

ABSTRAK

Ayu Suryo Buwono Putri, NIM. 1860101223237, Sistem Bonus Sebagai Indikator Pengupahan Pekerja Dalam Tinjauan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dan Hukum Islam (Studi Kasus di Eli's Konveksi), Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Jurusan Syariah, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2026, Pembimbing: Dr. Muflihatul Bariroh, S.H.I., M.S.I.

Kata Kunci: Hukum Positif, Hukum Islam, Sistem Bonus.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh praktik pemberian bonus kepada pekerja di Eli's Konveksi, Doroampel, Sumbergempol, Tulungagung, yang menunjukkan karakteristik unik dalam sistem pengupahan. Selain upah pokok, pekerja memperoleh berbagai bentuk bonus dan fasilitas tambahan, seperti uang makan, insentif kehadiran bagi pekerja yang masuk kerja secara berturut-turut, Tunjangan Hari Raya (THR), serta fasilitas lainnya. Praktik tersebut berlangsung di tengah perkembangan hubungan ketenagakerjaan yang semakin kompleks, sehingga menarik untuk dikaji dari perspektif hukum positif dan hukum Islam.

Tujuan penelitian adalah (1) Menganalisis bagaimana mekanisme sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi, (2) Menganalisis bagaimana sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi ditinjau dari peraturan pemerintah no. 78 tahun 2015, (3) Menganalisis bagaimana sistem bonus sebagai indikator pengupahan pekerja di Eli's Konveksi ditinjau dari hukum islam.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*). Teknik pengumpulan data melalui wawancara dengan pemilik dan pekerja Eli's Konveksi, observasi lapangan, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem bonus di Eli's Konveksi telah dirancang secara konsisten, transparan, dan adil dengan mengedepankan prinsip kesepakatan bersama, (2) Sistem bonus sebagai instrumen pengupahan pekerja di Eli's Konveksi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Pemerintah 36 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Kebijakan Upah Minimum, bonus yang telah ditempatkan sebagai pendapatan non-upah serta disampaikan secara terbuka kepada pekerja dan THR yang bersifat wajib juga telah diterapkan dengan baik, namun dari cara penyampaian sistem bonus yang masih tergolong tradisional dengan menggunakan lisan lebih baik jika diperbarui dengan perjanjian tertulis, (3) Sistem bonus di Eli's Konveksi dibagi menjadi 3 kategori sesuai dengan hukum Islam. Pertama, bonus yang diperjanjikan (*ijarah al-'amal*) berupa uang makan tambahan. Bonus kehadiran penuh. Kedua, bonus atas capaian target yang termasuk akad *ju'alah* bersifat kondisional. Ketiga, bonus tidak diperjanjikan berupa bakso, beras, uang saku tahun baru yang termasuk *hibah* karena bersifat sukarela (*ihsan*). Ketiga bentuk bonus tersebut sah menurut hukum Islam karena masing-masing sesuai dengan akad yang melandasinya.

ABSTRACT

Ayu Suryo Buwono Putri, NIM. 1860101223237, Bonus System as an Indicator of Worker Wages in the Review of Government Regulation No. 78 of 2015 and Islamic Law (Case Study at Eli's Convection), Sharia Economic Law Study Program, Department of Sharia, Faculty of Sharia and Legal sciences, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2026, Advisor: Dr. Muflihatul Bariroh, S.H.I., M.S.I.

Keywords: Positive Law, Islamic Law, Bonus System.

This research is motivated by the practice of granting bonuses to workers at Eli's Konveksi, Doroampel, Sumbergempol, Tulungagung, which demonstrates unique characteristics in its wage system. In addition to base wages, workers receive various forms of bonuses and additional benefits, such as meal allowances, attendance incentives for workers with consecutive attendance records, religious holiday allowances (THR), and other facilities. These practices take place amid an increasingly complex labor relations landscape, making them worthy of examination from the perspectives of positive law and Islamic law.

The objectives of this research are: (1) Analyzing how the bonus system works as an indicator of worker wages at Eli's Konveksi (2) Analyzing how the bonus system as an indicator of worker wages at Eli's Konveksi is viewed from government regulation no. 78 of 2015, and (3) Analyzing how the bonus system serves as a wage indicator for workers at Eli's Konveksi from the perspective of Islamic law.

This research employs qualitative method with a case study approach. Data were collected through interviews with the owner and workers of Eli's Konveksi, field observations, and documentation.

The findings indicate that: (1) The bonus system at Eli's Konveksi has been designed to be consistent, transparent, and fair, focusing on the principle of mutual agreement (2) The bonus system as a wage instrument at Eli's Konveksi is in accordance with Government Regulation Number 78 of 2015 on Wages, Government Regulation Number 36 of 2021, and Government Regulation Number 49 of 2025 on Minimum Wage Policy. The bonuses, classified as non-wage income and communicated transparently to workers, as well as the mandatory THR, have been properly implemented. However, the method of communicating the bonus system which remains traditional and verbal, would be better updated with a written agreement. (3) The bonus system at Eli's Konveksi is divided into 3 categories according to Islamic law. First, the agreed-upon bonus (*ijarah al-'amal*) is in the form of extra meal money. Full attendance bonus. Second, performance target bonuses, which fall under the *ju'alah* contract, are conditional. Third, unexpected bonuses like meatballs, rice, or New Year pocket money are considered gifts because they are given voluntarily (*ihsan*). All three types of bonuses are valid under Islamic law because each one is based on the contract that underpins it.

الملخص

آيو سوريو بووونو فوتري، رقم القيد. 1860101223237، نظام المكافآت كمؤشر لأجور العمال في ضوء اللائحة الحكومية رقم 78 لسنة 2015 والفقہ الإسلامي (دراسة حالة في مصنع إيلي للخياطة)، برنامج دراسة الاقتصاد الشرعي، قسم الشريعة، كلية الشريعة والقانون، جامعة سيد علي رحمة الله الإسلامية الحكومية تولونج أجونج، 2026، المشرفة: الدكتورة مفليحة الباروه، الماجستير في الشريعة الإسلامية.

القانون الوضعي، الفقہ الإسلامي، نظام المكافآت :الكلمات المفتاحية

، الواقع في دوروأمبيل، "انطلق هذا البحث من ممارسة منح المكافآت للعمال في مصنع "إيلي للخياطة سومبرجمفول، تولونج أجونج، والتي تُظهر خصائص فريدة في نظام الأجور. فبالإضافة إلى الأجر الأساسي، يحصل العمال على أشكال متعددة من المكافآت والمزايا الإضافية، مثل بدل الطعام، وحوافز الحضور، وغيرها من التسهيلات. وتجري هذه الممارسة في ظل تطور علاقات (THR) المستمر، وعلاوة الأعياد العمل التي أصبحت أكثر تعقيداً، مما يجعلها جديدة بالدراسة من منظور القانون الوضعي والفقہ الإسلامي.

وتتمثل أهداف البحث في: (1) تحليل آلية عمل نظام المكافآت كمؤشر لأجور العمال في مصنع إيلي للخياطة، (2) تحليل نظام المكافآت كمؤشر لأجور العمال في مصنع إيلي للخياطة في ضوء اللائحة الحكومية رقم 78 لسنة 2015، (3) تحليل نظام المكافآت كمؤشر لأجور العمال في مصنع إيلي للخياطة في ضوء الفقہ الإسلامي.

وقمت عملية جمع البيانات من خلال المقابلات .اعتمد هذا البحث المنهج النوعي بأسلوب دراسة الحالة مع صاحب مصنع إيلي للخياطة وعماله، والملاحظة الميدانية، والتوثيق

وأظهرت نتائج البحث أن: (1) نظام المكافآت في مصنع إيلي للخياطة صُمم بشكل متسق وشفاف وعادل، مع تقديم مبدأ الاتفاق المتبادل بين الطرفين، (2) نظام المكافآت كأداة لأجور العمال في مصنع إيلي للخياطة يتوافق مع اللائحة الحكومية رقم 78 لسنة 2015 بشأن الأجور، واللائحة الحكومية رقم 36 لسنة 2021، واللائحة الحكومية رقم 49 لسنة 2025 بشأن سياسة الحد الأدنى للأجور، حيث وُضعت المكافآت كدخل غير أجري وتم الإفصاح عنها بشفافية للعمال، كما طُبقت علاوة الأعياد الإلزامية بشكل جيد، إلا أن أسلوب الإفصاح عن نظام المكافآت الذي لا يزال تقليديًا (THR) ويعتمد على الاتفاق الشفهي يُستحسن تحديثه من خلال اتفاقية مكتوبة، (3) يُقسّم نظام المكافآت في مصنع إيلي للخياطة إلى ثلاث فئات وفقًا للفقهاء الإسلاميين: أولاً، المكافأة المتفق عليها (إجارة العمل) وتتمثل في بدل الطعام الإضافي ومكافأة الحضور الكامل. ثانيًا، المكافأة على تحقيق الأهداف والتي تندرج ضمن عقد الجعالة ذي الطابع الشرطي. ثالثًا، المكافأة غير المتفق عليها المتمثلة في الباكسو والأرز ومصروف رأس السنة الجديدة، والتي تندرج ضمن الهبة لكونها ذات طابع تطوعي (إحسان). وتُعد هذه الأشكال الثلاثة من المكافآت صحيحة شرعًا لأن كل منها متوافق مع العقد الذي يقوم عليه