

## ABSTRAK

Listia Choirun Nisa, NIM 126101211043, “Prinsip Keadilan dalam Sistem Pengupahan Pekerja Pabrik Tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar ditinjau dalam Perspektif Hukum Islam dan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (HES), Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum (FASIH) UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Pembimbing: Agnes Lutfiana Ni'mah, M.H.

**Kata kunci: Sistem Pengupahan, Keadilan, Pekerja Pabrik Tahu, Hukum Islam, Undang-Undang Ketenagakerjaan, John Rawls**

Sistem pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak pekerja dan prinsip keadilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis prinsip keadilan dalam sistem pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar ditinjau dari perspektif Hukum Islam dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Fokus Penelitian adalah : 1) Bagaimana sistem pengupahan pekerja pabrik tahu yang diterapkan di pabrik tahu Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar?. 2) Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap sistem praktik pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar?. 3) Bagaimana tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tentang prinsip keadilan terhadap sistem pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar?.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini meliputi pemilik pabrik tahu dan beberapa pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) sistem pengupahan pekerja pabrik tahu di Desa Siraman diterapkan dalam bentuk upah harian sebesar Rp 45.000 dengan jam kerja sekitar 10 jam per hari dan tanpa pemberian upah lembur. 2) Ditinjau dari hukum Islam melalui rukun dan syarat ijarah, praktik pengupahan tersebut telah memenuhi rukun akad, namun belum sepenuhnya memenuhi syarat keadilan dan kelayakan upah. 3) Ditinjau dari UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, sistem pengupahan tersebut belum sesuai dengan ketentuan mengenai jam kerja dan upah lembur.

## ABSTRACT

Listia Choirun Nisa', NIM 126101211043, "The Principle of Justice in the Wage System of Tofu Factory Workers in Siraman Village, Kesamben District, Blitar Regency Viewed from the Perspective of Islamic Law and Law Number 13 of 2003 on Manpower." Department of Sharia Economic Law (HES), Faculty of Sharia and Legal Studies (FASIH), UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Supervisor: Agnes Lutfiana Ni'mah, M.H.

**Keywords: Wage System, Justice, Tofu Factory Workers, Islamic Law, Manpower Law, John Rawls**

The wage system is an important aspect of employment relations because it is directly related to the fulfillment of workers' rights and the principle of justice. This study aims to examine and analyze the principle of justice in the wage system of tofu factory workers in Siraman Village, Kesamben District, Blitar Regency, from the perspective of Islamic Law and Law Number 13 of 2003 on Manpower.

The focus of this research is as follows: 1) How is the wage system for tofu factory workers implemented at the tofu factory in Siraman Village, Kesamben District, Blitar Regency?. 2) How is the wage system practice for tofu factory workers in Siraman Village, Kesamben District, Blitar Regency reviewed from the perspective of Islamic Law?. 3) How is the wage system for tofu factory workers in Siraman Village, Kesamben District, Blitar Regency reviewed based on Law Number 13 of 2003 on Manpower with regard to the principle of justice?

This research uses a qualitative approach with a field research method. Data were collected through interviews, observation, and documentation. The informants in this study consisted of the tofu factory owner and several workers directly involved in the production process.

The results of the study show that: 1) the wage system implemented at the tofu factory in Siraman Village applies a daily wage system with a payment of IDR 45,000 per day. All workers receive the same amount of wages regardless of the type of work, level of difficulty, or length of employment. Wages are paid on time every day after the work is completed. The working relationship between the owner and workers is characterized by a familial and harmonious atmosphere, and workers often help one another in completing their tasks. 2) From the perspective of Islamic Law, the wage practice has fulfilled the principle of timely wage payment and the clarity of verbal work agreements. However, the wage system has not fully reflected proportional justice because it does not consider differences in workload and work risks among workers. 3) From the perspective of Islamic

Law, the wage practice has fulfilled the principle of timely wage payment and the clarity of verbal work agreements. However, the wage system has not fully reflected proportional justice because it does not consider differences in workload and work risks among workers.

The results of the study indicate that the wage: 1) system for tofu factory workers in Siraman Village is implemented in the form of a daily wage of IDR 45,000, with working hours of approximately 10 hours per day and without overtime pay. 2) When reviewed from the perspective of Islamic law through the pillars and conditions of *ijarah*, the wage practice has fulfilled the pillars of the contract; however, it has not fully met the requirements of justice and wage adequacy. 3) From the perspective of Law Number 13 of 2003 on Manpower, the wage system does not comply with the provisions regarding working hours and overtime wages.

## تجريدي

ليستيا تشويرون نيساء، نيم ٤٣٠١٢١١٠١٢٦١، "مبدأ العدالة في نظام أجور عمال مصنع التوفو في قرية سيرامان، مقاطعة كيسامبين، محافظة بليتار، من منظور الشريعة الإسلامية والقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة". قسم القانون الاقتصادي الشرعي (هيس)، كلية الدراسات الشرعية والقانونية (طلق)، جامعة سيد علي رحمة الله تولونججونج الإسلامية الحكومية. المشرفة: أغنيس لطفيانة نعمة، ماجستير في

### الكلمات المفتاحية: نظام الأجور، العدالة، عمال مصانع التوفو، الشريعة الإسلامية، قانون العمل، جون رولز

يُعدّ نظام الأجور جانبًا هامًا من جوانب علاقات العمل، لارتباطه المباشر بتحقيق حقوق العمال ومبدأ العدالة. تحدف هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل مبدأ العدالة في نظام أجور عمال مصنع التوفو في قرية سيرامان، مقاطعة كيسامبين، محافظة بليتار، وذلك من منظور الشريعة الإسلامية وقانون العمل رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣. تعتمد الدراسة على المنهج النوعي والبحث الميداني، حيث جُمعت البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق. وشملت عينة الدراسة صاحب مصنع التوفو وعددًا من العمال المشاركين مباشرةً في عملية الإنتاج.

يركز البحث على النقاط التالية: (١) كيف يُطبّق نظام الأجور لعمال مصنع التوفو في قرية سيرامان، مقاطعة كيسامبين، محافظة بليتار؟ (٢) كيف يُقيّم القانون الإسلامي نظام الأجور لعمال مصنع التوفو في قرية سيرامان، مقاطعة كيسامبين، محافظة بليتار؟ (٣) كيف يُقيّم قانون العمل رقم ١٣ فيما يتعلق بمبدأ العدالة في نظام الأجور لعمال مصنع التوفو في قرية سيرامان، مقاطعة كيسامبين، محافظة بليتار؟

تُظهر نتائج البحث أن نظام الأجور لعمال مصنع التوفو في قرية سيرامان يُطبق على شكل أجر يومي قدره ٤٥,٠٠٠ روبية إندونيسية، مع ساعات عمل تبلغ حوالي ١٠ ساعات يوميًا، دون أي أجر إضافي. وبالنظر إلى أحكام الشريعة الإسلامية، وتحديدًا أركان الإجارة وشروطها، فإن نظام الأجور هذا يُلبي أركان العقد، ولكنه لا يُحقّق متطلبات العدالة واستحقاق الأجر بشكل كامل. وبالنظر إلى قانون العمل رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣، فإن نظام الأجور لا يتوافق مع أحكامه المتعلقة بساعات العمل والأجر الإضافي. واستنادًا إلى نظرية العدالة لجون رولز، فإن نظام الأجور لا يُجسد مبدأ المساواة في الحرية والتفاوت، لأنه لا يُوفّر الحماية والمزايا الكافية للعمال باعتبارهم طرفًا أضعف.

وبالتالي، يمكن الاستنتاج أن نظام الأجور لعمال مصنع التوفو في قرية سيرامان، مقاطعة كيسامبين، محافظة بليتار لا يعكس بشكل كامل مبادئ العدالة وفقًا للشريعة الإسلامية، أو قانون العمل، أو نظرية جون رولز للعدال