

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan hubungan manusia dengan manusia lainnya dalam hukum Islam disebut dengan *mu'amalah*. Secara etimologi *mu'amalah* sama dan semakna dengan *al-mufā'alah* {مفاعلة} yaitu saling berbuat. Kata ini menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan seseorang yang lain atau beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing.² Pengertian *mu'amalah* yaitu aturan-aturan (hukum-hukum) Allah SWT untuk mengatur manusia dalam kaitannya dengan urusan duniawi dalam pergaulan sosial.³ Di dalam kehidupan manusia sebagai manusia, kebutuhan yang diperlukan tidak hanya cukup keperluan rohani saja. Manusia juga membutuhkan keperluan jasmani, seperti makan, minum, pakaian dan tempat tinggal. Untuk memenuhi kebutuhan jasmaninya. Manusia harus berhubungan dengan sesamanya dan alam sekitarnya. Inilah yang disebut *masalah mu'amalah*.⁴

Salah satu bentuk *mu'amalah* adalah akad ijarah *al-amal*, yang menyewa menyewa tenaga manusia dengan imbalan atau upah, di mana satu pihak bertindak sebagai penyedia tenaga atau manfaat dan pihak lain bertindak sebagai penyedia pekerjaan atau lahan pekerjaan. Akad ini harus memenuhi beberapa syarat agar sah dan sempurna. Agama mengatur sebaik-baiknya masalah ini untuk menghindari kesewenang-wenangan dalam bermu'amalah. Oleh karena itu, jelas bahwa agama Islam mengatur hubungan antara manusia dengan Tuhan *Hablu Minalloh* dan juga dengan orang-orang *Hablu Minannas*.

² Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), cet. Ke-2. hal. 7.

³ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012) cet. Ke-2, hal. 3.

⁴ Ibnu Mas'ud dan Zainal Abidin, *Fiqh Madzah Syafie*. Bandung, CV Pustaka Setia 2007, hal. 19.

Selain itu, mereka diharuskan mengabdikan kepada Tuhan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Allah SWT berfirman pada QS. 28:77, sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Yang artinya:

*Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah SWT kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah SWT tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*⁵

Dalam ayat di atas manusia dianjurkan untuk berbuat baik dengan sesama, dengan membantu ataupun dalam masalah interaksi dalam hal apapun (*Mu'amalah*). Dan agama Islam selalu memberikan ajaran yang baik dan pas sebagai pedoman hidup dalam sehari-hari, dan juga kehidupan manusia pasti tidak jauh dari hukum Islam. Hukum Islam yaitu syariat yang berarti aturan yang diadakan oleh Allah untuk umat-Nya yang dibawa oleh seorang Nabi Muhammad SAW, baik hukum yang berhubungan dengan kepercayaan atau ketuhanan (*aqidah*) maupun hukum-hukum yang berhubungan dengan *amaliyah* (perbuatan) yang dilakukan oleh umat Muslim semuanya, maupun hukum-hukum yang bersangkutan dengan *mu'amalah*.

Perkembangan dunia ketenagakerjaan dari waktu ke waktu kian berkembang pesat. Hal tersebut berbanding lurus dengan dinamika ketenagakerjaan yang terjadi di Negara kita yaitu Indonesia. Berdasarkan Pasal 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang

⁵ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemah*, QS. Al-Qashas/20: 77.

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan pembangunan ini dilaksanakan untuk mewujudkan kehidupan masyarakat Indonesia yang adil, makmur dan sejahtera yang mampu mengangkat harkat, martabat dan harga diri para tenaga kerja. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yang dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung satu sama yang lain karena asas pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan berkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, pekerja atau buruh. Secara yuridis, keberadaan hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan.

Unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari para pihak yang berperan sebagai subjek, adanya perjanjian kerja, adanya pekerjaan, perintah dan upah. Berbicara ketenagakerjaan, pasti tidak lepas dari adanya hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang berperan sebagai subjek dalam suatu hubungan kerja. Pasal 1 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini menegaskan bahwa pekerja atau buruh merupakan orang yang bekerja untuk pihak lain yaitu pengusaha dengan mendapatkan upah atau imbalan dari pengusaha sebagai bentuk prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada perusahaan tempat dia bekerja. Pekerja atau buruh merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu proses produksi. Seorang pengusaha juga harus melibatkan diri mendorong pekerja/burunya untuk bisa bekerja dengan baik dan tepat. Atau apapun yang menyebabkan pekerja/buruh berperilaku tertentu, sedangkan di sisi lain para pekerja/buruh harus mengikuti prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan oleh pengusaha.”⁶

Salah satu bagian hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja

⁶ Arifin Rois, Amirulloh, Fauziyah Siti. *Perilaku Organisasi*. (Malang: Bayumedia cetakan kedua, 2010), hal. 58.

yang mencakup syarat-syarat, hak, dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan. Prinsip utama perjanjian kerja adalah bahwa seseorang pekerja atau buruh diharuskan untuk bekerja untuk pihak lain, yaitu pengusaha atau pemberi kerja, selama jangka waktu yang telah disepakati dan dengan kompensasi. Adanya pekerjaan merupakan unsur utama dari perjanjian kerja karena merupakan syarat objektifnya. Unsur tambahan adalah perintah, yang merupakan hak pengusaha, yang berarti bahwa pekerja harus melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan pengusaha. Hak ini merupakan komponen terakhir dari hubungan kerja setelah gaji.

Dalam hal ini, pengusaha berada di posisi strategis yang lebih unggul daripada posisi pekerja atau buruh. Pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja atau buruh sesuai dengan kebutuhan operasi perusahaan, yang mengikat mereka untuk bekerja di bawah pengusaha. Pemimpin juga penting untuk mencapai tujuan organisasi secara internal dan eksternal. Peran-peran ini dapat dikategorikan berdasarkan tingkat interaksi antara orang-orang, tingkat informasi, dan tingkat pengambilan keputusan. Menurut perspektif Islam, ekonomi bukanlah hanya tentang uang dan harta; itu juga tentang kepribadian, kesejahteraan, kecintaan, dan masalah lainnya. Jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan landasan kecintaan pada pekerjaannya, mereka akan menghasilkan yang terbaik dan yang terbaik. Jika telah dibuat secara internal. Jika konsumen melihat budaya perusahaan yang begitu indah, mereka akan loyal dan terasa nyaman. Jika perlakuan perusahaan/pabrik kepada pekerja/buruhnya sangat baik. Konsumen percaya bahwa perilaku perusahaan/pabrik kepada mereka juga baik atau bahkan lebih baik.⁷

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa upah bukan merupakan hadiah pemberian dari pengusaha tetapi upah mutlak adalah hak pekerja/buruh karena pekerja/buruh telah atau akan bekerja untuk pengusaha yang memberikannya perintah sesuai yang telah diperjanjikan.⁸ Upah memegang

⁷ Herdiana Nana. *Manajemen Bisnis Syari'ah dan kewirausahaan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2013) hal. 34.

⁸ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengusaha Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bhakti, 2006, hal. 13.

peranan yang sangat penting dan merupakan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan kerja. Pengusaha harus mampu mengelola perusahaannya dengan baik, yaitu dengan cara mengelola dengan berbagai sumber daya dan memprosesnya sedemikian rupa sehingga mampu bersaing dengan perusahaan/pabrik yang lainnya. Salah satu kemampuan penting dari sebuah perusahaan/pabrik adalah sebuah kemampuan perusahaan/pabrik dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Pengeluaran biaya perusahaan/pabrik untuk kesejahteraan pekerja/buruh (*labour cost*) merupakan bagian biaya produk atau jasa yang dihasilkan. Anggaran untuk biaya tenaga kerja berasal dari penerimaan perusahaan/pabrik sehingga untuk anggaran untuk biaya tenaga kerja sangat bergantung pada kelancaran penerimaan perusahaan/pabrik. Pengusaha seakan berada di dua sisi, di satu sisi pengusaha juga harus mensejahterakan pekerja/buruhnya, karena keduanya merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari faktor kemampuan perusahaan/pabrik. Dari sinilah pihak pekerja/buruh harus memahami bahwa tuntutan peningkatan kesejahteraan harus diimbangi dengan peningkatan produktivitas agar perusahaannya tetap *survive* dan berkembang karena tidak mungkin suatu perusahaan/pabrik dapat memberikan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruhnya jika kondisi perusahaan/pabrik tersebut dalam keadaan sulit atau di bawah.

Upah merupakan unsur penting dari suatu hubungan kerja yang terjadi karena upah merupakan konsekuensi logis pembiayaan yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan bisnis yang dilakukan oleh pengusaha akibat adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu biaya (*cost*) yang tidak dapat dipisahkan dari rangkaian kegiatan bisnis seorang pengusaha. Beberapa pengusaha bahkan tidak keberatan memberikan upah yang tinggi bagi pekerja/buruhnya sepanjang faktor produktivitas seimbang dengan upah yang diberikan kepada pekerja/buruhnya karena disinilah dapat dilihat bahwa kegiatan usaha akan membuahkan keuntungan yang sebanding dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan/pabrik. Jika pengusaha dituntut untuk memberikan upah tinggi

terhadap pekerja/buruhnya padahal produktivitas dari pekerja/buruhnya tidak sebanding dengan *cost* yang dikeluarkan oleh pengusaha, tentu cepat atau lambat perusahaannya akan runtuh dan artinya tidak hanya pengusaha saja yang menderita kerugian, namun banyak pihak yang akan merasakan dampaknya, terutama pihak pekerja/buruh yang akan kehilangan mata pencahariannya, selain itu pemerintah juga akan kehilangan devisa. Kesejahteraan pekerja/buruh dapat dikatakan akan terjamin jika semua berjalan dengan seimbang.

Upah menurut perspektif pekerja/buruh dapat dikatakan sebagai hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh setelah pekerja/buruh tersebut melakukan kewajibannya di perusahaan/pabrik yang di tempatnya bekerja. Hal ini merupakan sebagai prestasi dari pihak lain yaitu pengusaha. Pengusaha memberikan prestasi tersebut untuk diberikan kepada pekerja/buruhnya sebagai imbalan atas pekerjaan dan pengabdianya kepada perusahaan/pabrik karena pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam suatu proses produksi. Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan/pabrik adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karier. Pabrik gula merah Makmur Jaya memiliki kurang lebih 7 karyawan dengan berbagai latar belakang sifat dan pekerjaan yang berbeda yang system pengupahannya atas dasar satuan hasil/borongon dengan system *Lum Sum* sebagaimana diatur dalam Pasal 39 dan Pasal 40 Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di sini seluruh pekerja/buruh tetap menggunakan system upah Borongan. Dalam sistem pengupahan khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 39 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pabrik gula merah Makmur Jaya berdasarkan atas dasar satuan hasil/Borongon yang didasarkan pada prestasi kerja, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang di hasilkan oleh seseorang. Satuan hasil di hitung per potong (jumlah gula merah yang diperoleh).⁹

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa pabrik gula merah Makmur Jaya menggunakan sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil/Borongon yang

⁹ Santoso Nur Cahyo, Skripsi "*Sistem Pemberian Upah dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan di Konveksi Aba Collection*". (Tulungagung: IAIN Tulungagung), 2018, hal. 6.

menganut prinsip *no work no pay*, sebagaimana tercantum dalam pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.” Pabrik gula merah Makmur Jaya dalam pemberian upah berdasarkan satuan/Borong dengan menganut prinsip *no work no pay* dengan maksud untuk memberi imbalan yang layak kepada seluruh pekerja/buruh yang berstatus sebagai karyawan, sehingga upah yang diberikan pabrik/perusahaan kepada pekerja/buruh memiliki nilai yang adil dan seimbang dengan kemampuan dan tenaga yang dikeluarkan, karena kinerja seorang penggiling/pencetak gula merah ini sangat berpengaruh dalam pemasukan pabrik. Ketentuan sistem pengupahan ini telah diatur dalam perjanjian antara serikat pekerja/buruh pabrik gula merah Makmur Jaya dengan pengusaha pabrik gula merah Makmur Jaya.¹⁰

Setelah melakukan penelitian terdahulu, terdapat beberapa fenomena mengenai upah yang terjadi di pabrik gula merah Makmur Jaya di Desa Bendilwungu Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung, diantaranya masih banyak pekerja/buruh yang belum mengetahui sistem pengupahan, hukum pengupahan dan tinjauan undang-undang terhadap sistem pengupahan buruh/pekerja. Dengan di munculkannya penelitian ini penulis berharap agar seluruh pekerja/buruh dimanapun berada bisa mengetahui kesesuaian upah yang di terima pekerja/buruh tersebut. Agar peneliti bisa memastikan bahwasanya sistem pengupahan pada pabrik gula merah sesuai dengan UMK, hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dari beberapa fenomena yang ditemukan Ketika observasi terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memperdalam sistem pengupahan yang sesuai dengan Undang-Undang dan kriteria pengupahan untuk kesejahteraan pengusaha dan pekerja/buruh dengan judul skripsi **“TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13**

¹⁰ Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, Visimedia, (Jakarta Selatan: 12630, April 2007), hal. 35.

TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN BORONGAN” (Studi kasus pada pabrik gula merah Makmur Jaya Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil menjadi rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/borongon bisa diterapkan pada pabrik gula merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung?
2. Bagaimana pemberian upah di pabrik Makmur Jaya di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pengupahan atas dasar satuan hasil/borongon pada usaha pabrik gula merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung sesuai dengan hukum Islam?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami mekanisme sistem pengupahan atas dasar satuan hasil/Borongon dapat dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan atau tidak untuk diterapkan dalam sistem pengupahan pekerja/buruh pada pabrik gula merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung.
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan untuk di terapkan pada pabrik gula merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung.
3. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam tentang sistem borongan pada Pabrik Gula Merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung.

D. Manfa'at Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfa'at Teoritis

Secara teoritis, pentingnya penelitian ini adalah untuk mengembangkan manfaat keilmuan tentang Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'ah tentang pengupahan pekerja dengan sistem borongan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberi penulis pengetahuan baru, menjadi rujukan bagi penulis lain, dan memberikan pemahaman kepada masyarakat umum, khususnya kepada pekerja pabrik di mana pun mereka berada. Sampai saat ini, karyawan pabrik hanya menerima UMK dan tidak tahu berapa UMK yang ada di setiap kota.

2. Manfa'at Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan ilmu baru yang berkaitan dengan pengupahan sistem borongan. Selanjutnya tugas peneliti yaitu dapat menggunakan bahan data sebagai sumber pengembangan pada penelitian selanjutnya.

a) Bagi Penulis

Manfa'at penelitian praktis di bidang kerja pengupahan pekerja/buruh bagi penulis adalah dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara bagaimana memberikan dan menerima upah yang sesuai dengan UMK daerah masing-masing melalui metode eksperimen.

b) Bagi Pemilik Pabrik dan Pekerja

Manfa'at penelitian praktis di bidang kerja pengupahan pekerja/buruh adalah dapat menambah ilmu pengetahuan dan

sumbangan pemikiran tentang cara memberi upah dengan nominal yang sesuai melalui metode eksperimen.

c) Bagi Pekerja/buruh

Manfa'at praktis di bidang kerja pengupahan pekerja/buruh adalah pekerja sebagai subyek penelitian, diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung mengenai pengupahan yang sesuai, patut dan efisien. Pekerja dapat mengetahui seberapa upah yang harus di dapatkan.

d) Bagi Pabrik

Manfa'at penelitian praktis di bidang kerja pengupahan adalah sebagai pertimbangan dalam memberikan program/sistem pengupahan yang sesuai dengan UMK pada masing-masing kota daerah.

e) Bagi Pemerintah/Aparat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan dalam sistem pengupahan dengan sistem apapun sehingga pemerintah dan para pembuat kebijakan dapat menciptakan kepastian hukum dalam suatu sistem pengupahan tenaga kerja.

E. Penegasan Istilah

Sebelum peneliti membahas lebih lanjut tentang proposal ini terlebih dahulu penulis akan menjelaskan pengertian judul, hal ini untuk menghindari penafsiran yang berbeda disetiap pembaca. Maka perlu adanya penjelasan dengan memberi arti beberapa istilah yang terkandung didalam judul Skripsi ini, penulis perlu kemukakan penegasan istilah yang sesuai dengan maksud penelitian yaitu:

- a. Hukum Islam tentang pengupahan atau imbalan adalah syariat yang berarti aturan yang diadakan oleh Allah untuk umat-Nya yang dibawa oleh

seorang Nabi Muhammad SAW, baik hukum yang berhubungan dengan kepercayaan (*aqidah*) maupun hukum-hukum yang berhubungan dengan amaliyah (perbuatan) yang dilakukan oleh umat Muslim semuanya. Ataupun sistem kaidah kaidah yang didasarkan pada wahyu Allah SWT dan Sunnah Rasul mengenai tingkah laku *mukallaf* (orang yang sudah dapat dibebani kewajiban) yang diakui dan diyakini, yang mengikat bagi semua pemeluknya.¹¹

- b. Menurut doktrin pemisahan kekuasaan, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dianggap sebagai salah satu dari tiga fungsi utama pemerintahan. Pemerintahan eksekutif hanya dapat bertindak dalam batas-batas kekuasaan yang ditetapkan oleh hukum perundang-undangan. Kelompok yang memiliki kekuasaan formal untuk membuat undang-undang disebut legislator (pembuat undang-undang), sedangkan pemerintah yudikatif memiliki kekuasaan formal untuk menafsirkan undang-undang.
- c. Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seseorang, jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat – syarat tertentu.¹²
- d. Menurut hakim, kinerja atau praktik didefinisikan sebagai hasil atau proses yang dicapai oleh seseorang yang disesuaikan dengan peran dan tugas mereka dalam suatu perusahaan pada saat periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran atau standar tertentu di mana mereka bekerja. Sebaliknya, kinerja atau praktik didefinisikan sebagai perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan.
- e. Upah borongan berdasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati antara pengusaha dan pekerja di awal perjanjian. Upah yang dibayar secara

¹¹ Eva Iryani, “*Hukum Islam, Demokrasi dan Hak Asasi Manusia*”. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 No.2 Tahun 2017, hal. 24.

¹² Ascarya, *Akad & Produk Bank Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 228.

keseluruhan, dari awal bekerja hingga akhir pekerjaan kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar kesepakatan.¹³

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk membuat proses pengkajian dan pemahaman masalah yang ada lebih mudah, rangkaian penulisan ini disusun dengan menggunakan uraian sistematis. Rangkaian penulisan ini terdiri dari enam bab, setiap bab berisi pembahasan tentang topik yang berbeda yang saling berhubungan. Berikut ini adalah penjabaran sistematika penulisan ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran awal penelitian yang meliputi latar belakang masalah, perumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan terakhir sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan kajian yang akan di bahas dalam penelitian ini, di antaranya pembahasan Umum Tentang Upah Dalam bab ini penulis akan mengemukakan pengertian tentang upah, upah dalam tinjauan ilmu Hukum Islam dan hubungan kerja dalam Islam.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan terkait metode penelitian, yang berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian. Profil Pabrik Gula Merah dan Sistem Pengupahan atas dasar hasil satuan/Borongan Pada bab ini terdiri dari profil dan ruang lingkup, organisasi dan manajemen, jumlah karyawan, jam kerja, sistem pengupahan pekerja atas dasar satuan hasil/Borongan dan proses Produksi Gula Merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung.

¹³ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 108.

BAB IV : PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

Pada bab paparan data dan temuan penelitian ini menguraikan temuan penelitian yang disajikan sesuai dengan topik penelitian. Paparan data ini didapatkan melalui pengamatan di lapangan, hasil dari tanya jawab dengan informan dan juga informasi – informasi lainnya yang dikumpulkan peneliti melalui prosedur pengumpulan data. Analisis Sistem Pengupahan pekerja/buruh Pabrik Gula Merah Dalam Perspektif Ekonomi Islam Bab ini berisi analisis hukum Islam dalam pengupahan buruh di Pabrik Gula Merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan akan menguraikan jawaban berisi kesimpulan dari penelitian, seluruh data yang diperoleh baik berupa primer ataupun sekunder yang dilanjutkan dengan analisis data yang merupakan jawaban rekomendasi dari peneliti yang dapat berguna untuk pengembangan usaha Produksi Pabrik Gula Merah di Desa Bendilwungu Sumbergempol Tulungagung

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan akan menjelaskan temuan pokok atau makna utama dari temuan – temuan penelitian berdasarkan rumusan masalah. Sedangkan pada bagian saran dibuat dari pertimbangan peneliti berdasarkan pengalaman peneliti di lapangan yang ditujukan kepada obyek penelitian dan peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama.