

## ABSTRAK

Muhammad Habib Nasrulloh, 12101193059, Tinjauan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Sistem Pengupahan Borongan, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, UIN Sayyid Ali Rahmatullah, 2023, Pembimbing: Dr. Budi Kolistiawan, S.Pd., M.E.I.

### **Kata Kunci: Upah, UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam**

Pengupahan borongan merupakan bentuk tolong menolong antara sesama manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam kerja sama antara pemilik pabrik dengan buruh pabrik usaha gula merah Makmur Jaya terdapat sistem pemberian upah yaitu dengan satuan hasil borongan, yang mana setiap akhir pekerjaan buruh gula merah Makmur Jaya mendapatkan upah atau hasil dari pekerjaan. Seluruh karyawan mendapatkan hasil yang sama, karena pemilik pabrik sudah memberikan akad di awal mengenai pengupahan akan diberikan secara borongan agar mempermudah dalam praktik pemberian upah. Sedangkan praktik upah kerja buruh gula merah yang ditangguhkan belum diketahui jelas berapa banyak upah yang akan didapat. Pada saat akhir pekerjaan tiba maka buruh gula merah yang telah bekerja akan mendapatkan imbalan atau upah yang telah disiapkan oleh pemilik pabrik, hasil upah yang dibayarkan kepada buruh pabrik gula merah berdasarkan berat per Kwintalnya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana sistem pengupahan atas dasar satuan hasil borongan bisa diterapkan pada pabrik gula merah Makmur Jaya?; Bagaimana pemberian upah dipabrik gula merah Makmur Jaya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?; Bagaimana pengupahan atas dasar satuan hasil borongan pada usaha pabrik gula merah Makmur Jaya sesuai dengan hukum Islam?;

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Karena penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, serta proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Praktik upah kerja buruh pabrik gula merah Makmur Jaya Desa Bendilwungu Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung adalah upah yang dibayarkan secara tunai dan sistem satuan hasil borongan, yang mana upah tersebut akan diberikan kepada buruh di akhir ketika pekerjaan sudah selesai. Dengan melihat hasil per Kwintal gula merah yang diproduksi, pemilik pabrik akan memberikan upah di atas UMR daerah pada akhir pekerjaan selesai seperti akad perjanjian yang telah disepakati di awal; 2) Praktik upah kerja buruh pabrik gula merah yang terjadi di desa Bendilwungu Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung yang dibayarkan secara tunai

dengan satuan hasil borongan telah memenuhi rukun dan syariat dalam upah kerja dan sudah sesuai dengan UU. Dengan mengambil landasan dari buku UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan peneliti bisa menjadikan *attitude* dalam memberikan upah kepada karyawan atau buruh pabrik yang bekerja dalam usaha tersebut. Maka dari itu, usaha pabrik gula merah Makmur Jaya ini tidak menyalahgunakan sistem pemberian upah karyawan dengan sistem satuan hasil borongan; 3) Tinjauan hukum Islam pada pabrik gula merah Makmur Jaya sudah sesuai dengan apa yang di syari'atkan, karena rukun-rukun dalam pemberian upah sudah terpenuhi dan sudah berjalan selama pekerjaan ini di mulai. Dan terkait pemberian upah nominal yaitu Rp. 2.500.000-Rp. 3.000.000 dihitung dari produk yang dihasilkan per Kwintalnya itu akan diberikan kepada karyawan, apabila terjadi kesalahan dalam pemberian upah karyawan maka karyawan tersebut boleh meminta kembali kepada pemilik usaha pabrik gula merah dengan nominal yang sesuai.

## **ABSTRACT**

*Muhammad Habib Nasrulloh, 12101193059, Review of Islamic Law and Law Number 13 of 2003 On Contract Wages, Sharia Economic Law Study Program, Sharia Department, Faculty of Sharia and Legal Sciences, UIN Sayyid Ali Rahmatullah, 2023, Advisor: Dr. Budi Kolistiawan, M.E.I.*

**Keywords: Wages, Laws Number 13 of 2003 and Islamic Laws**

*Contract wages are a form of mutual help between fellow human beings to meet their needs. In the collaboration between the factory owner and the workers in the Makmur Jaya brown sugar factory, there is a wage system, namely with a piece rate unit, where at the end of the work, the Makmur Jaya brown sugar workers receive a wage or the result of their work. All employees get the same results, because the factory owner has provided a contract at the beginning regarding remuneration to be given in bulk to make it easier in the practice of paying wages. While the practice of deferred wages for brown sugar workers is not yet clear how much wages they will receive. When the end of the work arrives, the brown sugar workers who have worked will receive compensation or wages that have been prepared by the factory owner, when it is known how much brown sugar is obtained, the wages are paid using a piece rate system.*

*The formulation of the problems in this study are: 1) How can the wage system based on a piece rate unit be applied to the Makmur Jaya brown sugar factory?; How is the payment of wages at the Makmur Jaya brown sugar factory in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower?; How is the wage on the basis of piecework units in the Makmur Jaya brown sugar factory business in accordance with Islamic law?;*

*The method used in this research is qualitative method. Because qualitative research is research on research that is descriptive in nature and tends to use analysis, as well as processes and meanings are highlighted in qualitative research. Data collection methods used in research are observation, interview, and documentation methods. And this research is a (field research).*

*The results of the study show that: 1) The practice of wages for workers in the Makmur Jaya brown sugar factory, Bendilwungu Village, Sumbergempol District, Tulungagung Regency is wages paid in cash and a piece rate unit system, in which wages will be given to workers at the end when the work is finished. By looking at the results of brown sugar production, the factory owner will pay wages above the regional minimum wage at the end of the work, according to the agreed agreement; 2) The practice of wages for brown sugar factory workers that occurred in Bendilwungu Village, Sumbergempol District, Tulungagung Regency which was paid in cash in units of wholesale yields has fulfilled the pillars and conditions in wages and is in accordance with the law. By taking the basis of Law number 13 of 2003 concerning employment, researchers can create an attitude in giving wages to employees or factory workers who work in the business. Therefore, the Makmur Jaya brown sugar factory does not abuse the system of giving employees wages*

*using a piece rate unit system; 3) The review of Islamic law at the Makmur Jaya brown sugar factory is in accordance with what is prescribed by the Shari'ah, because the pillars in paying wages have been fulfilled and have been running since this work was started. And related to the provision of nominal wages, namely Rp. 2,500,000-Rp. 3,000,000 calculated from the product produced per quintal will be given to the employee, if there is an error in giving the employee's wages, the employee may ask the owner of the brown sugar factory business to return the appropriate amount.*

## ملخص

محمد حبيب نصر الله، ١٢١٠١١٩٣٠٥٩ ، مراجعة القانون الإسلامي و القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشاءن عقد الأجور، كلية الشريعة والقانون ، جامعة السيد علي رحمة هلالا الإسلامية احلكومية، ٢٠٢٣ ،املشرف: د. بودي كوليستياوان املاجستري

### الكلمات المفتاحية: الشريعة الإسلامية والقوانين والأجور

الأجور التعاقدية هي شكل من أشكال المساعدة المتبادلة بين إخواننا من البشر لتلبية احتياجاتهم. بالتعاون بين صاحب المصنع والعاملين في شركة مكemor جايا للسكر البني ، يوجد نظام للأجور ، أي مع وحدة سعر القطعة ، حيث في نهاية العمل ، يتلقى عمال السكر البني ماكمور جايا أجرًا أو نتيجة عملهم. يحصل جميع الموظفين على نفس النتائج ، لأن صاحب المصنع قد قدم عقدًا في البداية بشأن المكافأة التي يجب دفعها بالجملة بحيث يسهل الأمر في ممارسة دفع الأجور. في حين أن ممارسة الأجور المؤجلة لعمال السكر البني لم يتضح بعد مقدار الأجور التي سيحصلون عليها. عند انتهاء العمل ، سيحصل عمال السكر البني الذين عملوا على تعويض أو أجور أعدها صاحب المصنع ، وعندما يُعرف مقدار السكر البني الذي يتم الحصول عليه ، يتم دفع الأجور باستخدام نظام سعر القطعة.

صياغة المشاكل في هذه الدراسة هي: (١) كيف يمكن تطبيق نظام الأجور على أساس وحدة معدل القطعة في مصنع السكر البني مكemor جايا؟ كيف يتم دفع الأجور في مصنع السكر البني مكemor جايا وفقًا للقانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة؟ كيف يكون الأجر على أساس وحدات العمل بالقطعة في مصنع مكemor جايا للسكر البني وفقًا للشريعة الإسلامية؟

الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي الطريقة النوعية. لأن البحث النوعي هو بحث عن بحث وصفي بطبيعته ويميل إلى استخدام التحليل ، ويتم التأكيد على العمليات والمعنى في البحث النوعي. طرق جمع البيانات المستخدمة في البحث هي طرق المراقبة والمقابلة والتوثيق. وهذا البحث هو بحث ميداني.

تظهر نتائج الدراسة ما يلي: (١) ممارسة أجور العمال في مصنع السكر البني ماكمور جايا ، قرية بنديلونغو ، مقاطعة سومبيرجمبول ، تولونغونغونج ريجنسي هي أجور تدفع نقدًا ونظام وحدة سعر القطعة ، حيث يتم دفع الأجور للعمال في النهاية عند انتهاء العمل. بالنظر إلى نتائج إنتاج السكر البني ، سيدفع صاحب المصنع أجوراً أعلى من الحد الأدنى الإقليمي للأجور في نهاية العمل ، وفقاً للاتفاقية المتفق عليها ؛ ٢) ممارسة الأجور لعمال مصانع السكر البني التي حدثت في قرية Tulungagung Regency ، Sumbergempol ، مقاطعة Bendilwungu والتي تم دفعها نقدًا في وحدات من محاصيل الجملة قد استوفت الركائز والشروط في الأجور ومتوافقة مع القانون. من خلال اتخاذ أساس القانون رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن التوظيف ، يمكن للباحثين خلق موقف في إعطاء الأجور للموظفين أو عمال المصانع الذين يعملون في الأعمال التجارية. لذلك ، فإن مصنع السكر البني ماكمور جايا لا يسيء استخدام نظام منح أجور الموظفين باستخدام نظام وحدة سعر القطعة ؛ ٣) مراجعة الشريعة الإسلامية في مصنع مكومور جايا للسكر البني وفقاً لما نصت عليه الشريعة ، لأن أركان دفع الأجور قد تحققت وظلت قائمة منذ بدء هذا العمل. والمتعلقة بتوفير الأجور الاسمية وهي Rp. 2.500.000 روبية. سيتم منح Rp. 3.000.000 محسوبة من المنتج المنتج لكل قنطار للموظف ، إذا كان هناك خطأ في إعطاء أجور الموظف ، فقد يطلب الموظف من صاحب مصنع السكر البني إعادة المبلغ المناسب.