

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sistem pemberian upah merupakan aspek fundamental dalam perusahaan yang mencakup penentuan, perhitungan, dan pemberian gaji kepada pekerja. Upah tidak hanya dipandang sebagai hak pekerja, namun juga mencerminkan adanya keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan tenaga kerja. Sistem pemberian upah yang diterapkan suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan tercapainya tujuan organisasi.¹ Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyebutkan sistem pengupahan yang tepat mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.² Dengan demikian, sistem pengupahan yang adil dan proporsional akan mendorong terciptanya motivasi kerja yang tinggi serta meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Handoko dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” kompensasi merupakan bentuk imbalan atau gaji yang didapat pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan taraf hidup mereka.³ Sistem pemberian upah tidak sekedar menjadi instrumen ekonomi, namun juga berperan dalam menciptakan stabilitas di lingkungan kerja. Maka itu, keadilan dan

¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), 33

² Rangga Hisnawan P, Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7, No. 4, 2019, 966

³ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 11

kepastian dalam sistem pengupahan sangat penting untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja serta keberlanjutan usaha.

Pada konteks usaha mikro, kecil, dan menengah termasuk usaha konveksi, sistem pemberian upah sering kali menjadi topik yang cukup menarik. Hal ini terjadi karena usaha konveksi melibatkan banyak tenaga kerja dan memiliki sistem kerja yang lebih fleksibel dibandingkan dengan perusahaan besar. Kondisi tersebut sering kali berimplikasi pada praktik pengupahan yang beragam di lapangan. Keberagaman dalam pelaksanaan sistem pengupahan sering menimbulkan sejumlah persoalan, seperti ketidakpastian mengenai besaran upah, ketidakjelasan hak-hak pekerja, serta terjadinya praktik pengupahan yang dapat berbeda dari ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja dan turunannya.⁴

Dengan disahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, terjadi perubahan besar dalam hal ketenagakerjaan termasuk mekanisme penentuan upah. Undang-Undang ini memberikan landasan hukum yang melindungi hak pekerja sekaligus memberi ruang lebih luas bagi pengusaha khususnya UMKM dalam mengatur hubungan kerja secara fleksibel.⁵

Dalam perspektif Islam, konsep upah disebut dengan *Ujrah*. Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*, dari segi bahasa *al-ajru* berarti *iwad*

⁴ Annisa Fianni S & Rahayu Subekti, Pengaturan Pengupahan Pekerja/Buruh Usaha Mikro dan Kecil Dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol. 11, No. 1, 2023, 79

⁵ JDIH BPK Database Peraturan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>, Diakses pada 12 September 2025

(ganti) kata *al-ujrah* atau *al-ajru* menurut bahasa berarti *al-iwad* (ganti), yaitu, uang yang dibayarkan sebagai upah atau imbalan atas suatu perbuatann. Pekerja mendapatkan *al-ujrah* berupa imbalan ketika mereka melaksanakan kewajiban. Menurut aturan, pekerja harus mendapatkan gaji mereka segera setelah pekerjaan selesai.⁶

Dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah menegaskan pentingnya upah yang harus ditentukan secara jelas, disepakati oleh kedua pihak, serta tidak memberikan kerugian. Dalam akad ijarah, para pihak saling menukar keuntungan dan *ujrah* sebagai imbalan atas produk dan jasa. Pihak-pihak yang terlibat dapat berupa pemberi sewa (*mu'jir*) dan penyewa (*musta'jir*) atau antara *musta'jir* dan *ajir*. Pelaksanaan akad ijarah secara elektronik diperbolehkan dalam batas-batas syariah dan hukum serta peraturan yang relevan, demikian pula pelaksanaan secara lisan, tertulis, isyarat, atau bahkan fisik. *Ijarah 'ala al-asykhash* atau *ijarah 'ala al-a'mal*, yang merujuk pada akad dimana pekerja menyewakan atau menggunakan tenaganya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dengan imbalan pembayaran, mencakup pekerja di konveksi.⁷

Nilai-nilai tersebut sangatlah berkaitan untuk diaplikasikan dalam konteks usaha kecil, termasuk industri konveksi yang didirikan di lingkungan rumah tangga, di mana hubungan sosial masyarakat masih

⁶ Ahmad Lutfi & Efriadi, Upah (*Ujrah*) dalam Perspektif Hukum Islam, *Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, Vol. 13, No. 2, 2023, 35

⁷ DSN-MUI, Fatwa Archives, <https://dsnmui.or.id/kategori/fatwa/page/5/>, Diakses pada 15 September 2025

sangat kuat dengan nilai-nilai silaturahmi dan gotong royong. Maka dari itu, fatwa DSN-MUI tersebut tidak sekedar menjadi pedoman hukum, namun juga dasar moral dan etika dalam membentuk sistem pengupahan yang adil, beradab, serta mengikuti prinsip syariah. Sebagai wujud penerapan dari nilai-nilai tersebut, penting untuk meninjau bagaimana praktik sistem pengupahan dijalankan pada sektor usaha kecil yang berkembang di tengah masyarakat, salah satunya pada usaha Ellis Konveksi di desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung.

Usaha Ellis Konveksi sebagai suatu usaha di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung yang memberi sedikit kontribusi terhadap perekonomian masyarakat setempat. Usaha ini tidak hanya menjadi sumber pemasukan utama bagi pelaku usaha, tetapi juga menyerap tenaga kerja lokal terdiri dari pekerja rumah tangga dan tenaga kerja tidak tetap.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang terlaksana melalui wawancara salah satu pekerja di usaha Ellis Konveksi di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, diperoleh informasi bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di tempat tersebut umumnya mempergunakan sistem borongan, dimana besaran upah didasarkan pada jumlah hasil kerja yang diselesaikan. Pembayaran upah dilakukan setiap akhir minggu dengan menghitung semua hasil kerja selama satu minggu. Pekerja tersebut juga menyampaikan bahwa ia tidak dapat mengetahui secara pasti

dasar perhitungan upah yang digunakan oleh pihak pengusaha dalam menentukan besaran upah yang diterimanya. Situasi ini menunjukkan adanya ketidakpastian dalam sistem pemberian upah, baik dari segi transparansi maupun kepastian hukum bagi pekerja.

Dalam hukum Islam, ketentuan mengenai upah sudah diatur dengan tegas bahwa upah harus *mal mutaqawwim* atau memiliki nilai serta disebutkan secara jelas, baik dengan menyebut jumlah maupun kriterianya.⁸ Hal ini juga diuraikan melalui Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah terkait kebijakan upah (*ujrah*) yang kuantitas dan/atau kualitas harus jelas. Hal ini dapat berupa nilai nominal, presentase tertentu, atau rumus yang dipahami dan disetujui oleh para pihak yang melakukan akad.⁹ Pasal 92 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 yang mewajibkan pengusaha untuk membuat struktur dan skala upah untuk menentukan besaran upah pekerja. Prinsip kejelasan dan kepastian ini memastikan bahwa upah didistribusikan secara transparan dan pasti.¹⁰ Namun, berdasarkan fakta pra-penelitian pekerja Ellis Konveksi tidak mengetahui secara pasti mengenai dasar perhitungan dalam pemberian upah yang menyebabkan timbulnya ketidakjelasan atau tidak transparansi antara pengusaha dengan pekerja.

⁸ H.A. Lutfi & Efriadi, Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam, *Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, Vol. 13, No. 2, 2023, 42

⁹ DSN-MUI, Fatwa Archives, <https://dsnmui.or.id/kategori/fatwa/page/5/>, Diakses pada 15 September 2025

¹⁰ Pasal 92 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilaksanakan untuk menggambarkan secara nyata bagaimana sistem pemberian upah di usaha konveksi Desa Ringinpitu sebenarnya berjalan dan untuk menganalisis tingkat kesesuaian atau perbedaan pemberian upah tersebut dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja maupun Fatwa DSN-MUI. Dengan penelitian ini, diharapkan bisa diperoleh pemahaman yang komprehensif serta rekomendasi kebijakan yang konkret untuk meningkatkan kualitas sistem pengupahan, serta perlindungan hukum yang lebih baik bagi para pekerja di sektor usaha mikro ini.

Penulis menggunakan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah dikarenakan kedua hukum tersebut menjadi panduan yang relevan mengenai bagaimana sistem pemberian upah pekerja Ellis Konveksi di Desa Ringinpitu. Dengan adanya dua hukum tersebut penulis bisa lebih mudah menganalisis apakah hasil temuan penulis sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Dari hal-hal yang sudah dijabarkan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Sistem Pemberian Upah Pekerja Usaha Konveksi Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Dan Fatwa Dsn-Mui Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah (Studi Kasus Ellis Konveksi Di Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung)”

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian diatas, maka fokus penelitian ini tentang sistem pemberian upah pekerja usaha Ellis konveksi di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah. Adapun pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian upah pekerja usaha Ellis konveksi di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana sistem pemberian upah pekerja usaha Ellis konveksi di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023?
3. Bagaimana sistem pemberian upah pekerja usaha Ellis konveksi di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian upah pekerja yang terjadi pada usaha Ellis konveksi di Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk menganalisis sistem pemberian upah pekerja usaha Ellis konveksi di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023.
3. Untuk menganalisis sistem pemberian upah pekerja usaha Ellis konveksi di Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung ditinjau dari Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dengan merinci temuan dan kontribusi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Aplikasi teoritis dan praktisnya sangat banyak, semua pemangku kepentingan (termasuk masyarakat umum, lembaga akademik, dan peneliti sendiri) dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini. Peneliti akan membahas beberapa kegunaan secara teoritis dan secara praktis:

1. Secara Teoritis

Dengan tujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah yang berkaitan dengan sistem pemberian upah pekerja. Selain itu, penelitian ini juga

diharapkan dapat memperkaya kajian akademik mengenai praktik pengupahan pada usaha konveksi skala mikro dengan meninjau kesesuaiannya berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis ada beberapa macam diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Bagi Pelaku Usaha

Dapat memberikan masukan bagi pelaku usaha konveksi, khususnya di Desa Ringinpitu, dalam menetapkan sistem pengupahan yang adil dan sesuai dengan regulasi terbaru serta prinsip ekonomi syariah

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, khususnya para pekerja mengenai sistem pemberian upah yang diterapkan di usaha konveksi serta hak dan kewajiban pekerja dalam hubungan kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut mengenai sistem pemberian upah pekerja, khususnya yang berkaitan

dengan kajian hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah.

E. Penegasan Istilah

Untuk mencegah adanya kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini serta mencegah adanya pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti merasa perlu memberikan uraian terkait istilah-istilah dari judul yang dimaksud, yaitu:

1. Penegasan Konseptual

a. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah merupakan metode yang dipergunakan pengusaha untuk menentukan, menghitung, dan memberikan gaji kepada karyawan. Cara yang bisa dilakukan ada berbagai jenis, seperti upah harian, mingguan, bulanan, dan berdasarkan satuan hasil kerja yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja mengikuti karakteristik atau jenis usaha yang dijalankan.¹¹

b. Usaha Konveksi

Konveksi adalah perusahaan pakaian jadi. Menurut Sri Wening dan Sicilia Savitri konveksi adalah usaha dibidang busana jadi yang yang dibuat secara besar-besaran.¹² Usaha

¹¹ Agus Marimin, dkk, Sistem Pengupahan Pada Karyawan dalam Perspektif Islam, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 10, No. 03, 2024, 3410.

¹² Sri Wening dan Sicilia Savitri, *Dasar Pengelolaan Usaha Busana*, (Yogyakarta: FPTK IKIP Yogyakarta, 1994), 128.

konveksi merupakan jenis usaha kecil atau mikro yang fokus pada pembuatan pakaian dengan mempergunakan bahan kain. Proses pembuatannya meliputi pemotongan, penjahitan, dan pengerjaan akhir, kemudian hasilnya dijual ke konsumen atau distributor.

c. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 merupakan undang-undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. UU ini mengatur berbagai aspek, yaitu perlindungan dan kesejahteraan pekerja, mendorong penciptaan kerja, dan meningkatkan ekosistem investasi di Indonesia.¹³

d. Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017

Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 merupakan pedoman yang jelas mengenai pelaksanaan akad ijarah, termasuk syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan ketentuan-ketentuan terkait perjanjian dalam suatu hubungan.¹⁴

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual diatas maka secara operasional yang dimaksud dengan judul penelitian “Sistem Pemberian Upah Pekerja Usaha Konveksi Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 Dan Fatwa DSN-MUI

¹³ JDIH BPK Database Peraturan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>, Diakses pada 12 September 2025

¹⁴ DSN-MUI, Fatwa Archives, <https://dsnmui.or.id/kategori/fatwa/page/5/>, Diakses pada 15 September 2025

Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah (Studi Kasus Ellis Konveksi Di Desa Ringinpitu Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung) merupakan upaya untuk meneliti mekanisme penentuan besaran upah dan cara pembayaran upah pekerja konveksi di Desa Ringinpitu, serta peneliti ingin meninjau dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 dan Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah.