

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam sebagai agama Allah, mengatur kehidupan manusia baik kehidupan di dunia maupun akhirat. perekonomian adalah bagian dari kehidupan manusia, maka tentulah hal ini ada dalam sumber yang mutlak yaitu *al-Quran* dan *as-Sunnah*, yang menjadi panduan dalam menjalani kehidupan. kedudukan sumber yang mutlak ini menjadikan Islam sebagai suatu agama yang istimewa dibandingkan dengan agama lain sehingga dalam membahas perspektif ekonomi Islam segalanya bermuara pada akidah Islam berdasarkan *al-Quran al karim* dan *as-Sunnah Nabawiyah*.¹

Sudah menjadi sunnatullah bahwa manusia harus saling tolong-menolong antara satu dengan lainnya. Sebagai makhluk sosial manusia menerima dan memberikan andilnya kepada orang lain saling bermuamalah untuk memenuhi hajat hidup dan mencapai kemajuan dalam hidupnya.²

Perintah kerjasama dan tolong menolong di sebutkan Allah dalam surat *al-Maidah* ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ

¹ Nurul Huda, *Ekonomi Islam: pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009), 3

² Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqih Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), 1

*Artinya : Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran (permusuhan). (QS. al-Maidah : 2)*³

Interaksi sosial manusia dengan sesamanya dapat terjadi dan dilakukan hampir dalam semua sektor kehidupan; baik itu bidang politik, pertahanan keamanan, kesehatan, pendidikan, ekonomi, hukum dan lain sebagainya. Di bidang ekonomi, misalnya kerjasama antara seseorang pengupah (*mustajir*) dengan pekerja yang menerima upah (*ajir*) atau yang disebut dengan *ijarah* dalam hal perburuhan atau ketenagakerjaan.

Di antara sekian banyak bentuk tolong menolong adalah sistem kerjasama hubungan industrial yang didalamnya juga termasuk sistem pengupahan, hal ini dimaksudkan sebagai usaha kerjasama saling menguntungkan dalam rangka upaya meningkatkan taraf hidup bersama baik pengusaha maupun pekerja, dalam hal pengupahan Islam memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha yang merupakan hak dan kewajiban masing-masing pihak, hak dari yang pertama merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya. adapun kewajiban yang utama bagi pengusaha adalah membayar upah atau gaji.⁴ dan mengenai penetapan upah bagi para tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan

³ Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Qur'an, Semarang: PT Karya Toha Putra, 2002), 141

⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalah (Hukum Perdata Islam)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 5

mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

Upah merupakan elemen terpenting karena selain menciptakan situasi perusahaan yang kondusif, upah juga menentukan hasil kinerja karyawan. Selain itu upah juga berfungsi sebagai perangsang bagi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian pemberian upah yang sesuai membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Ketika pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar upah yang diberikan oleh perusahaan, maka pekerjaan yang dibebankan cenderung terlaksana dengan baik. Sebaliknya, jika terjadi ketimpangan antara jenis pekerjaan dan besarnya upah yang diberikan, maka akan berpengaruh pada hasil kerja karyawan.

Dalam PP No 5 Tahun 2003 tentang Upah Minimum Rakyat dijelaskan antara karyawan dan pengusaha ada hak dan kewajiban dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk melakukan pekerjaan dan mempunyai hak atas kontribusinya yaitu upah. Sedangkan pengusaha juga memiliki hak atas pekerja yaitu kinerja yang optimal dan memiliki tanggung jawab dengan membayar upah yang sewajarnya. Hubungan timbal balik harus diselarasi keharmonisan agar tidak memunculkan konflik.

Dalam surat *al-Baqarah* ayat 233 Allah menegaskan bahwa setiap usaha atau pekerjaan pasti akan ada imbalannya. Allah berfirman :

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ^٥ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ^٥

Artinya : Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut (Q.S. al-Baqarah: 233)⁵

Dalam hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah menjelaskan sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: Dari Ibnu Umar RA berkata Ia: Bersabda Rosulullah SAW: Berikanlah olehmu upah orang sewamu sebelum keringnya kering (HR. Ibnu Majah)⁶

Dalam menjelaskan hadits di atas, Yusuf Qardhawi dalam bukunya *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, menjelaskan sebagai berikut :
Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antara mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong

⁵ Departemen Agama RI. *Al Qur'an dan Terjemahannya*, (Yayasan Penyelenggara Penterjemah al-Qur'an, Semarang: PT Karya Toha Putra, 2002), 47

⁶ Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut Lebanon: Darul Fikr, 1997), 817

upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁷

Dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa dalam pelaksanaan pemberian upah pengusaha kepada pegawai atas pekerjaannya tidak boleh sewenang-wenang sebagaimana tertera dalam beberapa pasal berikut:

Pasal 88

- (1.)Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2.)Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3.)Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

⁷ Yusuf Qardhawi, penerjemah Zainal Arifin, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 232

- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

(4.)Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89

(1.)Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

(2.)Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

- (3.)Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- (4.)Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 90

- (1.)Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
- (2.)Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
- (3.)Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 91

- (1.)Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2.)Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

pasal 95

- (1.)Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (2.)Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah pekerja yang diakibatkan oleh kesengajaan atau kelalaian pengusaha, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja.

Dari uraian di atas dapat kita lihat bahwa ada keterkaitannya antara pegawai (dalam hal melaksanakan pekerjaan) dengan pengusaha (dalam hal memberikan gaji atas apa yang telah dikerjakan, dengan kata lain ada hak dan kewajiban yang harus di selesaikan antara pegawai dan pengusaha sehingga tidak ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Hak dari para pekerja di CV. Jaya Mandiri Surabaya belum bisa di penuhi oleh pihak CV secara maksimal, terutama dalam hal pemberian gaji. CV tersebut terkadang masih melaksanakan penangguhan gaji kepada para karyawannya yang sebenarnya harus di bayarkan pada akhir bulan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pelaksanaan penangguhan upah karyawan di CV. Jaya Mandiri Surabaya dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan paparan diatas, dapat diketahui bahwa didalamnya terdapat permasalahan pokok yang akan dibahas secara rinci sesuai disiplin ilmu syari'ah, sebagaimana bertumpu pada pokok pembahasan, yaitu tentang pelaksanaan penangguhan upah karyawan di CV. Jaya Mandiri Surabaya dalam pandangan hukum Islam dan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

. Agar dalam penulisan dan pengembangan skripsi ini menjadi gambaran yang jelas dan lebih kongkrit, diperlukan:

1. Mengenai perjanjian kerja antara CV. Jaya Mandiri dan para karyawan CV. Jaya Mandiri.
2. Mengenai perjanjian kerja antara CV. Jaya Mandiri dengan Mitra kerja mitra kerjanya.
3. Mengenai sistem pelaksanaan penangguhan upah minimum di CV. Jaya Mandiri Surabaya.
4. Analisis hukum Islam dan Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap penangguhan upah minimum di CV. Jaya Mandiri Surabaya.

Permasalahan yang ada diidentifikasi masalah tersebut masih bersifat umum, diperlukan adanya pembatasan masalah, yaitu: Bagaimana sistem penangguhan upah minimum di CV. Jaya Mandiri surabaya.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang penulis uraikan di atas maka pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan penangguhan upah karyawan yang diterapkan di CV. Jaya Mandiri Surabaya?
2. Bagaimana analisis Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan penangguhan upah karyawan yang diterapkan di CV. Jaya Mandiri Surabaya?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini merupakan gambaran umum mengenai topik yang diteliti dengan penelitian yang sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga tidak ada pengulangan atau duplikasi dari kajian tersebut. Sebenarnya sudah ada beberapa skripsi yang membahas tentang upah di antaranya adalah:

Skripsi yang pernah ditulis oleh musyafak di iain sunan ampel surabaya pada tahun 1999 dengan judul “ *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) Di Pt. Kertajasa Raya* “ yang membahas tentang permasalahan rendahnya upah buruh dimasa krisis moneter.

Selanjutnya skripsi yang pernah ditulis oleh indi nuroini di iain sunan ampel surabaya pada tahun 2008 yang berjudul “ *Tinjauan Hukum Islam Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Upah Pekerja PT. Golden Footwear Indotama* “ yang membahas mengenai permasalahan pembayaran upah yang tidak dibayar tunai, tidak adanya upah lembur untuk para pekerja tertentu pada perusahaan tersebut.

Selanjutnya skripsi yang pernah ditulis oleh zarinah di iain sunan ampel pada tahun 2005 dengan judul “ *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Kota (UMK) Pada Pasal 91 Undang-Undang RI No.13 Tentang Ketenagakerjaan (Study Kasus Pada Industri Sepatu UD. Bunda Jombang)* “ yang membahas mengenai permasalahan perjanjian kerja yang di dasarkan pada upah dengan analisis pasal 91 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Selanjutnya skripsi yang pernah ditulis oleh ana annisa’atun di iain sunan ampel pada tahun 2010 dengan judul “ *Analisis Konsep Ujrah Terhadap Ketentuan Upah Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Penerapannya Bagi Sales Promotion Girl (SPG) Di Mall City Of Tomorrow Surabaya* “ yang membahas mengenai penerapan upah di Mall City of Tomorrow Surabaya dalam Undang-Undang dengan analisis konsep ujrah.

Tapi sampai saat ini penulis belum menemukan penelitian skripsi yang spesifik membahas tentang “ *Analisis Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penangguhan Upah Minimum Di CV. Jaya Mandiri Surabaya* ” dimana penulis lebih menitik beratkan pada permasalahan penangguhan pelaksanaan upah minimum di CV. Jaya Mandiri Surabaya berdasarkan Undang-Undang dan analisis hukum Islam.

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan penulisan skripsi ini penulis mempunyai beberapa tujuan pokok, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penangguhan upah karyawan di CV. Jaya Mandiri Surabaya.
2. Untuk mengetahui pandangan hukum Islam dan UU no.13 tentang Ketenagakerjaan terhadap penangguhan upah minimum di CV. Jaya Mandiri Surabaya.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Aspek Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pengembangan studi hukum Islam tentang upah. Serta memberikan pemahaman studi tentang upah guna memperkaya khazanah

keilmuan kepada mahasiswa fakultas yari'ah umumnya dan mahasiswa jurusan muamalah pada khususnya.

2. Aspek Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai acuan yang dapat memberikan informasi tentang penerapan upah bagi pihak-pihak yang terlibat langsung dalam hal tersebut.

G. Definisi operasional

Sebagai gambaran dalam memahami suatu pembahasan, maka perlu sekali adanya pendefinisian yang bersifat operasional terhadap judul dalam tulisan skripsi ini, agar mudah dipahami secara jelas tentang arah dan tujuan skripsi ini.

Adapun judul skripsi ini adalah: “ *Analisis Hukum Islam dan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penanggulangan Upah Minimum Di CV. Jaya Mandiri Surabaya* ”. agar tidak terjadi kesalahpahaman didalam judul skripsi ini maka perlu kiranya penulis menguraikan tentang pengertian judul tersebut sebagai berikut:

- **Analisis Hukum Islam:** Uraian tentang suatu pandangan yang membimbing manusia menuju kesejahteraan dan keselamatan dunia dan akhirat dan semua ketentuan yang ada dalam Islam termasuk ketentuan-ketentuan hukumnya merupakan pedoman untuk mengatur hubungan antara manusia dengan

tuhannya, hubungan manusia dengan sesama manusianya dan hubungan manusia dengan lingkungannya berdasarkan *al-Qur'an* dan *al-Hadis*.⁸

Undang-undang Ketenagakerjaan: Ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan (seperti larangan) hukuman dan sebagainya yang dibuat oleh pemerintah suatu negara (disusun oleh kabinet disetujui oleh parlemen dan ditandatangani oleh kepala negara).⁹ dalam segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum atau selama dan sesudah masa kerja.¹⁰

- **Penangguhan:** proses atau cara melakukan penundahan atau pelambatan (waktu).
- **Upah:** Menurut undang-undang no.13 tentang ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan

⁸ Mohammad Daud Ali, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,), 38

⁹ Departemen pendidikan Nasional, *Kamus besar bahasa indonesia (KBBI)* (Surabaya: PT. Arkola, 1994), 1127

¹⁰ Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006), 2

dilakukan.¹¹ sedangkan dalam bahasa arab di sebut al-ujrah. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *'iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) di namai juga al-ajru atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.¹²

- **CV Jaya Mandiri Surabaya:** suatu badan usaha yang bergerak dibidang Boulding maintenance (pengelolaan gedung), yang berada di wilayah surabaya.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dalam pengumpulan data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga, organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintah. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang pelaksanaan upah karyawan di CV. Jaya Mandiri Surabaya.

1. Data yang di kumpulkan
 - a. Ketentuan upah menurut undang-undang
 - b. Sistem upah di CV. Jaya Mandiri Surabaya

¹¹ Departemen Tenaga Kerja RI, *Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: Fokus Media, 2006) ,3

¹² Ahmad Warson Munawwir, *al-Munawir: Kamus Bahasa Arab Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1996), 9

- c. Tinjauan hukum Islam terhadap penerapan upah di CV. Jaya Mandiri Surabaya.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data penelitian adalah subyek dari mana data yang diperoleh. Secara umum dalam penelitian biasanya sumber data dibedakan antara data primer dan data sekunder.

a. Sumber Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang dibutuhkan dalam memperoleh data-data yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian, yaitu para direktur dan para karyawan di CV. Jaya Mandiri.

b. Sumber Sekunder

Sumber data sekunder adalah jenis data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data primer, atau dapat pula didefinisikan sebagai sumber yang mampu atau dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok.¹⁹ Maksudnya data ini diperoleh dari kepustakaan, buku, dokumen-dokumen, karya-karya atau tulisan-tulisan yang berhubungan dengan pengupahan. Adapun data tersebut di antaranya adalah:

- 1) Undang-undang ketenagakerjaan, Departemen Tenaga Kerja RI
- 2) Fiqih Sunnah XIII, Sayyid Sabiq
- 3) Al-Wajiz (Ensiklopedi Fiqih Islam dalam Al-Quran dan As-Sunnah As-Shahih), 'Abdul 'Azhim bin Badawi Al-Khalafi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Yaitu cara yang digunakan dalam rangka mencari data yang diperlukan. Teknik yang penulis lakukan dengan mengumpulkan data antara lain dengan menggunakan metode-metode sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Yaitu Pengumpulan data dengan cara memperoleh dari perpustakaan, berupa teori-teori dalam buku referensi yang berkaitan dengan permasalahan tersebut.

b. Metode Interview (Wawancara)

Adalah dialog yang dilakukan tak berstruktur ataupun dengan wawancara terstruktur oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara.¹³ wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.¹⁴ Adapun yang menjadi obyek wawancara adalah semua pelaku yang berada di dalam ruang

¹³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 127.

¹⁴ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), 194

lingkup CV. Jaya Mandiri Surabaya.

c. Metode Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan di lapangan secara langsung dengan cara, melihat atau mengamati secara langsung terhadap *sampel* yang diteliti. Sutrisno Hadi (1986) Mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.¹⁵ Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan lokasi dan kondisi obyek penelitian di CV Jaya Mandiri Surabaya.

4. Teknik analisa data

Data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif analisis dengan pola pikir deduktif, penulis menjelaskan dan menggambarkan data-data hasil penelitian dengan diawali teori-teori atau dalil yang bersifat umum tentang upah sesuai dengan aturan-aturan dan penerapannya, kemudian mengemukakan kenyataan yang bersifat khusus dari hasil penelitian tentang penerapan upah pada karyawan CV. Jaya Mandiri di Surabaya. Yang kemudian di analisis menggunakan teori-teori di atas sehingga mendapatkan gambaran yang jelas mengenai permasalahan tersebut.

¹⁵ *Ibid*, 203

I. Sistematika Pembahasan

Pada dasarnya sistematika penulisan skripsi ini adalah menguraikan tentang hubungan-hubungan logis dari masing-masing isi yang ada dalam bab-bab skripsi. System penulisan ini merupakan suatu cara mengolah dan menyusun hasil penelitian atau studi kajian dari data-data dan bahan-bahan yang disusun menurut ukuran tertentu, sehingga nantinya dapat dijadikan kerangka skripsi yang sistematis dan mudah dipahami sebagai karya intelektual.

Pada bagian ini pula, penulisan antara bab satu dengan bab lainnya diupayakan terdapat relevansi kajian untuk menghindari kesalahpahaman pemaknaan. Untuk mendapatkan gambaran-gambaran yang jelas serta mempermudah dalam pembahasan, maka secara global gambaran sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan

Memuat tentang Latar Belakang Masalah, Pokok-pokok masalah, tujuan penulisan skripsi, tinjauan pustaka, metode penulisan skripsi, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II. Tinjauan Umum Tentang Upah

Memuat Landasan teori tentang upah Menurut hukum Islam dan UU. no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mencakup pengertian upah,

rukun dan syarat upah, macam-macam upah, hak menerima upah, komponen upah, tujuan upah, pembatalan dan berakhirnya upah.

BAB III. Pelaksanaan Upah Karyawan Di CV Jaya Mandiri Surabaya

Memuat tentang hasil penelitian yang di lakukan di CV. Jaya Mandiri mengenai penanguhan upah.

BAB IV. Analisis Hukum Islam dan UU. No.13 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Penanguhan Upah di CV Jaya Mandiri Surabaya.

Memuat tentang analisis hukum Islam dan UU. No.13 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan hasil penelitian tentang sistem penggajian karyawan di CV Jaya Mandiri Surabaya.

BAB V. Penutup

Memuat tentang kesimpulan dari beberapa rumusan masalah dan saran – saran.