerintah untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Dengan demikian, keadilan dapat diartikan sebagai kesetaraan dengan nilai-nilai sosial yang bertujuan untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan diri sendiri, melainkan juga bagi orang lain. Keadilan merupakan bagian dari nilai-nilai sosial yang memiliki makna yang sangat luas, bahkan dalam satu titik tertentu dapat bertentangan dengan hukum. Sebuah Tindakan kriminal yang dilakukan merupakan sebuah kesalahan, tetapi hal yang dilakukan tanpa motif keserakahan, maka tidak dapat disebut dengan Tindakan yang mengakibatkan ketidakadilan. Demikian pula, suatu Tindakan yang tidak termasuk dalam Tindakan kriminal/kejahatan dapat juga menimbulkan ketidakadilan.

Seperti contoh : Seseorang pemilik perusahaan yang membayar gaji sesuai tidak sesuai/dibawah UMR adalah bentuk kesalahan/pelanggaran. Namun perilaku tersebut belum tentu menimbulkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan untuk membayar upah karyawan memang

dalam kondisi terbatas maka jumlah yang upah yang diberikan disebut keadilan. Begitupun sebaliknya seorang pengusaha yang membayar upah karyawannya sesuai UMR yang sesuai dengan peraturan dan tidak dianggap kejahatan, bisa-bisa disebut ketidakadilan. Karena keuntungan yang diperoleh perusahaan sangatlah besar dan hanyalah Sebagian kecil yang diberikan sebagai upah pekerjanya. Ketidakadilan yang dimaksud timbul karena keserakahan dari pengusaha.<sup>83</sup>

Menurut Hans Kelsen teori keadilan merupakan peraturan sosial eksklusif yang berlandung dibawah naungan usaha untuk mencari kebenaran bisa berkembang dengan baik dan tumbuh subur. Karena keadilan yang dimaksud merupakan keadilan yang berbentuk kemerdekaan, keadilan toleransi, keadilan demokrasi dan keadilan perdamaian/kesejahteraan. Selain itu keadilan dirasionalkan dengan pengetahuan yang mengkomodasi berbagai kepentingan yang saling bertentangan atau menimbulkan konflik kepentingan. Penyelesaian konflik kepentingan tersebut dicapai dengan menghasilkan sebuah konstelasi kesejahteraan dengan adanya sebuah kompromi para pihak agar wujud dari kesejahteraan dan perdamaian tercapai.<sup>84</sup>

Dalam terciptanya upah yang berkeadilan dan layak maka perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menggunakan sistem waktu dan sistem borongan. Upah sistem waktu menggunakan jangka waktu harian, mingguan dan tahunan. Namun yang diterapkan pada perusahaan tahu

---

<sup>83</sup> Muhammad Ali Safa'at, *Pemikiran keadilan Aristoteles*.6

<sup>84</sup> Afrinald Rizhan, *Konsep hukum ide keadilan berdasarkan teori hukum statis (nomostatis) Hans Kelsen*, 67-68.

menerapkan upah harian, pekerja diberi upah tergantung dengan hasil pemesanan oleh konsumen. Selain sistem waktu perusahaan tahu menerapkan upah sistem borongan, setelah pemesanan dari konsumen telah dikerjakan maka upah dibagikan secara merata sesuai dengan jasa yang diberikan pekerja dengan rata. Dalam pasal 157 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada ayat 3 “Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.”<sup>85</sup>

Berdasarkan hal diatas bahwa perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari yang menerapkan sistem upah borongan dan harian dengan UMK yang sudah diputuskan dan ditetapkan oleh pemerintah pada Kabupaten Bondowoso dengan nominal Rp. 2,154,504,13,-. Upah yang diberikan oleh perusahaan jika di kalkulasikan untuk pekerja pemroduksi Rp. 60.000 paling sedikitnya pemesanan sampai Rp.80.000 jika pemesanan banyak perharinya. Melihat potensi pemesanan konsumen, penerapan upah yang dilakukan sesuai dengan upah minimum dengan mempertimbangkan kemajuan perusahaan dan sudah mencakup keadilan dan kelayakan pekerja juga sesuai dengan perjanjian pada kontrak awal ketika seorang pekerja mau melamar pekerjaan.

---

<sup>85</sup> Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang dilakukan oleh peneliti terhadap tinjauan hukum Islam dan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap penerapan upah dibawah UMR dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem yang diterapkan oleh perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari menggunakan sistem upah waktu dan sitem upah borongan. (a) Sistem upah waktu yang diterapkan menggunakan harian, Seorang karyawan/pekerja jika di hari itu bekerja maka akan mendapatkan upah begitupun sebaliknya; (b) Sistem borongan yang diterapkan oleh pengusaha tergantung pada pemesanan dari konsumen semakin banyak pemesanan maka upahnya semakin besar dan karyawan yang sakit di tempat maka semua pembiayaan ditanggung perusahaan. Upah yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan baik ketika pemberian upah disamakan dengan yang malas, maka yang baik akan bermalas pula karena jasa yang diberikan seakan-akan tidak dianggap oleh pengusaha. Oleh karena itu dalam pemberian upah harus bersifat adil dan layak.
2. Menurut Hukum Islam penerapan upah termasuk ke dalam akad *ijarah* yang di dalamnya terdapat unsur upah mengupah antara pengusaha dan pekerja. Upah sistem waktu dan borongan dalam Islam diperbolehkan asalkan bersifat adil dan layak walaupun dalam hukum Islam tidak

disebutkan nominalnya. Penerapan upah di perusahaan tahu telah dilakukan dengan adil dan layak karena setiap hari seorang karyawan telah menerima upah sesuai dengan banyaknya pesanan dari konsumen setiap harinya.

3. Dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dilarang bagi pengusaha ketika menerapkan upah di bawah upah minimum namun ada pengecualian pada Undang-undang Cipta Kerja Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Mengenai upah borongan boleh dilakukan dibawah upah minimum karena melihat kondisi di lapangan dan usaha kecil, dan juga pada perusahaan tahu pemberian upah tergantung pada pesanan setiap harinya jika banyak maka bisa melebihi dari UMR kabupaten/kota Bondowoso, selain upah pegusaha juga harus memikirkan perkembangan dari usaha, maka dari itu sifat keadilan diterapkan dengan baik.

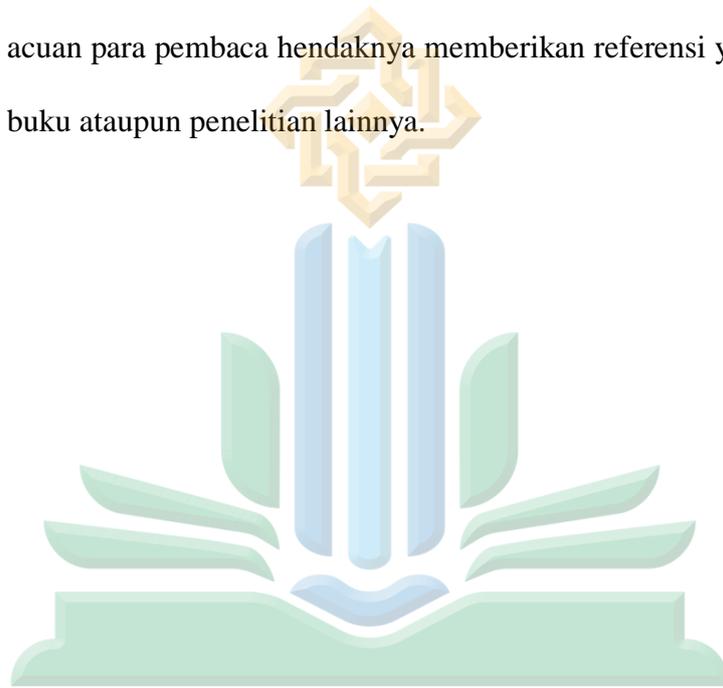
## **B. Saran**

Berdasarkan hasil temuan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai yang dipertimbangkan.

1. Untuk pengusaha pada perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari ketika memberikan upah kepada pekerjanya hendaknya mengikuti peraturan hukum Islam dan Undang-undang yang berlaku, selain itu perjanjian antara kedua belah pihak benar-benar dilaksanakan dengan baik, agar

dari kedua belah pihak tidak ada yang merasa diragukan dan upah tersebut adil, layak serta seimbang.

2. Untuk para pembaca pada skripsi ini memanglah jauh dengan kata sempurna, banyak kekurangan mulai dari tahap kepenulisan, teori, pembahasan dan hasilnya. Oleh karena itu apabila dijadikan sebagai acuan para pembaca hendaknya memberikan referensi yang konkrit dari buku ataupun penelitian lainnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul karim, S.H., *Pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti bandung 2003
- H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si, *Metode penelitian kualitatif*, CV. Syakir Media Press Makassar 2021,
- H. Zulkarnaen, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan persepektif Undang-Undang Cipta kerja (ownibus Law)*, Pustaka setia Bandung
- Koesparmono Irsan Armansyah, *Hukum ketenagakerjaan*, PT. Gelora akasara pratama 2016
- Mawardi Khairi, S.H., M.H. dkk, *Buku ajar hukum ketenagakerjaan*, depublish grup penerbit cv budi utama, Yogyakarta, 2021
- Miles dan Huberman, *Analisis data kualitatif* , Jakarta, universitas Kristen 2007.
- Prof. Abdulkadir Muhammad, S.H. *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Abadi, 2021
- R. Joni Bambang S., S.H.,M.M. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka setia Bandung cetakan 1, 2016
- Rohidin, M.Ag. *Hukum islam, Pengantar Hukum Islam*, Lintang Rasi Aksara Books, Yogyakarta 2017
- Sayyid sabiq, *Fikih Sunnah 13*, PT alma'arif, Bandung, 1987
- Suaidi ,*Fiqih Muamalah*, Sumenep, Duta media publishing, 2021
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019

### Jurnal dan Artikel

- Abdul Munib, *Hukum Islam dan muamalah (asas-asas hukum islam dalam bidang muamalah)*, Fakultas. UIN Pamekasan, 2018
- A.Nurul fajri Osman, *Penetapan upah minimum di Provinsi Lampung*, Lampung: Jurnal ilmu hukum praevia Universitas Lampung, ISSN No. 1907-8714, Vol.5 No.1 januari-juni 2011.

- Afrinald Rizhan, *Konsep hukum ide keadilan berdasarkan teori hukum statis (nomostatis) Hans Kelsen*.
- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta: yayasan Swarna Bhumi, 1997.
- Aksin, Nur, *Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)*. Meta Yuridis 1, no. 2 (2018): 72–74.
- Annisa'atun, Ana, *Ketentuan Upah Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam*, Maliyah 01, no. 13, 2011.
- Dongoran, Faisal R., Sri Dai Sulfina, Syamsul Allim Syah, and Triana Siahaan. *Analisis Pengaruh Ketimpangan Pendapatan Dan Upah Minimum Regional Terhadap Kemiskinan Di Sumatera Utara*, Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB) 1, no. 2, 2023.
- Faiha Fikriyyah dan Rachmad Risqy Kurniawan, *journal skema pembayaran upah dalam tinjauan fiqh*, Bogor.
- Fajriati, Rafika Ariana, Edith Ratna M.S, and Anggita Doramia Lumbanraja, *Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)*, Notarius 14, no. 1, 2021.
- Fauzi Caniago, *Ketentuan pembayaran upah dalam islam, politeknik piksi Ganessa*, Jurnal textura Volume 5 Nomor 1 Tahun 2018 ISSN.
- Franky Gantara and Arif Rijal Anshori, *Analisis Upah Amil Zakat Di BAZNAS Kota Bandung Menurut Hukum Islam Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2022.
- H. Ahmad lutfi dan Efriandi, *Upah (Ujrah) dalam perspektif hukum islam*, AKTUALITA Jurnal penelitian sosial dan keagamaan e-ISSN: 2656-7628, Volume 13, Edisi 2 Desember 2023.
- Julaimi, Asrul, *Peranan Industri Tas Anyaman Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Perspektif Ekonomi Islam, (Studi Kasus pada CV. Syam's Indonesian Handicraft)*, IAIN Kudus, 2022.
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Muhammad Ali Safa'at, *Pemikiran keadilan Aristoteles*
- M. Taufiq, *konsep dan sumber hukum: Analisis perbandingan hukum islam dan hukum positif*, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, Volume 5,

Nomor 2, Oktober 2021.

Pewangi, Mawardi, *Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Perspektif Islam*, Jurnal Kajian Islam Kontemporer 01, no. 2, 2010.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE 1990.

### **Dosen Fakultas Syariah**

Dr. H. Nur Solikin, S.Ag., M.H., *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*, CV Qiara Media-Pasuruan, Jawa Timur, 2021

Siti Nur Soimah, S.H., M.H. *Hukum Ketenagakerjaan, Memahami hukum ketenagakerjaan khususnya tentang penerapan upah, kegiatan : Konsultasi/wawancara tentang penerapan upah kerja*, 29 januari 2024

### **Skripsi**

Dewi Triwulandari, 2023, *Pengupahan buruh tani sebagai pekerja harian lepas dalam tinjauan hukum ekonomi syariah di Desa Tugusari kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember*, Skripsi S-1 Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri kiai haji Ahmad Siddiq Jember, 2023.

Riska wahyu noviyana, *Penerapan upah karyawan menurut perspektif hukum ekonomi syariah*, Skripsi s1-hukum ekonomi syariah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023

Roza, M., *Pelaksanaan Upah Minimum Regional (Umr) Bagi Pekerja Di Skala Coffe And Tea Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2021.

Ulfa Nur Fadilla, *Pembayaran upah karyawan perspektif prinsip keadilan dalam ekonomi islam*, Skripsi s1 fakultas ekonomi dan bisnis islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2019.

Wahyuni, Leni, *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Riau Agri Desa Pengalihan Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Syariah*, 2020.

### **Undang-undang**

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Undang-undang nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan.

Undang-undang nomor 8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen.

Undang-undang Cipta kerja Tahun 2020.

### **Peraturan pemerintah**

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Peraturan Menteri tenaga kerja nomor : PER-01/MEN/1999 Tentang Upah minimum.

### **Putusan**

Keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 188/889/KTPS/013/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2023

### **Al-Qur'an**

Al-Qu'an Surat Al-Baqarah :233

Al-Qur'an Surat Al-Jasiyyah : 22

### **Hadist**

HR. Al-Bukhori

HR. Ibnu Majjah

## Wawancara

Abdul Wafi, S.If., *Wawancara* hukum Islam tentang sistem upah borongan dan upah waktu, 4 januari 2024.

Abdul Munif Kholil, S.Pdi., M.Pdi. *Wawancara* hukum Islam tentang sistem upah borongan dan waktu, 5 januari 2024.

Afrida, *Wawancara* Perusahaan pengusaha tahu di Kecamatan Wonosari UD. Berkah Barokah, 8 desember 2023.

Budi, *Wawancara* Pengusaha di Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari UD. Gloria Tahu, 8 desember 2023.

Edi, *Wawancara* pengusaha Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari UD. Berkah Jaya, 8 desember 2023.

H. Nur Hasan, *Wawancara* Pengusaha Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari UD. Barokah, 13 desember 2023.

Hadi Sunaryo, *Wawancara* pengusaha di Kecamatan Wonosari UD. Sumber Rezeki 13 Desember 2023.

Hasan, *Wawancara* karyawan perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari UD. Berkah Barokah 8 Desember 2023.

Hasyi, *Wawancara* pengusaha perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari Home industri Sumber Makmur 13 desember 2023.

Murtini, *Wawancara* karyawan Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari UD. Barokah, 13 desember 2023.

Nukfi Nan, *Wawancara* karyawan Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari UD. Berkah jaya, 8 desember 2023.

Zuhri, *Wawancara* Pengusaha di Kecamatan Wonosari UD. Sumber Sari, 13 Desember 2023.

## Website

Ifdlolul Maghfur, Sistem upah menurut ulama'fiqih (syafi'iyah) kitab Al-Umm, teori dan praktek sistem upah, <https://adoc.pub/sistem-upah-menurut-ulama-fiqih-syafi-iyah-dalam-kitab-al-um.html>

Maksindo, peluang usaha Industrisi tahu dan Analisa Usahanya,  
<https://www.tokomesin.com/peluang-usaha-industri-tahu-dan-analisa-usahanya.html>

Universitas sains dan Teknologi Komputer, Ensiklopedia  
[https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Wonosari\\_Bondowoso](https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Wonosari_Bondowoso)

Pemerintah Kabupaten Bondowoso akan membahas rencana kenaikan UMK 2023, Radio Republik Indonesia,  
<https://rri.co.id/jember/daerah/87102/pemkab-bondowoso-akan-bahas-rencana-kenaikan-umk-2023>

Tribunews dikutip dari, <https://www.tribunnews.com/regional/2022/12/12/daftar-ump-umk-umr-kabupaten-bondowoso-jawa-timur-tahun-2023-naik-jadi-rp2154504> diakses 12 desember 2022.

### Lain-lain

Havidatun Nadziroh Al-ghozali dan Sandi Eka Suprajang, *Peningkatan kinerja karyawan melalui gaji pada UD mega grosir, (mega group) Kota Blitar.*

Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan perspektif hukum islam dan hukum positif, Desember 2017.*

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (UIN KHAS) Jember, *Penulisan karya ilmiah (Jember: IAIN Jember Press, 2022).*

Keadilan, *Perspektif, Idealnya Penerapan Upah Pekerja Indonesia- Malaysia Dari Perspektif Keadilan, 2022.*

M. Taufiq, konsep dan sumber hukum, *Analisis perbandingan hukum islam dan hukum positif, STAIN sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2021*

Muhammad Khoirul Anwar, *Ilmu alqu'an dan tafsir penerjemah al-qur'an, 2022*

Titik Triwulan Tutik, *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).*

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Daneal Hasan Pratama

NIM : 204102020014

Jurusan/prodi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Memberi pernyataan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan tidak mengandung unsur menjiplak hasil dari hasil orang lain. Hal tersebut di kecualikan bagi kutipan-kutipan yang disertai dengan sumber rujukan baik berbentuk footnote maupun daftar Pustaka.

Jika dikemudian hari hasil dari penelitian ini mengandung unsur-unsur yang menjiplak hasil karya orang lain. Maka saya siap proses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dengan surat ini dibuat sebagai bentuk pernyataan keaslian tulisan. Surat ini dibuat sebagai bentuk pernyataan keaslian tulisan. Surat ini dbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jember, 30 Mei 2024

Saya yang Menyatakan



Daneal Hasan Pratama  
NIM. 204102020014

## PEDOMAN OBSERVASI

Dalam pengamatan (observasi) yang dilakukan adalah mengamati beberapa karyawan dan pengusaha yang menerima dan memberi upah pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari meliputi:

### A. Tujuan

Untuk memperoleh data-data dan Informasi dari para pengusaha dan karyawan yang melakukan penerapan upah dan untuk mengamati jumlah upah yang diberikan pengusaha kepada karyawan di perusahaan tahu Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso.

### B. Aspek yang diamati

1. Data-data pribadi pengusaha dan karyawan yang bersangkutan.
2. Perjanjian pertama kali saat melakukan kontrak kerja antara pengusaha dan karyawan.
3. Sistem upah yang diterapkan oleh pengusaha di perusahaan tahu.
4. Berapa jumlah upah yang harus diterima oleh para karyawan.
5. Problem/kendala apa yang sering terjadi dalam pemberian upah kerja karyawan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **A. Tujuan**

Untuk mengetahui berapa berapa jumlah upah yang diterima oleh karyawan dan melakukan penelitian kepada karyawan dan pengusaha yang menerapkan upah kerja yang diterima oleh karyawan pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari.

### **B. Pertanyaan Panduan Wawancara**

1. Bagaimana Sistem pengupahan dalam Perusahaan Tahu di Kecamatan Wonosari?
2. Berapa jumlah upah yang diberikan pengusaha setiap harinya?
3. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan UMR Kabupaten/Kota Bondowoso?
4. Apakah upah yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan sebelum melakukan pekerjaan?
5. Apakah upah yang diberikan sesuai sudah sesuai dengan Hukum islam?
6. Apakah sistem penerapan upah kerja dibawah UMR sesuai dengan keadaan perekonomian karyawan pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari?
7. Apa saja problem yang timbul pada sistem penerapan upah dibawah UMR?
8. Bagaimana cara menangani problem dengan karyawan mengenai penerapan upah kerja dibawah UMR pada Perusahaan tahu di Kecamatan Wonosari?
9. Apakah pengusaha tahu di Kecamatan Wonosari dalam memberikan upah tepat waktu sesuai dengan yang disepakati?

### **Pedoman dokumentasi**

1. Data karyawan di Perusahaan tahu Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso
2. Foto kegiatan saat wawancara dengan pengusaha dan karyawan

## SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005  
e-mail: [syariah@uinkhas.ac.id](mailto:syariah@uinkhas.ac.id) Website: [www.fsyariah.uinkhas.ac.id](http://www.fsyariah.uinkhas.ac.id)



No : B- 3585/ Un.22/ 4/ PP.00.9/ // / 2023 21 November 2023  
Hal : Permohonan Izin Penelitian Lapangan  
Yth : Ketua /Kepala (Instansi Yang Dituju Perusahaan Tahu di kecamatan  
Wonosari)  
di  
Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian tugas akhir semester mata kuliah Skripsi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan (*Lembaga/Perusahaan yang dituju Perusahaan Tahu di kecamatan Wonosari*) untuk memberikan izin kegiatan Penelitian Lapangan kepada mahasiswa berikut :

1. Daneal Hasan Pratama (204102020014)

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Dekan,



Wildani Hefni



## LAMPIRAN DOKUMENTASI

1. Wawancara dengan bapak Edi (pengusaha) dan bapak Nukfi Nan (pekerja/karyawan) perusahaan tahu UD. berkah jaya Desa Kapuran Kecamatan Wonosari.



2. Wawancara bapak H. Nur Hasan (pengusaha) dan ibu Murtini (pekerja/karyawan) perusahaan tahu UD. Barokah Desa Kapuran Kecamatan Wonosari.



3. Wawancara ibu Afrida (pengusaha) dan bapak Sutrisno (pekerja dan karyawan perusahaan tahu UD. Berkah barokah Desa Wonosari.



4. Wawancara bapak Sunaryo (karyawan/mandor) Perusahaan tahu UD. Sumber rejeki Desa Glidung.



5. Wawancara bapak Dianto (karyawan) perusahaan tahu UD. Sumber Sari Desa Traktakan.



6. Wawancara bapak Rosi (karyawan/mandor) perusahaan tahu UD. Gloria Tahu Desa Traktakan.



7. Wawancara bapak Hasyi (pengusaha/pekerja) Perusahaan tahu Home Industri  
Desa Glidung.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

8. Wawancara dengan ustadz. Abdul Wafi, S. If.



9. Wawancara Ustadz Abdul Munif Kholil, S.Pdi., M.Pdi.



## DATA DIRI PENULIS



Nama : Daneal Hasan Pratama  
NIM : 204102020014  
Tempat/Tanggal Lahir : Bondowoso, 23 Desember 2001  
Alamat : Jl. S. Wriyo Pranoto, Sukosari Lor, Kec.  
Sukosari, Kab. Bondowoso.  
Jurusan, Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah  
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad siddiq Jember (UIN Khas)  
Email : [Danealhas.pdSmbara20@gmail.com](mailto:Danealhas.pdSmbara20@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. TK Pertiwi (2006-2008)
2. SDN Sukosari 1 (2008-2014)
3. SMP Ibrahimy (2014-2017)
4. SMA Ibrahimy (2017-2020)
5. UIN KH. Achmad Siddiq Jember (2020-2024)