

**ANALISIS UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM TERHADAP
SISTEM PEMBERIAN UPAH KARYAWAN BORONGAN GILING ROKOK
(Studi Kasus di Perusahaan Rokok PMJ)**

SKRIPSI

**Oleh
Savina Aviyah
NIM. 05020222075**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Syariah dan Hukum
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Surabaya
2026**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Savina Aviyah
NIM : 05020222075
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalah*)
Judul : Analisis Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Karyawan Borongan Giling Rokok (Studi Kasus di Perusahaan Rokok PMJ)

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya sesuai kaidah penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 13 April 2026

Yang menyatakan,



Savina Aviyah

NIM. 05020222075

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Savina Aviyah
NIM : 05020222075
Judul : Analisis Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Karyawan Borongan Giling Rokok (Studi Kasus di Perusahaan Rokok PMJ)

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan pada sidang munaqasah skripsi.

Surabaya, 13 April 2026

Pembimbing,



Dr. Achmad Yasin, M.Ag.

NIP. 196707271996031002

PENGESAHAN SKRIPSI

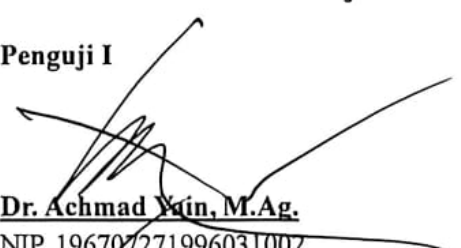
Skripsi yang ditulis oleh:

Nama : Savina Aviyah
NIM : 05020222075
Judul : Analisis Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Karyawan Borongan Giling Rokok (Studi Kasus di Perusahaan Rokok PMJ)

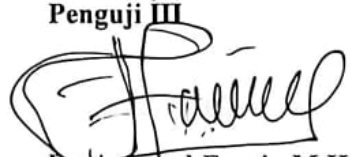
Telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi pada hari Senin, tanggal 27 April 2026, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu pada Ilmu Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya.

Majelis Munaqasah Skripsi

Penguji I


Dr. Achmad Yain, M.Ag.
NIP. 196707271996031002

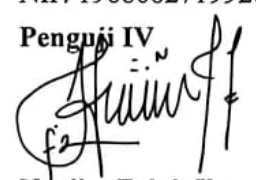
Penguji III


Dr. Achmad Fageh, M.H.I
NIP. 197306032005011004

Penguji II


Dr. Hj. Nurhayati, M.Ag.
NIP. 196806271992032001

Penguji IV


Nurika Falah Ilmania, S.H., M.H.
NIP. 200005032025052009

Surabaya, 15 Juni 2026

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel


Mengesahkan,
Dr. Kholidah Musafa'ah, M.Ag.
NIP. 196103271999032001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Savina Aviyah
NIM : 05020222075
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
E-mail address : savinaaa08@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Analisis Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam

terhadap sistem pemberian upah karyawan borongan giling rokok (studi kasus di Perusahaan

Rokok PMJ)

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Juni 2026

Penulis



(Savina Aviyah)

ABSTRAK

Sistem pemberian upah borongan pada karyawan giling rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo merupakan praktik pengupahan berbasis satuan hasil yang banyak digunakan dalam industri rokok. Hubungan kerja berlangsung berdasarkan kesepakatan lisan tanpa perjanjian kerja tertulis, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sistem pemberian upah borongan di Perusahaan Rokok PMJ serta menganalisisnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan metode kualitatif pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak HRD, mandor lapangan, dan karyawan bagian giling, serta data sekunder berupa dokumen perusahaan yaitu slip gaji dan literatur terkait, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah dihitung berdasarkan jumlah batang rokok yang berhasil dilinting dan dibayarkan setiap hari Jumat berdasarkan kesepakatan lisan yang telah dipahami para pihak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sistem ini telah memenuhi unsur hubungan kerja berupa pekerjaan, upah, dan perintah, namun belum memberikan perlindungan hukum yang optimal karena tidak didukung perjanjian kerja tertulis. Dalam perspektif hukum Islam, praktik tersebut termasuk akad *ijarah al-a'mal* yang sah karena memenuhi unsur pekerjaan, manfaat, *ujrah*, dan kesepakatan para pihak. Mekanisme penundaan pembayaran hasil kerja hari terakhir "*digandul*" juga tidak mengandung unsur kezaliman karena dilakukan atas dasar kesepakatan dan tidak menimbulkan kerugian nyata bagi pekerja.

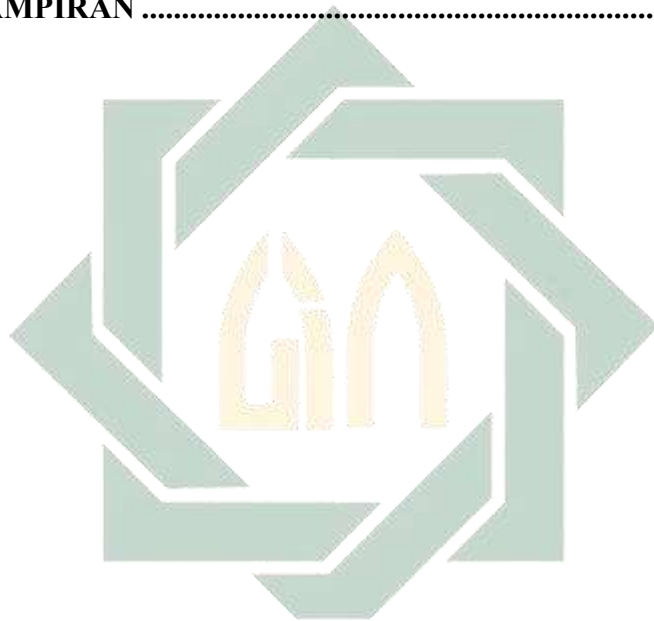
Dengan demikian, praktik pengupahan borongan pada karyawan giling rokok di Perusahaan Rokok PMJ telah memenuhi unsur hubungan kerja menurut peraturan ketenagakerjaan dan sejalan dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam, meskipun aspek perlindungan hukum masih perlu diperkuat melalui perjanjian kerja tertulis.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TRANSLITERASI	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Penelitian Terdahulu	9
G. Landasan Teori.....	14
H. Definisi Operasional	17
I. Metode Penelitian	19
BAB II SISTEM PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM	31
A. Pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	31
1. Pengertian Pengupahan	31
2. Dasar Hukum Pengupahan	32

3. Komponen Upah	33
4. Prinsip-Prinsip Pengupahan	34
5. Jenis-jenis Upah	36
6. Sistem Pengupahan	38
7. Waktu Pembayaran Upah.....	39
B. Konsep <i>Ijarah</i> dalam Hukum Islam.....	42
1. Pengertian <i>Ijarah</i>	42
2. Dasar Hukum <i>Ijarah</i>	45
3. Rukun dan Syarat <i>Ijarah</i>	47
4. Jenis-jenis <i>ijarah</i>	49
5. Ketepatan Pembayaran Upah	51
6. Berakhirnya akad <i>Ijarah</i>	52
7. <i>Ujrah</i> (Upah).....	52
8. Prinsip Keadilan dalam Pembayaran Upah	54
BAB III SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN BORONGAN GILING DI PERUSAHAAN ROKOK PMJ SIDOARJO.....	58
A. Profil Perusahaan Rokok PMJ	58
B. Sistem dan Kelembagaan Perusahaan Rokok PMJ.....	62
BAB IV ANALISIS UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH KARYAWAN BORONGAN GILING ROKOK (Studi Kasus di Perusahaan Rokok PMJ).....	76
A. Sistem Pemberian Upah Borongan Giling Rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.....	76
B. Analisis Sistem Pemberian Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Borongan Karyawan Giling Rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo	78
C. Analisis dalam Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Borongan Karyawan Giling Rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo	85

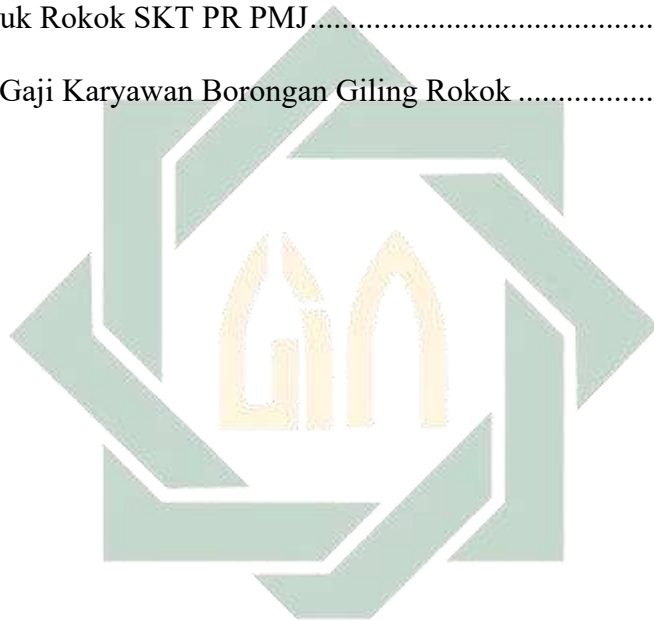
BAB V PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
BIODATA PENULIS.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	105



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Perusahaan Rokok Sidoarjo	58
Gambar 3. 2 Lokasi Perusahaan Rokok PMJ.....	61
Gambar 3. 3 Struktur Manajemen Perusahaan Rokok PMJ.....	62
Gambar 3. 4 Produk Rokok SKT PR PMJ.....	65
Gambar 3. 5 Slip Gaji Karyawan Borongan Giling Rokok	72



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, tenaga kerja memegang peranan strategis dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan perusahaan. Dalam sektor pengolahan tembakau, khususnya pada proses giling, sistem pengupahan menjadi aspek krusial karena berkaitan langsung dengan produktivitas, keadilan relasi kerja, serta pemenuhan hak karyawan.¹ Di beberapa perusahaan pengolahan tembakau di wilayah Kabupaten Sidoarjo, masih banyak pekerja yang menggunakan skema upah borongan giling, yaitu sistem pembayaran berdasarkan jumlah hasil kerja, bukan waktu kerja seperti sistem upah harian atau bulanan.

Sistem upah borongan memang memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dan dapat menjadi insentif bagi pekerja untuk meningkatkan produktivitas.² Namun, dari sisi regulasi ketenagakerjaan dan etika kerja, sistem ini berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakpastian pembayaran, ketidaklayakan jumlah upah, serta potensi pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

¹ Ayu Angelina Pasaribu dan Ahmad Albar Tanjung, "Analisis Tenaga Kerja Di Sektor Industri Di Indonesia Menggunakan Pendekatan GMMM," *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8, no. 1 (2023): 380.

² Virgianty Febri Wulandari dan Dodi Jaya Wardana, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya," *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 1 (31 Desember 2022): 269.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah merupakan hak yang wajib diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan dibayarkan oleh pengusaha. Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 90 ayat (1) menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Pasal 91 menjelaskan bahwa segala bentuk perjanjian yang mengatur pembayaran upah di bawah ketentuan minimum dinyatakan batal dan pengusaha wajib membayar kekurangannya. Selanjutnya, Pasal 92 menegaskan kewajiban pengusaha untuk menyesuaikan upah sesuai dengan peningkatan produktivitas dan kemampuan perusahaan, sementara Pasal 93 ayat (2) mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah penuh kepada pekerja selama mereka melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja.¹

Ketentuan ini diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang dalam Pasal 2 ayat (1) menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, ayat (2) menjamin perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi, serta ayat (3) mengakui hak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya, sehingga secara keseluruhan mencerminkan prinsip keadilan, kelayakan, dan kepastian

¹ Rina Antasari dan Fatroyah Ars Himsya, "Perlindungan Hukum Bagi Upah Pekerja Akibat Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Maqashid Syariah," *Jurnal Muamalah* 8, no. 1 (Juni 2022): 88.

hukum dalam mengatur keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha.²

Dari perspektif hukum Islam, sistem pengupahan dikenal dengan konsep *ijarah*, yaitu akad sewa-menyewa jasa antara pemberi kerja (*mu'jir*) dan pekerja (*musta'jir*), di mana pekerja berhak atas upah sebagai imbalan atas tenaga dan jasa yang diberikan.³ Prinsip *ijarah* menekankan adanya kejelasan, keadilan, dan kesepakatan yang sah antara kedua belah pihak. Islam menempatkan hubungan kerja bukan hanya sebagai urusan ekonomi, tetapi juga sebagai tanggung jawab moral yang harus dijaga agar tidak terjadi penindasan terhadap hak pekerja.

Dasar hukum pengupahan dalam Islam ditegaskan dalam Surah At-Talaq ayat 6:⁴

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.”

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap jasa yang diberikan seseorang wajib mendapatkan imbalan yang layak. Dalam Tafsir Jalalain, ayat tersebut ditujukan kepada pihak ayah yang anaknya disusui oleh orang lain, dan tidak berdosa baginya jika memberikan upah kepada ibu susuan dengan cara

² Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Pengupahan

³ Puji Hastuti, Nurul Hak, dan Badaruddin Nurhab, “Penerapan Akad *Ijarah* Pada Sistem Sewa Menyewa Sawah (Studi Pada Desa Tanjung Agung Kecamatan Ulumusi Kabupaten Empat Lawang),” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2022): 1511.

⁴ “Qur’an Kemenag,” At-Talaq ayat 6, diakses 12 Januari 2026, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=26&to=88>.

yang baik dan penuh kerelaan. Hal ini menunjukkan bahwa Islam mengakui adanya hak ekonomi bagi setiap individu atas manfaat yang telah diberikan.

Selain itu, dalam Surah Al-Baqarah ayat 233 juga disebutkan:⁵

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا

اللَّهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“....dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah mengetahui apa yang kamu perbuat.”

Ayat ini mengandung makna bahwa setiap bentuk jasa, termasuk menyusui, memiliki nilai manfaat yang wajib diberikan imbalan yang layak. Pembayaran upah dalam Islam tidak hanya diatur dalam konteks sosial, tetapi juga sebagai wujud pelaksanaan keadilan yang diajarkan syariat.⁶

Rasulullah SAW juga menegaskan kewajiban ini dalam sabdanya:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”
(HR. Ibnu Majah)

Hadis ini menegaskan agar pemberi kerja segera memberikan hak pekerja setelah pekerjaannya selesai tanpa menunda dengan alasan apa pun. Hadis ini menegaskan pentingnya ketepatan waktu dalam pembayaran upah sebagai bentuk keadilan dan tanggung jawab terhadap jerih payah pekerja.

⁵ *Ibid.*

⁶ Firdausi, “Analisis Hukum Pengupahan dalam Ekonomi Politik Madzhab Iqtishaduna (Studi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan),” *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2020, 31.

Pembayaran upah yang disegerakan juga menunjukkan penghargaan terhadap usaha dan kerja keras seseorang.⁷

Perusahaan Rokok PMJ yang berada di Kabupaten Sidoarjo merupakan perusahaan pengolahan tembakau yang menggunakan sistem kerja borongan pada bagian giling. Dalam sistem ini, upah diberikan berdasarkan jumlah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja, bukan dari lamanya waktu bekerja seperti sistem harian atau bulanan.⁸ Penerapan sistem tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai keadilan dan kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam kegiatan produksinya, para pekerja borongan di bagian giling menerima bayaran berdasarkan jumlah hasil kerja yang berhasil diselesaikan. Sistem pengupahan dilaksanakan dengan perhitungan 5 hari kerja, yaitu mulai hari Senin sampai Jumat atau menyesuaikan jadwal operasional perusahaan. Hasil kerja pada hari terakhir dalam satu periode kerja tidak dibayarkan pada minggu yang sama, melainkan dimasukkan ke dalam perhitungan upah minggu berikutnya dan berlaku terus pada periode selanjutnya.

Penerapan mekanisme tersebut dalam praktiknya sering menimbulkan berbagai persoalan. Keterlambatan pembayaran kerap terjadi karena sebagian hasil kerja harus menunggu perhitungan pada minggu berikutnya. Pekerja juga sering merasa besarnya upah yang diterima tidak

⁷ Sufi Indrayani dan Amrul Muzan, "Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia," *Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (Januari 2025): 102.

⁸ M Khoiruddin, Imam Syafi'I, dan Ahmad Fajri, "Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa* 9, no. 1 (April 2024): 197.

sebanding dengan beban kerja yang telah diselesaikan. Kurangnya pemahaman dari kedua belah pihak mengenai aturan hukum yang menjadi dasar hubungan kerja semakin memperbesar potensi perselisihan. Dalam praktik di Perusahaan Rokok PMJ, hubungan kerja antara pekerja borongan dan pihak perusahaan umumnya hanya dilakukan secara lisan tanpa perjanjian tertulis. Kondisi ini berpotensi menimbulkan sengketa karena tidak adanya bukti hukum yang sah ketika terjadi perbedaan perhitungan upah.

Umumnya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja umumnya hanya dilakukan secara lisan tanpa adanya bukti tertulis. Akibatnya, ketika terjadi selisih perhitungan upah atau perbedaan hasil kerja, pekerja tidak memiliki pegangan hukum yang jelas untuk menuntut haknya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan borongan di perusahaan ini masih menyisakan banyak permasalahan, baik dari sisi kepastian hukum maupun keadilan.

Merujuk dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pelaksanaan sistem pemberian upah karyawan borongan giling berdasarkan analisis hukum positif dan hukum Islam, dengan judul skripsi “Analisis Sistem Pemberian Upah Karyawan Borongan Giling Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam (Studi Kasus di Perusahaan Rokok PMJ).

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa persoalan yang teridentifikasi, seperti:

1. Kegiatan penerapan sistem pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ di Kabupaten Sidoarjo.
2. Sistem pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan hukum Islam.
3. Minimnya pemahaman antara kedua belah pihak terkait pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ dengan hukum positif dan hukum Islam.
4. Analisis Undang-undang ketenagakerjaan terkait pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ di Kabupaten Sidoarjo.
5. Analisis hukum Islam terkait pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ di Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi di atas, peneliti membatasi masalah untuk memberikan fokus sebagai berikut :

1. Sistem pemberian upah karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.
2. Analisis Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait praktik pemberian upah karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.

3. Analisis Hukum Islam terkait praktik pemberian upah karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah:

1. Bagaimana sistem pemberian upah kepada karyawan giling borongan di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo?
2. Bagaimana analisis praktik sistem pembayaran upah borongan bagi karyawan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana pandangan hukum Islam terhadap praktik sistem pembayaran upah borongan bagi karyawan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yang terdapat dalam latar belakang:

1. Untuk menjelaskan secara mendalam terkait sistem pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk menjelaskan perspektif Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan terhadap sistem pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.

3. Untuk menjelaskan perspektif Hukum Islam terhadap sistem pemberian upah karyawan borongan giling Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber data tambahan, pengembangan ilmu pengetahuan yang berguna terutama terkait dengan faktor utama yang dibahas mengenai Analisis sistem pemberian upah karyawan borongan giling ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi hukum tentang pelaksanaan sistem upah borongan di perusahaan, dan menambah pemahaman pembaca mengenai pandangan hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam terhadap pemberian upah yang adil.

F. Penelitian Terdahulu

Dalam menemukan permasalahan penelitian membutuhkan sebuah kajian pustaka. Peneliti melakukan beberapa kajian pustaka dari yang sebelumnya ada dan memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dilakukan, yaitu sebagai berikut:

Pertama, Skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Pengupahan dalam Ekonomi Politik Madzhab Iqtishaduna (Studi Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)” karya M. R. Firdausi pada tahun 2020 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Membahas sistem pengupahan di Indonesia yang dinilai belum sepenuhnya mencerminkan nilai keadilan sosial dalam perspektif Islam. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis konsep pengupahan dalam pandangan mazhab Iqtishaduna serta kesesuaiannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pengupahan di Indonesia masih memiliki kelemahan dalam perlindungan hak pekerja dan belum berlandaskan prinsip keadilan Islam secara menyeluruh. Persamaannya dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menggunakan dasar hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan tinjauan hukum Islam sebagai acuan analisis, sedangkan perbedaannya terletak pada sifat penelitian yang bersifat normatif-konseptual tanpa studi kasus lapangan, sementara penelitian penulis bersifat empiris dengan fokus pada praktik pengupahan borongan di Perusahaan Rokok PMJ.⁹

Kedua, artikel jurnal yang berjudul “Analisis Implementasi Sistem Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PR Enlka Mitra Perkasa” karya Indah Suci Pirani dkk. pada tahun 2023 dan diterbitkan dalam *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*. Penelitian ini membahas

⁹ M. R. Firdausi, “Analisis Hukum Pengupahan dalam Ekonomi Politik Madzhab Iqtishaduna (Studi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020)

pelaksanaan sistem pengupahan di PT Enlka Mitra Perkasa yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, terutama terkait ketidaksesuaian besaran upah dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih memberikan upah di bawah standar UMK, sehingga penerapan sistem pengupahan belum memenuhi prinsip keadilan sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Persamaannya dengan penelitian penulis yaitu sama-sama menelaah implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam praktik pengupahan di perusahaan. Sedangkan perbedaannya terletak pada ruang lingkup kajian, di mana penelitian ini menitikberatkan pada kepatuhan terhadap regulasi UMK tanpa meninjau aspek hukum Islam, sementara penelitian penulis mengkaji sistem upah borongan dengan memadukan perspektif hukum positif dan hukum Islam.¹⁰

Ketiga, artikel jurnal yang berjudul “Analisis Pengupahan terhadap Sistem Upah Kerja Borongan Buruh Bangunan Berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 09/2000 dan PP Nomor 36 Tahun 2021” karya Nur Alvi Maulidi Hidayah dkk. yang diterbitkan tahun 2023 dalam *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law*. Penelitian ini dilakukan di PR Raytama Bintang Arbani dan membahas praktik pengupahan sistem borongan yang belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip syariah maupun

¹⁰ Indah Suci Pirani dkk., “Analisis Implementasi Sistem Pengupahan Berdasarkan Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Pt.Enlka Mitra Perkasa” *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 3, no. 3 (2023).

ketentuan hukum ketenagakerjaan. Permasalahan utama yang dikaji adalah bagaimana pelaksanaan sistem upah borongan diterapkan dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap praktik tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan belum mencerminkan asas keadilan karena terdapat ketimpangan nilai upah serta kurangnya pemahaman pekerja terhadap hak-hak mereka. Persamaannya dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti sistem upah borongan dan menggunakan konsep *ijarah* sebagai dasar analisis dalam hukum Islam, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian ini dilakukan pada sektor konstruksi, sementara penelitian penulis dilakukan pada sektor industri pengolahan tembakau.¹¹

Keempat, Skripsi yang berjudul “Eksplotasi Buruh dalam Penerimaan Upah Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada U.D Murni Jaya Iringmulyo Metro Timur)” karya Syntia Fitriana pada tahun 2021 dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. Penelitian ini membahas fenomena ketidakadilan dalam penerimaan upah buruh yang tidak sepadan dengan beban kerja yang dijalankan. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk eksploitasi terhadap buruh serta bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap praktik tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di UD Murni Jaya terdapat praktik eksploitasi karena upah yang diterima belum sesuai dengan tenaga dan risiko kerja, sehingga

¹¹ Nur Alvi Maulidi H dan Ira Siti Rohmah Maulida., “Analisis Pengupahan Terhadap Sistem Upah Kerja Borongan Buruh Bangunan Berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 09/DSN-MUI/VI/2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021,” *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law* 3, no. 2 (6 Agustus 2023).

tidak mencerminkan prinsip keadilan dalam Islam. Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada analisis keadilan dalam pemberian upah menurut hukum Islam, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini menitikberatkan pada aspek eksploitasi dan etika ekonomi Islam, sementara penelitian penulis meninjau sistem pengupahan berdasarkan hukum positif dan konsep *ijarah* dalam hukum Islam.¹²

Kelima, Skripsi yang berjudul “Analisis Perbandingan Produktivitas Pekerjaan Konstruksi Berdasarkan Upah Harian dan Upah Borongan (Studi Kasus Pemasangan Bata Ringan)” karya Tamara Novania Kirana pada tahun 2025 dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini membahas perbandingan produktivitas tenaga kerja dengan sistem upah harian dan sistem upah borongan pada proyek konstruksi. Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas sistem pengupahan terhadap tingkat produktivitas pekerja, dengan rumusan masalah mengenai perbandingan hasil kerja antara dua sistem tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja dengan sistem upah borongan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan sistem upah harian, karena adanya motivasi dan dorongan insentif yang langsung terkait dengan hasil kerja. Persamaannya dengan penelitian penulis yaitu sama-sama meneliti sistem upah borongan sebagai fokus utama, sedangkan perbedaannya terletak pada pendekatan penelitian yang bersifat teknis dan

¹² Syntia Fitriana, berjudul “Eksploitasi Buruh dalam Penerimaan Upah Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada U.D Murni Jaya Iringmulyo Metro Timur)”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2021)

kuantitatif, sementara penelitian penulis meninjau dari segi hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹³

G. Landasan Teori

1. Sistem Pengupahan yang Adil Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sistem pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1):

“(1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tolok ukur utama dalam menilai sistem pengupahan yang diterapkan oleh Perusahaan Rokok PMJ. Pengaturan upah berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sehingga hubungan industrial berjalan harmonis.¹⁴

¹³ Tamara Novania Kirana, “Analisis Perbandingan Produktivitas Pekerjaan Konstruksi Berdasarkan Upah Harian dan Upah Borongan (Studi Kasus Pemasangan Bata Ringan)”, (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2025)

¹⁴ Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan,” *Litigasi* 18, no. 2 (2017): 341–42.

2. Konsep Pengupahan yang Adil dalam Hukum Islam

Dalam Islam, pengupahan dikenal dengan istilah *ujrah* atau *ijarah*, yang bermakna imbalan atas manfaat suatu pekerjaan atau jasa. Menurut Wahbah az-Zuhaili dalam *Fiqh Islam wa Adillatuhu* (Jilid 5), akad *ijarah* merupakan akad yang sah menurut syariat untuk memberikan manfaat suatu pekerjaan atau barang dengan imbalan tertentu yang diketahui secara jelas. Prinsip utama dalam pengupahan adalah keadilan dan kerelaan kedua pihak agar tidak terjadi penindasan atau ketidakjelasan dalam perjanjian. Oleh karena itu, Islam menekankan bahwa upah harus diketahui besarannya, disepakati di awal, tidak boleh mengandung unsur *gharar* (ketidakpastian), dan wajib diberikan tepat waktu. Hadits Nabi SAW yang berbunyi:

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”
(HR. Ibnu Majah).

Menegaskan kewajiban moral serta tanggung jawab pemberi kerja untuk menjamin hak pekerja tanpa menunda-nunda.¹⁵

Menurut mazhab Hanafi, sebagaimana dijelaskan dalam karya Abdurrahman al-Jaziri dan dirujuk Wahbah az-Zuhaili, *Ijarah* adalah akad atas suatu manfaat yang diketahui dengan imbalan tertentu yang sah secara *syara'*. Mazhab ini menekankan pentingnya kejelasan manfaat dan kemampuan manfaat tersebut diserahkan kepada pihak lain tanpa menimbulkan sengketa. Pengupahan dianggap sah apabila

¹⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, 5 (Jakarta: Gema Insani, 2011), 387.

manfaat yang dimaksud telah jelas, masa kerjanya diketahui, serta imbalannya ditetapkan secara pasti. Sedangkan mazhab Syafi'i memandang *ijarah* sebagai akad terhadap manfaat yang mubah, diketahui, dan disengaja untuk memperoleh imbalan tertentu. Ulama Syafi'iyah menambahkan syarat bahwa manfaat yang diperoleh dari akad *ijarah* harus bisa diserahkan secara syar'i dan tidak menyalahi prinsip kehalalan. Kedua mazhab sepakat bahwa unsur kejelasan manfaat (*ma'lum al-manfa'ah*), kesepakatan imbalan (*ma'lum al-Ujrah*), dan kerelaan kedua belah pihak (*taradhi*) menjadi inti sahnya sistem pengupahan.¹⁶

Keadilan dalam pengupahan menurut Islam bersumber dari prinsip '*adl* (keadilan).¹⁷ Keadilan terwujud melalui pemberian imbalan yang setara dengan usaha pekerja, sedangkan ihsan menuntut pemberi kerja untuk memperlakukan pekerja secara manusiawi dan penuh empati. Dalam pandangan *fiqih muamalah*, pekerja memiliki hak atas kompensasi yang sepadan dengan kontribusinya, dan setiap bentuk eksploitasi, penundaan, atau ketidakjelasan upah dianggap bertentangan dengan *maqāṣid al-syarī'ah*. Dengan demikian, konsep pengupahan yang adil dalam Islam tidak sekadar persoalan ekonomi, tetapi juga perwujudan nilai moral dan sosial dalam hubungan kerja, di mana hak

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam," *Bisnis: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5, no. 2 (Januari 2020): 268.

dan kewajiban antara pemberi dan penerima kerja harus berjalan seimbang sesuai prinsip keadilan syariah.¹⁸

H. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, agar lebih mudah dipahami dan tidak terjadi kesalahpahaman dan salah tafsir. Berikut istilah yang terdapat dalam judul tersebut, yakni:

1. Sistem pemberian upah adalah mekanisme yang mengatur cara pemberian imbalan kepada pekerja atas tenaga dan jasa yang telah diberikan kepada pemberi kerja, yang pelaksanaannya harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.¹⁹ Dalam penelitian ini, sistem pemberian upah yang dimaksud adalah sistem upah borongan yang diterapkan oleh Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo kepada karyawan pada bagian produksi rokok, di mana besaran upah ditentukan berdasarkan jumlah batang rokok yang berhasil dilinting dalam satu hari kerja.
2. Karyawan borongan giling adalah pekerja yang dipekerjakan secara langsung oleh perusahaan dengan sistem pengupahan berdasarkan jumlah atau volume hasil kerja yang diselesaikan, bukan berdasarkan lamanya waktu bekerja.²⁰ Dalam penelitian ini, karyawan borongan giling yang dimaksud adalah pekerja pada bagian produksi rokok sigaret

¹⁸ Antasari dan Ars Himasya, "Perlindungan Hukum Bagi Upah Pekerja Akibat Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Maqashid Syariah," 97.

¹⁹ Pasal 1 ayat 30, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Endah Suhartini, Ani Yumarni, dan Siti Maryam, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, 1 ed. (Depok: Rajawali Pers, 2020), 58.

kretek tangan (SKT) di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo yang melakukan pekerjaan melinting rokok secara manual dengan upah yang dihitung per satuan batang rokok yang dihasilkan.

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur berbagai ketentuan penting mengenai hubungan antara pengusaha dan pekerja, termasuk hak, kewajiban, sistem pengupahan, serta perlindungan hukum bagi kedua belah pihak.²¹ Dalam penelitian ini, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan digunakan sebagai tolok ukur hukum positif untuk menilai apakah sistem pemberian upah karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Hukum Islam adalah seperangkat aturan yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis serta penafsiran para ulama, yang mengatur berbagai aspek kehidupan manusia termasuk hubungan sosial dan ekonomi (*muamalah*).²² Dalam penelitian ini, hukum Islam digunakan sebagai perspektif untuk menilai apakah sistem pemberian upah karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo telah sesuai dengan prinsip keadilan dan ketepatan pembayaran upah dalam Islam, khususnya dalam kerangka akad *ijarah* dan ketentuan *ujrah*.

²¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²² Zainuddin Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*, 1 ed. (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 1.

5. Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok sigaret kretek tangan (SKT) yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini menjadi objek penelitian karena menerapkan sistem upah borongan kepada karyawan pada bagian produksi rokok, yang akan dikaji kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam.

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris yang juga dikenal sebagai penelitian lapangan. Metode ini yang berperan untuk mengamati dan menganalisis penerapan hukum dalam kehidupan di masyarakat.²³ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dari hasil wawancara dan pengamatan terhadap perilaku yang diteliti. Pendekatan ini menekankan pada kualitas data, sehingga peneliti memilih dan memilah data yang sesuai dengan fokus penelitian.²⁴

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif melalui pengamatan langsung di lapangan tanpa memanipulasi variabel, serta menggunakan studi kasus untuk mengkaji suatu peristiwa secara

²³ Yulia Audina Sukmawan dan Dwi Damayanti, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum," *Notary Law Journal* 4, no. 3 (2025): 117.

²⁴ Novea Elysa Wardhani, Sepriano, dan Reni Sinta Yani, *Metodologi Penelitian Bidang Hukum* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025), 35.

mendalam dan menyeluruh.²⁵ Penelitian ini bertujuan untuk menjawab dan menjelaskan permasalahan hukum yang berkaitan dengan sistem pemberian upah karyawan borongan di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo, terutama yang berkaitan dengan ilmu hukum ketenagakerjaan dan hukum Islam. Data dalam penelitian ini diambil langsung dari fenomena dan kejadian nyata yang terjadi di lapangan, yakni melalui observasi, wawancara dengan HRD, mandor lapangan dan karyawan borongan giling, serta dokumentasi berupa slip gaji dan pencatatan hasil wawancara di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang tepat dan mendalam mengenai praktik sistem pemberian upah borongan yang sesungguhnya terjadi di perusahaan tersebut berdasarkan bukti nyata dan pengalaman praktis di lapangan.²⁶

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yakni suatu tempat yang akan dilaksanakannya kegiatan penelitian tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Rokok PMJ yang beralamat di Dusun Mlaji RT 13 RW 05, Desa Ngaban, Tanggulangin, Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Perusahaan Rokok PMJ merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja borongan dalam proses produksi rokok, khususnya pada bagian

²⁵ Russel Butarbutar, *Penelitian Hukum: Suatu Metode, Keterhubungan Filsafat, Teori Hukum Dengan Analisis & Penulisannya* (Jawa Barat: Mega Press Nusantara, 2023), 148.

²⁶ Suyanto, *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*, 1 ed. (Gresik: UNIGRES PRESS, 2022), 174.

penggilingan tembakau. Dengan demikian, lokasi ini dianggap relevan dan representatif mengenai sistem pemberian upah karyawan borongan giling terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.

4. Sumber dan Data Penelitian

a. Sumber Data Penelitian

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan melalui responden dan informan yang berada di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara langsung terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam sistem pemberian upah karyawan borongan pada bagian produksi. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

- a) 1 orang Staff HRD Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo, selaku pihak yang berwenang dalam pengelolaan administrasi ketenagakerjaan, termasuk penetapan dan pencatatan upah karyawan borongan.
- b) 1 orang Mandor Lapangan Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo, selaku pihak yang bertanggung jawab mengawasi dan mengelola kegiatan produksi secara langsung di lapangan serta mengetahui mekanisme kerja karyawan borongan.

- c) 3 orang Karyawan Borongan Giling Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo, selaku pihak yang menerima dan berperan langsung penerapan sistem pemberian upah borongan dalam kegiatan produksi rokok sehari-hari.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan tertulis yang telah ada sebelumnya guna memberikan konteks, memperkuat analisis, serta melengkapi data primer yang diperoleh dari lapangan.²⁷ Adapun sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a) Dokumen perusahaan berupa slip gaji karyawan borongan yang berkaitan dengan sistem pencatatan dan pemberian upah pada bagian produksi Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.
- b) Buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hukum Islam sebagai landasan teori penelitian.
- c) Skripsi dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik sistem pengupahan karyawan borongan.

²⁷ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Pres, 2007), 12.

b. Data Penelitian

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan sistem pemberian upah karyawan borongan pada bagian produksi Perusahaan rokok. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta literatur yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan hukum Islam. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan untuk mengetahui praktik sistem pemberian upah karyawan borongan pada bagian produksi rokok serta menganalisisnya berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan hukum Islam. Data yang dikumpulkan meliputi:

- 1) Data mengenai gambaran umum tempat penelitian yang meliputi kondisi perusahaan dan bagian produksi rokok.
- 2) Data mengenai sistem kerja karyawan borongan pada bagian produksi rokok.
- 3) Data mengenai mekanisme penentuan besaran upah borongan yang diberikan kepada karyawan.
- 4) Data mengenai mekanisme pemberian dan pencatatan upah karyawan borongan dalam kegiatan produksi.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode penelitian lapangan (*field research*) dengan melakukan kunjungan langsung ke Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah metode di mana peneliti langsung terjun menyampaikan serangkaian pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi, pandangan, atau pengalaman mereka tentang topik yang diteliti.²⁸ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam sistem pemberian upah karyawan borongan di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo, yaitu 1 orang Staff HRD selaku pihak yang berwenang dalam pengelolaan administrasi ketenagakerjaan termasuk penetapan dan pencatatan upah karyawan borongan, 1 orang Mandor Lapangan selaku pihak yang bertanggung jawab mengawasi kegiatan produksi di lapangan serta mengetahui mekanisme kerja karyawan borongan, serta 3 orang Karyawan Borongan Giling selaku pihak yang menerima dan menjalani

²⁸ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metode Penelitian*, SUKA Press UIN Sunan Kalijaga (Yogyakarta, 2021), 88.

langsung penerapan sistem pemberian upah borongan dalam kegiatan produksi rokok sehari-hari.²⁹

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan analisis sumber-sumber tertulis yang mengandung data atau informasi yang diperlukan oleh peneliti. Penggunaan dokumen-dokumen ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan menyeluruh dalam mengevaluasi fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang berkaitan dengan sistem pengupahan karyawan borongan di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo. Dokumen yang digunakan meliputi slip gaji karyawan borongan sebagai bukti tertulis mengenai besaran upah yang diterima oleh karyawan borongan pada bagian produksi rokok, serta pencatatan hasil wawancara sebagai dokumentasi atas informasi yang diperoleh langsung dari mandor lapangan dan karyawan borongan giling mengenai mekanisme penentuan, pemberian, dan pencatatan upah borongan dalam kegiatan produksi rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.³⁰

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*, 114.

6. Teknik pengolahan Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah proses sistematis untuk mengorganisir, menganalisis, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dari Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo. Proses ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

a. *Editing*

Editing adalah proses memeriksa, memperbaiki, dan menyempurnakan data atau informasi yang telah dikumpulkan selama penelitian guna memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis berkualitas baik dan akurat.¹ Dalam penelitian ini, *editing* dilakukan terhadap hasil wawancara dengan mandor lapangan dan karyawan borongan giling serta dokumen slip gaji yang diperoleh dari Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo, untuk memastikan kelengkapan dan keakuratan data sebelum dianalisis lebih lanjut.³¹

b. *Organizing*

Organizing adalah proses mengatur data, informasi, atau materi penelitian agar mudah diakses, dikelola, dan digunakan dalam analisis atau laporan penelitian secara sistematis dan efisien. Dalam penelitian ini, *organizing* dilakukan dengan menyusun dan mengelompokkan data hasil observasi, wawancara, dan

³¹ *Ibid.*, 121.

dokumentasi yang diperoleh dari Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti, yakni sistem pemberian upah karyawan borongan pada bagian produksi rokok.³²

c. *Analyzing*

Analyzing adalah proses di mana peneliti menginterpretasikan dan memahami makna dari data yang telah dikumpulkan guna mengidentifikasi pola, hubungan, dan temuan yang digunakan untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, *analyzing* dilakukan dengan menganalisis data mengenai sistem pemberian upah karyawan borongan di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perspektif hukum Islam.³³

d. *Concluding*

Concluding merupakan proses di mana peneliti merangkum hasil penelitian dan menyusun kesimpulan berdasarkan temuan yang didapat, mencakup penyusunan jawaban atas rumusan masalah, membandingkan hasil dengan teori yang ada, serta menilai implikasi dari temuan tersebut. Dalam penelitian ini, *concluding* dilakukan dengan menarik kesimpulan akhir mengenai kesesuaian sistem

³² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 38 ed. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 248.

³³ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), 123.

pemberian upah karyawan borongan di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo dengan ketentuan ketenagakerjaan dan hukum Islam sebagai dasar bagi peneliti untuk memberikan rekomendasi yang relevan.³⁴

7. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahap penting dalam proses penelitian yang bertujuan untuk mengolah dan memahami data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis meliputi data primer berupa hasil wawancara dengan mandor lapangan dan karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo, serta data sekunder berupa slip gaji dan pencatatan hasil wawancara yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Melalui analisis data ini, peneliti dapat mengungkapkan temuan mengenai sistem pemberian upah karyawan borongan pada bagian produksi rokok serta menyajikan hasil penelitian secara jelas dan terstruktur.³⁵

Untuk memperoleh kesimpulan dalam penelitian ini, digunakan metode analisis dengan pendekatan deduktif. Pendekatan deduktif adalah proses pemikiran yang dimulai dari premis umum atau teori yang sudah ada, lalu diterapkan pada kasus atau data tertentu. Dalam hal ini, ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan prinsip hukum Islam mengenai pengupahan

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 19 ed. (Bandung: Alfabeta, 2013), 244.

³⁵ Muhammad Wahdini, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Yogyakarta: Penerbit K-Media, 2022), 95.

digunakan sebagai landasan untuk menganalisis praktik sistem pemberian upah karyawan borongan di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo.³⁶



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

³⁶ Rike Setiawati, *Metodologi Penelitian Bisns Strategi Dan Teknik Penelitian terkini*, 1 ed. (Kotawaringin: PT Asadel Liamsindo Teknologi, 2024), 143.

BAB II

SISTEM PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM

A. Pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pengupahan

Pengupahan adalah suatu sistem yang mengatur pemberian imbalan berupa uang kepada pekerja/buruh oleh pemberi kerja sebagai kompensasi atas tenaga dan jasa yang diberikan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Menurut hasil kajian empiris, upah ditegaskan sebagai hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, di mana pembayaran upah dapat didasarkan atas waktu ataupun hasil pekerjaan.¹

Dimensi upah mencakup ruang lingkup yang luas, tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar pekerja atau buruh, tetapi juga berhubungan dengan pertumbuhan ekonomi serta perluasan kesempatan kerja. Oleh karena itu, arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan diarahkan pada upaya perlindungan upah bagi pekerja dan buruh agar tercapai tingkat kesejahteraan yang layak, dengan tetap mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan kondisi perekonomian

¹ Henry Kristian Siburian, "Tinjauan Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Republik Indonesia Indonesia," *Journal Evidence Of Law* 2, no. 2 (2023): 210.

nasional. Atas dasar tersebut, diharapkan dapat terwujud sistem pengupahan yang seimbang dan terkendali.²

Secara hukum ketenagakerjaan, pengupahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 30 berbunyi:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan kerja yang menjamin hak pekerja atas upah dan perlindungan kerja yang adil serta layak.”³

Dengan demikian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan normatif dalam pengaturan sistem pengupahan, termasuk pengaturan mengenai struktur dan skala upah, jenis upah, serta mekanisme pembayarannya.⁴

2. Dasar Hukum Pengupahan

Pancasila merupakan dasar negara Indonesia yang berfungsi sebagai landasan filosofis (*philosophische grondslag*) dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dari nilai-nilai Pancasila inilah kemudian

² Meigy Tandjung, Hendrik Salmon, dan Andress Deny Bakarbesy, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Kota Ambon,” *Tatohi: Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 7 (30 September 2024): 599.

³ Pasal 1 ayat 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Quri'syaich Say Mandari, Ernu Widodo, dan Fathul Hamdani, “Urgensi Hak Buruh dalam Kebijakan Pengupahan,” *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora* 2, no. 1 (11 Februari 2025): 248.

lahir berbagai ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan.⁵ Pengaturan mengenai pengupahan tersebar dalam beragam ketentuan hukum, mulai dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan beberapa ketentuan tersebut antara lain:⁶

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

3. Komponen Upah

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang komponen upah dan pendapatan nonupah, dijelaskan beberapa bagian yang membentuk upah dan pendapatan di luar upah sebagai berikut:⁷

- a. Upah pokok adalah imbalan utama yang diterima pekerja sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaannya, dengan besaran yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja.
- b. Tunjangan tetap merupakan pembayaran rutin yang berkaitan dengan pekerjaan dan diterima secara tetap oleh pekerja dalam satuan waktu yang sama dengan upah pokok, seperti tunjangan keluarga, perumahan, kemahalan, atau daerah. Tunjangan makan

⁵ Bayu Dwi Anggono dkk., *Pancasila Menuju Satu Abad Kemerdekaan lengkap* (Jember: Jember University Press, 2021), 431.

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

⁷ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : Se-07/Men/1990 Tentang Pengelompokan Upah

dan transport termasuk tunjangan tetap apabila tidak dikaitkan dengan kehadiran.

- c. Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang diberikan secara tidak rutin dan umumnya dikaitkan dengan kehadiran atau kondisi tertentu, seperti tunjangan makan atau transportasi yang dibayarkan berdasarkan kehadiran.

4. Prinsip-Prinsip Pengupahan

- a. Prinsip Keadilan dalam Pengupahan

Prinsip keadilan dalam pengupahan merupakan gagasan yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam menetapkan balas jasa atau pekerjaan yang dilakukan. Prinsip ini menegaskan bahwa besaran upah seharusnya sebanding dengan kontribusi pekerja bagi perusahaan, sekaligus disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan ekonomi perusahaan dalam memberikan imbalan.⁸

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan, negara memegang peranan penting dalam menetapkan kebijakan yang menjamin keadilan bagi kedua belah pihak, baik dalam pelaksanaan hak maupun kewajiban. Pada kenyataannya, kedudukan pengusaha dan karyawan tidak berada pada posisi yang seimbang karena pengusaha memiliki kekuatan ekonomi dan posisi tawar yang lebih tinggi, sementara karyawan berada pada posisi

⁸ Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan," 340–341.

yang lebih lemah. Prinsip keadilan tersebut kemudian diwujudkan dalam kebijakan pengupahan, di mana penetapan upah didasarkan pada kelayakan dengan mempertimbangkan kinerja karyawan serta kemampuan dan keuntungan yang diperoleh perusahaan.⁹

Pada umumnya, kebijakan di bidang pengupahan dirancang dan disusun untuk:¹⁰

- 1) Adanya pembayaran upah/gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.
- 2) Mengadakan diferensiasi penghargaan pengupahan/penggajian karena perbedaan skill, tanggung jawab, usaha atau tenaga, dan kondisi kerja.
- 3) Mengadakan pembinaan pengupahan atau penggajian yang sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
- 4) Mengadakan pembinaan sistem pengupahan/penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

b. Prinsip Layak dan Wajar

Upah yang dikatakan layak dan wajar adalah upah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja sesuai dengan standar normatif yang dianggap ideal. Konsep kelayakan ini bersifat relatif karena dipengaruhi oleh kondisi sosial dan ekonomi yang berlaku.

⁹ Endah Suhartini dkk., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, 1 ed., 1 (Depok: Rajawali Pers, 2020), 71.

¹⁰ Lamijan dan Jamal Wiwoho, *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*, 141 ed. (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021), 50–51.

Penentuan besaran upah minimum yang ditetapkan pemerintah serta memperhatikan kesesuaian upah secara eksternal, yaitu perbandingan dengan tingkat upah yang berlaku pada perusahaan lain atau sektor sejenis.¹¹

5. Jenis-jenis Upah

Jenis upah dalam Jenis upah dalam buku Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah karya Endah Suhartini, dijelaskan sebagai berikut:¹²

a. Upah Minimum

Upah nominal merupakan sejumlah uang yang dibayarkan secara langsung kepada pekerja atau buruh sebagai balas jasa atas pekerjaan atau pelayanan yang telah diberikan. Besaran upah ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja dan dinyatakan dalam nilai uang tanpa memperhitungkan daya beli atau kondisi ekonomi yang mempengaruhinya.¹³

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah upah yang benar-benar dirasakan manfaatnya oleh pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup. Nilai upah ini tidak hanya ditentukan oleh jumlah uang yang diterima, tetapi juga oleh kemampuan upah tersebut untuk mencukupi biaya hidup. Dengan demikian, tingkat harga barang dan jasa sangat berpengaruh

¹¹ Hasibuan Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 123.

¹² Suhartini dkk., *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, 53.

¹³ *Ibid.*, 54.

terhadap tinggi rendahnya upah nyata yang dirasakan pekerja

c. Upah Hidup

Upah hidup adalah tingkat upah yang memungkinkan pekerja dan keluarganya memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Upah ini tidak terbatas pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga mencakup kebutuhan sosial seperti pendidikan, kesehatan, asuransi, rekreasi, dan kebutuhan lain yang menunjang kualitas hidup pekerja dan keluarganya.

d. Upah Minimum

Upah minimum merupakan batas terendah upah yang ditetapkan sebagai acuan bagi pengusaha dalam membayar pekerja. Pentapan upah minimum dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja agar memperoleh penghasilan paling rendah yang dianggap layak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kondisi daerah setempat.¹⁴

e. Upah Wajar (*Fair Wages*)

Upah wajar adalah upah yang dinilai pantas oleh pengusaha dan pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dalam suatu hubungan kerja. Besarnya upah wajar bersifat dinamis karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kondisi perekonomian negara, rata-rata upah di wilayah perusahaan berada, kebijakan

¹⁴ *Ibid.*, 55.

perpajakan, standar hidup pekerja, serta posisi dan kemampuan perusahaan dalam struktur perekonomian.¹⁵

6. Sistem Pengupahan

Di Indonesia, terdapat beberapa sistem yang digunakan dalam menentukan upah berdasarkan cara penentuannya, antara lain:

a. Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem upah jangka waktu merupakan sistem pengupahan yang menetapkan besaran upah berdasarkan lamanya waktu pekerja melaksanakan pekerjaan. Pembayaran upah dapat dilakukan menurut satuan waktu tertentu, seperti per-jam, harian, mingguan, atau bulanan, sesuai dengan durasi kerja yang dijalani oleh pekerja.¹⁶

b. Sistem Upah Menurut Hasil

Dalam sistem hasil, upah yang diterima oleh pekerja ditentukan oleh jumlah output atau unit pekerjaan yang telah diselesaikan. Artinya, semakin banyak barang atau unit kerja yang dihasilkan, semakin besar imbalan yang diterima. Kelebihan utama sistem ini adalah pekerja yang bekerja lebih produktif berpeluang mendapatkan upah lebih tinggi, sedangkan kelemahannya dapat memicu turunnya kualitas produk jika tidak ada kontrol mutu yang baik. Referensi ini juga mengulas sistem upah menurut hasil.¹⁷

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Mawardi Khairi dkk., *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Deepublish, 2021), 40.

¹⁷ Dina Octavia dan Jufri Halim, "Analisis Gaji Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mikie Holiday Resort Berastagi," *Sanashtek: Seminar Nasional Humaniora & Teknologi 2024*, 2024, 420.

c. Sistem Upah Borongan

Sistem upah borongan merupakan sistem pengupahan yang menetapkan upah berdasarkan satu paket pekerjaan yang harus diselesaikan secara keseluruhan. Sistem ini umumnya diterapkan pada pekerja yang bersifat proyek, seperti pembangunan jembatan atau pekerjaan konstruksi jalan atau bangunan.¹⁸

7. Waktu Pembayaran Upah

Ketentuan mengenai waktu pembayaran upah diatur dalam Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berisi:

“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”.¹⁹

Pasal tersebut menegaskan bahwa pengaturan pengupahan harus didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Kesepakatan tersebut tidak boleh menetapkan besaran upah yang lebih rendah dari standar yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam konteks ini, terdapat regulasi yang mengatur mengenai waktu pembayaran upah yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang terdiri dari beberapa Pasal, di antaranya:²⁰

¹⁸ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar: Aksara Timur, 2018), 88.

¹⁹ Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

a. Pasal 17

“Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:

- a) bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b) bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).”²¹

Pasal ini mengatur cara perhitungan upah apabila upah ditetapkan secara harian. Dalam hal perusahaan menerapkan sistem kerja enam hari dalam satu minggu, upah harian diperoleh dengan membagi upah bulanan dengan angka dua puluh lima. Sementara itu, bagi perusahaan yang menerapkan sistem kerja lima hari dalam satu minggu, upah harian dihitung dengan membagi upah bulanan dengan angka dua puluh satu. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan kepastian dan keseragaman dalam penghitungan upah harian agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja.

- b. Pasal 18, Pasal ini mengatur penetapan upah berdasarkan satuan hasil kerja. Upah ditentukan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati sebelumnya oleh pekerja dan pengusaha.²² Besarnya upah tersebut ditetapkan oleh pengusaha berdasarkan kesepakatan bersama, sehingga tidak dapat ditentukan secara sepihak. Ketentuan ini memberikan ruang fleksibilitas dalam

²¹ Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

²² Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

sistem pengupahan, namun tetap menekankan prinsip kesepakatan dan keadilan bagi kedua belah pihak.

c. Pasal 19,

“Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh Pekerja/Buruh.”

Pasal ini mengatur penetapan upah bulanan bagi pekerja yang menerima upah berdasarkan satuan hasil. Upah bulanan ditentukan berdasarkan rata-rata upah yang diterima pekerja selama dua belas bulan terakhir. Ketentuan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian nilai upah bulanan, khususnya dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja, serta untuk melindungi pekerja dari fluktuasi penghasilan yang tidak menentu.²³

d. Pasal 55, Pasal ini mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah tepat waktu sesuai kesepakatan dengan pekerja.

Jika hari pembayaran bertepatan dengan hari libur atau hari istirahat, mekanisme pembayarannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Upah dapat dibayarkan secara harian, mingguan, atau bulanan, namun jangka waktu pembayaran oleh pengusaha tidak boleh melebihi

²³ Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

satu bulan.²⁴

B. Konsep *Ijarah* dalam Hukum Islam

1. Pengertian *Ijarah*

Ijarah berasal dari kata “*Al-Ajru*” yang secara bahasa bermakna *al-‘iwadh*, yaitu ganti atau upah dalam bahasa Indonesia.²⁵ Secara bahasa, *ijarah* sebagaimana dijelaskan dalam kitab *al-Qamus al-Muhith* karya al-Fairuz Abadi bermakna transaksi atas manfaat. Kata *ijarah* merupakan bentuk dasar (*masdar*) yang sepadan dengan kata *al-ajru* yang bermakna perbuatan. Atas dasar itu, secara etimologis *ijarah* dipahami sebagai imbalan yang diberikan atas suatu perbuatan. Sementara itu, dalam kitab *Maqayis al-Lughah* dijelaskan bahwa makna bahasa dari *ijarah* mencerminkan salah satu unsurnya, yaitu *ujrah*, yang dipahami sebagai balasan atas suatu pekerjaan. Pemaknaan bahasa tersebut bersandar pada ayat-ayat Al-Qur’an.

Secara istilah, *ijarah* merupakan akad sewa-menyewa antara pihak yang menyewakan dan pihak penyewa atas suatu barang atau jasa untuk dimanfaatkan dalam jangka waktu tertentu, dengan adanya pembayaran upah atau sewa yang telah disepakati sebelumnya.²⁶ Dalam akad ini, yang menjadi objek perjanjian bukanlah kepemilikan barang,

²⁴ Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

²⁵ Ibnu Qudamah, *Al-Mughni*, 7 (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), 373.

²⁶ Saiful Jazil, *Fiqh Mu’amalah*, 1 ed. (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), 127.

melainkan manfaat dari barang atau jasa tersebut, sehingga hak dan kewajiban para pihak dibatasi oleh kesepakatan yang telah ditetapkan.²⁷

Beberapa definisi *ijarah* menurut para ulama *fiqh*, sebagai berikut:

a. Pendapat Hanafiyah

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ

“Akad atas suatu kemanfaatan dengan pengganti.”

Menurut mazhab Hanafi, sebagaimana diuraikan oleh Abdurrahman al-Jaziri dan dikutip oleh Wahbah az-Zuhaili, *Ijarah* dipahami sebagai akad yang berkaitan dengan pemanfaatan suatu objek yang telah ditentukan secara jelas, dengan adanya imbalan tertentu yang dibenarkan oleh syariat. Mazhab Hanafi menegaskan bahwa manfaat yang menjadi objek akad harus diketahui secara pasti dan memungkinkan untuk diserahkan kepada pihak lain tanpa menimbulkan perselisihan.²⁸

b. Pendapat Syafi'iyah:

عَقْدٌ عَلَى مَنَفْعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَّعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَّعْلُومٍ

“Akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu”.²⁹

²⁷ Suaidi, *Fiqh Muamalah (dari Teori ke Problematika Kontemporer)* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), 63.

²⁸ Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, 387.

²⁹ Syaikh Abdurrahman Al-Juzairi, *Fikih Empat Madzhab Jilid 4*, 4 (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015), 155.

Mazhab Syafi'i mendefinisikan *ijarah* sebagai akad yang berfokus pada pemanfaatan suatu manfaat yang dibolehkan, diketahui secara jelas, dan dilakukan dengan tujuan memperoleh imbalan tertentu. Ulama Syafi'iyah menegaskan bahwa manfaat yang menjadi objek *ijarah* harus dapat diserahkan secara sah menurut syariat serta tidak bertentangan dengan prinsip kehalalan.³⁰

c. Pendapat Malikiyah/Hanabilah

تَمْلِكُكَ مَنَافِعَ شَيْءٍ مُّبَاحَةٍ مُدَّةً مَعْلُومَةً بِعَوَضٍ

“Menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti”.³¹

Berdasarkan ketiga definisi *ijarah* yang dikemukakan oleh para ulama tersebut, dapat disimpulkan bahwa *ijarah* adalah suatu akad pemindahan hak pemanfaatan atas barang atau jasa dengan imbalan yang disepakati antara pihak penyewa dan pihak yang menyewakan. Objek *ijarah* harus memiliki nilai manfaat, ditetapkan untuk jangka waktu tertentu, serta tidak termasuk barang atau jasa yang dilarang menurut ketentuan syariat.³²

³⁰ Rachmat Syafe'i, *Fiqh muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 121.

³¹ Al-Juzairi, *Fikih Empat Madzhab Jilid 4*, 157.

³² Akhmad Farroh Hasan, *Fiqh Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)* (Malang: UIN-Maliki Press, 2018), 49.

2. Dasar Hukum *Ijarah*

Dalam ajaran Islam, praktik *ijarah* baik dalam bentuk sewa-menyewa maupun upah-mengupah telah disyariatkan sebagai bagian dari kegiatan *muamalah*. Dalam kajian *fiqh muamalah*, hukum asal dari setiap transaksi adalah mubah atau diperbolehkan, selama pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh syariat Islam. Adapun landasan hukum *ijarah* bersumber dari Al-Qur'an, *Al-Sunnah*, serta *ijma'* para ulama:

a. Al-Quran

1) At-Ṭalāq ayat 6

Dasar hukum pengupahan dalam Islam ditegaskan dalam Surah At-Ṭalaq ayat 6:³³

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْزُقْنَهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) maka berikanlah imbalannya kepada mereka;” (Q.S. At-Ṭalāq:6).

2) Al-Baqarah ayat 233:³⁴

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ
وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Baqarah: 233).³⁵

³³ “Qur'an Kemenag,” At-Ṭalaq: 6.

³⁴ *Ibid.*, Al-Baqarah: 233.

³⁵ *Ibid.*

3) Q.S. Al-Qaṣaṣ ayat 26:³⁶

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Al-Qaṣaṣ: 26).³⁷

Merujuk pada ketentuan Al-Qur'an dan hadis, terlihat jelas bahwa akad *ijarah* dibenarkan dalam Islam karena memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sosial. Para ulama melalui *ijma'* juga menyatakan kebolehan akad ini, sebab dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak terlepas dari kebutuhan akan manfaat suatu barang maupun jasa tenaga orang lain. Pengertian manfaat dalam akad *ijarah* bersifat luas, tidak hanya terbatas pada penggunaan suatu benda dengan imbalan tertentu, tetapi juga mencakup pemberian upah atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, *ijarah* merupakan bentuk transaksi atas pemanfaatan barang dengan imbalan sewa, sekaligus transaksi atas jasa dengan kompensasi berupa upah.³⁸

b. Hadis Rasulullah Saw. H.R Ibn Majah:³⁹

³⁶ *Ibid.*, Al-Qaṣaṣ: 26.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Muhammad Saleh dkk., *Fiqh Mu'amalah* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023), 104.

³⁹ Ibn Majah, “*Sunah Ibn Majah*”, Hadith no. 2434. Kitab: *al-Ahkam*, Bab: *Ajr al-Ajra'* dalam *Mausu'ah al-Hadith ash-Sharif*, edisi ke-2 (Ttp.:Global Islamic Software Company, 1991 1997).

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR Ibnu Majah).⁴⁰

Hadis tersebut menekankan kewajiban pemberi kerja untuk menunaikan hak pekerja segera setelah pekerjaan diselesaikan tanpa adanya penundaan. Ketepatan waktu dalam pembayaran upah dipandang sebagai wujud keadilan dan tanggung jawab atas jerih payah pekerja, sekaligus mencerminkan penghargaan terhadap usaha dan kerja keras yang telah dilakukan.⁴¹

c. *Ijma'*

Umat Islam sejak masa sahabat telah sepakat membolehkan akad *ijarah* karena adanya kebutuhan masyarakat terhadap manfaat, sebagaimana kebutuhan terhadap barang. Selama jual beli barang dibolehkan, maka akad *ijarah* atas manfaat juga dibenarkan.⁴²

3. Rukun dan Syarat *Ijarah*

Setiap akad menuntut terpenuhinya rukun dan syarat sebagai dasar keabsahannya. Apabila rukun atau syarat tersebut tidak terpenuhi, maka akad dapat dinyatakan tidak sah. Menurut Mazhab Hanafiyah,

⁴⁰ Suqiyah Musafa'ah, *Hadith Hukum Ekonomi Islam: Buku Ajar Hadith Hukum Ekonomi dan Bisnis* (UIN Sunan Ampel Press, 2015), 90.

⁴¹ Ichsan Amirul Haq dkk., “*Hadith Perspectives on Labor Welfare: The Principle of Compensation for Effort*,” *Diroyah: Jurnal Studi Ilmu Hadis* 9, no. 2 (2025): 253.

⁴² Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, 386.

rukun *ijarah* adalah shighat berupa ijab dan qabul yang dinyatakan dengan lafadz '*ijar* (menyewakan), *istijar* (menyewa), atau *ikra*' (mengupah).⁴³

Sementara itu, mayoritas ulama berpendapat bahwa rukun *ijarah* terdiri atas empat unsur, yaitu '*aqidain* yang meliputi pihak penyewa dan pihak yang menyewakan, *ujrah* sebagai upah atau imbalan, manfaat yang menjadi objek akad, serta *sighat* sebagai pernyataan kehendak para pihak.⁴⁴ Selanjutnya akan diuraikan secara ringkas mengenai rukun dan syarat dalam akad *ijarah*:

- a. *Aqidain* (orang yang berakad), yaitu para pihak yang terlibat dalam akad *ijarah*, terdiri atas pihak yang menyewakan atau memberikan jasa (*mu'ajjir*) dan pihak yang menyewa barang atau pengguna jasa tersebut (*musta'jir*).
- b. *Sighat* akad, berupa pernyataan kesepakatan yang diwujudkan melalui ijab dan kabul sebagai bentuk persetujuan kedua belah pihak.
- c. *Ujrah* (upah), yaitu imbalan berupa upah yang diberikan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan sebagai bentuk kompensasi manfaat.

⁴³ Qamarul Huda, *Fiqh Muamalah*, 1 ed. (Yogyakarta: Teras, 2011), 80.

⁴⁴ Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, 387.

- d. Manfaat, yakni nilai guna yang diperoleh, baik yang bersumber dari pemanfaatan suatu barang maupun dari jasa dan tenaga kerja seseorang yang disewakan.
- e. Objek akad dapat dimanfaatkan secara nyata
Barang yang menjadi objek transaksi harus benar-benar dapat diambil manfaatnya sesuai dengan kriteria dan kondisi nyata.⁴⁵

4. Jenis-jenis *ijarah*

- a. Berdasarkan objek akadnya, *ijarah* terbagi ke dalam beberapa bentuk sebagai berikut:⁴⁶

- 1) *Ijarah* atas manfaat (sewa-menyewa)

Ijarah atas manfaat adalah akad yang objeknya berupa penggunaan suatu benda tanpa disertai perpindahan hak kepemilikan. Dalam akad ini, yang diperjanjikan adalah manfaat dari benda tersebut. Contoh *ijarah* jenis ini antara lain sewa rumah tinggal, lahan pertanian, kendaraan, pakaian, perhiasan, serta pemanfaatan tanah kosong untuk kegiatan usaha atau pertokoan.

- 2) *Ijarah* atas pekerjaan (upah-mengupah)

Ijarah atas pekerjaan merupakan akad yang objeknya berupa jasa atau tenaga kerja seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan imbalan upah. Akad ini hanya

⁴⁵ Jazil, *Fiqih Mu'amalah*, 128.

⁴⁶ Saleh dkk., *Fiqih Mu'amalah*, 109.

dibenarkan apabila jenis pekerjaan yang dilakukan dijelaskan secara jelas dan tidak mengandung unsur ketidakpastian atau penipuan. Contoh *ijarah* atas pekerjaan meliputi tukang jahit, buruh bangunan, dan pekerja Perusahaan.⁴⁷

b. Apabila ditinjau dari sifat pekerjaan dan keterikatan pekerja, pihak pekerja atau yang diupah diikat dengan dua cara:⁴⁸

1) Upah khusus (*Ajir khas*)

Ajir khas adalah pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja kepada satu pihak pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan bersifat khusus dan telah ditentukan sejak awal akad. Selama masa perjanjian berlangsung, pekerja tersebut tidak diperbolehkan bekerja untuk pihak lain.

2) Upah kerjasama (*Ajir musytarak*)

Ajir musytarak adalah pekerja yang memberikan jasanya kepada banyak pihak tanpa terikat secara khusus kepada satu pemberi kerja tertentu. Jenis pekerjaan ini bersifat umum dan tidak terbatas pada pekerjaan khusus, sehingga pekerja dapat melayani beberapa pihak dalam waktu yang sama.⁴⁹

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Rahmat Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fikih Muamalah* (Medan: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020), 63.

⁴⁹ *Ibid.*

5. Ketepatan Pembayaran Upah

Berkaitan dengan waktu pembayaran *ujrah*, para ulama dalam akad menegaskan bahwa pada dasarnya upah wajib segera ditunaikan setelah pekerjaan selesai dilaksanakan, kecuali apabila terdapat syarat penundaan yang telah disepakati di awal akad. Penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang dibenarkan oleh syariat merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja yang tidak dapat dibenarkan dalam hukum Islam. Hal ini dipertegas dalam hadits H.R. Bukhari:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ
الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أُتْبِعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتْبَعْ

"Dari Abu Hurayrah r.a, bahwa sesungguhnya Rasulullah saw telah bersabda: Orang kaya yang memperlambat kewajiban membayar utang adalah suatu kezaliman, maka jika kamu dialihkan kepada orang yang kaya, ikutilah."⁵⁰

Hadits tersebut secara tegas menyatakan bahwa menunda pemenuhan kewajiban pembayaran bagi pihak yang mampu merupakan perbuatan zalim yang dilarang dalam Islam, yang dalam fiqh dikenal dengan istilah *mātl* (المطل). Dalam konteks hubungan kerja, prinsip *mātl*

ini relevan sebagai dasar larangan penangguhan hak upah pekerja, di mana pemberi kerja yang memiliki kemampuan finansial tidak dibenarkan menunda pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada karyawan borongan. Dengan demikian, sistem pemberian *ujrah* dalam akad *ijarah* menuntut adanya kepastian waktu, kejelasan besaran,

⁵⁰ Musafa'ah, *Hadith Hukum Ekonomi Islam: Buku Ajar Hadith Hukum Ekonomi dan Bisnis*, 151.

dan ketepatan pembayaran sebagai wujud pemenuhan hak pekerja secara adil dan sesuai dengan prinsip hukum Islam.⁵¹

6. Berakhirnya akad *Ijarah*

Para ulama *fiqh* menyatakan bahwa akad *al-Ijarah* akan berakhir jika:⁵²

- a. Obyek musnah atau hilang
- b. Masa berlaku yang disepakati dalam akad *al-Ijarah* telah berakhir.
- c. Jika barang yang disewa adalah jasa, ia berhak atas upahnya dan
Jika barang yang disewa adalah rumah, rumah tersebut dikembalikan kepada pemiliknya.
- d. Para ulama mazhab Hanafi berpendapat bahwa kematian salah satu pihak dalam kontrak *ijarah* mengakhiri kontrak tersebut, karena mereka meyakini bahwa kontrak *ijarah* tidak dapat dipindahtangankan atau diwariskan. Sebaliknya, beberapa ulama berpendapat bahwa kematian salah satu pihak tidak membatalkan kontrak *ijarah* karena manfaat yang disepakati dalam kontrak tersebut dapat diwariskan kepada ahli waris.
- e. Apabila ada halangan pada salah satu pihak.

7. *Ujrah* (Upah)

Ujrah atau upah adalah imbalan yang diberikan oleh *musta'jir* kepada *mu'ajjir* sebagai pengganti atas manfaat yang diperoleh melalui

⁵¹ Zainollah dan Agung Fakhruzy, "Penundaan Pembayaran Upah Pekerja di Pabrik Sandal UD. Nusantara Desa Pasanggar Kecamatan Pegantenan Kabupaten Pamekasan Perspektif Hukum Islam," *Al-Huquq: Journal of Indonesian Islamic Economic Law* 1, no. 1 (13 Oktober 2019): 20.

⁵² Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalah)*, 236.

akad *jarah*. Penetapan *ujrah* mengikuti ketentuan *tsaman* dalam akad jual beli, sehingga upah harus berupa harta yang bernilai, diketahui secara jelas kadarnya, bersifat suci, dimiliki secara sah, dan dapat dimanfaatkan. Kesamaan persyaratan tersebut didasarkan pada fungsi *ujrah* dan *tsaman* yang sama-sama berperan sebagai alat tukar dalam suatu akad.⁵³

Para ulama dalam buku *Fiqh Islam Jilid 5* Wahbah Az Zuhaili berpendapat Ada dua macam, yaitu sebagai berikut:

- a. *Ujrah* harus berupa harta yang bernilai dan diketahui

Upah wajib berbentuk harta yang memiliki nilai serta dapat diketahui secara jelas, jenis, jumlah, maupun sifatnya. Kejelasan ini menjadi syarat sah agar akad *ijarah* terhindar dari unsur ketidakpastian dan perselisihan.⁵⁴

- b. *Ujrah* tidak boleh berupa manfaat yang sejenis dengan *ma'qud 'alaih*

Upah tidak dibenarkan apabila berbentuk manfaat yang sama dengan objek akad *ijarah*. Larangan ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya riba, khususnya riba nasiah, akibat adanya ketidakseimbangan atau penundaan dalam pertukaran manfaat.⁵⁵

⁵³ Hidayat, *Buku Ajar Pengantar Fikih Muamalah*, 61.

⁵⁴ Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, 400.

⁵⁵ *Ibid.*, 405.

8. Prinsip Keadilan dalam Pembayaran Upah

Perspektif hukum Islam menempatkan keadilan (*al- 'adl*) sebagai prinsip utama dalam muamalah, termasuk pengaturan upah dan pesangon. Tenaga kerja dipahami sebagai kontribusi yang memiliki nilai sehingga harus dihargai dengan imbalan yang layak, sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Islam menekankan bahwa pemberi kerja wajib memberikan imbalan yang setara dengan jasa dan kontribusi pekerja, sehingga tidak terjadi pengurangan hak atau bentuk kezaliman yang merugikan pekerja.⁵⁶ Prinsip ini sejalan dengan firman Allah Swt. Dalam QS. An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:⁵⁷

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.” (Q.S. An-Nahl:90)

Keadilan yang dimaksud tidak hanya menyangkut kesetaraan nominal, tetapi juga memastikan bahwa pekerja memperoleh kesejahteraan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, tempat tinggal, dan kesehatan. Oleh karena itu, pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan yang wajar serta menghindari segala bentuk pengurangan hak yang dapat menimbulkan ketidakadilan atau

⁵⁶ Darmiati, “Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Elfaqih Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 16 Februari 2025, 17.

⁵⁷ “Qur’an Kemenag,” An-Nahl: 90.

kezaliman. Larangan untuk tidak merugikan pihak lain ditegaskan dalam firman Allah Swt. Q.S. Hud ayat 85, yang berbunyi:⁵⁸

وَيَقُومُوا أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Wahai kaumku, penuhilah takaran dan timbangan dengan adil! Janganlah kamu merugikan manusia akan hak-hak mereka dan janganlah kamu membuat kejahatan di bumi dengan menjadi perusak!” (Q.S. Hūd: 85)

Selain keadilan, aspek kejelasan dan kepastian upah juga menjadi perhatian utama syariat. Setiap akad kerja seharusnya memuat informasi yang jelas mengenai besaran upah, cara pembayaran, dan waktu pembayaran. Islam menekankan kewajiban untuk memberikan upah tepat waktu agar pekerja tidak dirugikan. Ketepatan dan keterbukaan pembayaran upah berfungsi mencegah perselisihan serta menjaga hak kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini sejalan dengan hadis Nabi Muhammad saw. yang diriwayatkan oleh ‘Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah RA dan Abu Hurairah RA dan Abu Sa’id al-Khudri RA:⁵⁹

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَحَدًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Rasulullah saw bersabda:”siapa yang menyewa seseorang hendaklah ia beritahu upahnya”.⁶⁰

Prinsip tersebut juga relevan ketika dikaitkan dengan pemberian upah kepada karyawan borongan. Meskipun istilah "upah borongan"

⁵⁸ *Ibid.*, Q.S. Hud: 85.

⁵⁹ Musafa’ah, *Hadith Hukum Ekonomi Islam: Buku Ajar Hadith Hukum Ekonomi dan Bisnis*, 90.

⁶⁰ *Ibid.*

tidak disebutkan secara tegas dalam sumber hukum Islam, tetapi prinsip-prinsip dalam hukum Islam dapat digunakan sebagai landasan untuk menetapkan besaran upah yang adil dan layak bagi pekerja. Upah dipahami sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan kontribusi pekerja selama melaksanakan pekerjaannya, sehingga penetapannya harus mencerminkan keadilan serta tidak merugikan pihak pekerja.⁶¹ Melalui konsep ini, penetapan upah semestinya dilakukan secara proporsional dengan beban kerja, hasil produksi, serta kondisi objektif yang menyertai hubungan kerja. Penetapan yang sewenang-wenang atau merugikan salah satu pihak bertentangan dengan nilai *al-ma'ruf* yang menjadi indikator kepatutan dan keadilan dalam ekonomi Islam.

Keadilan dalam pemberian upah juga berkaitan erat dengan tujuan *maqasid al-syari'ah*, terutama perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*) dan perlindungan harta (*hifz al-mal*).⁶² Upah yang adil dan layak memberikan jaminan ekonomi yang membantu pekerja memenuhi kebutuhan hidupnya secara berkelanjutan sehingga tidak terjebak dalam kesulitan finansial. Kemaslahatan tersebut bukan hanya bermanfaat bagi pekerja, tetapi juga bagi keluarganya yang bergantung pada pendapatan tersebut. Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dapat dipahami

⁶¹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif," *Az Zarka'* 9, no. 2 (2020): 190.

⁶² Mustaqim Roslan, "Hifz Al-Nafs dalam Maqasid Syariah: Analisis Teoritikal," *Al-Takamul Al-Ma'rifi* 7, no. 1 (2024): 9–10.

sebagai instrumen keadilan sosial yang sejalan dengan prinsip kemaslahatan dalam hukum Islam.⁶³



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶³ Alfin Husna Ridho Pangestu, "Upah Menurut Prinsip Islam dan Konvensional Implikasi Sosial dan Ekonomi," *Syirkah: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2024): 7–8.

BAB III
SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN BORONGAN GILING DI
PERUSAHAAN ROKOK PMJ SIDOARJO

A. Profil Perusahaan Rokok PMJ

Gambar 3. 1 Perusahaan Rokok Sidoarjo



Sumber: Website Perusahaan Rokok PMJ

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan Rokok PMJ

Perusahaan Rokok PMJ merupakan salah satu perusahaan produsen rokok yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi rokok kretek dan telah berkembang selama lebih dari empat dekade. Usaha ini pertama kali dirintis pada tahun 1980 di wilayah Tanggulangin, Sidoarjo oleh Bapak H. M, yang melihat adanya peluang besar dalam industri perdagangan rokok. Pada awal berdirinya, usaha ini masih berupa Perusahaan rokok kecil yang memproduksi sigaret kretek tangan (SKT) atau rokok linting secara sederhana dengan bantuan seorang asisten. Produk awal yang

dihasilkan antara lain merek Madjoe, Kafalah, Ngebut, dan SB, yang dipasarkan di wilayah lokal Kabupaten Sidoarjo.

Seiring meningkatnya permintaan pasar dan respon positif dari konsumen, kapasitas produksi terus ditingkatkan dengan melibatkan masyarakat sekitar sebagai tenaga kerja. Pada tahap perkembangan berikutnya, usaha tersebut berganti nama menjadi PR. Maju sebagai bentuk penguatan usaha dan peningkatan skala produksi. Karena permintaan pasar yang semakin besar, perusahaan kemudian memperkuat legalitas usaha dengan mengubah nama perusahaan menjadi PR MKU serta mulai menjalin kerja sama dengan berbagai mitra untuk penyediaan bahan baku dan pengembangan produk rokok baru.

Selama perjalanan usahanya, perusahaan sempat mengalami masa sulit sekitar tahun 1990 sehingga kegiatan operasional harus dihentikan sementara untuk melakukan perbaikan manajemen dan pemulihan kondisi perusahaan. Namun pada tahun 1992 perusahaan kembali melanjutkan operasionalnya yang kemudian diteruskan oleh generasi penerus dari keluarga pendiri. Pada masa ini, perusahaan menggunakan nama PR. Mapan dan mulai mengembangkan beberapa varian produk baru seperti NB Super, NB Coklat, NB Orange, dan NB Prima.

Perkembangan perusahaan terus berlanjut hingga pada tahun 2002 nama perusahaan kembali berubah menjadi Perusahaan Rokok

PMJ, yang kemudian dikenal sebagai salah satu produsen rokok di Jawa Timur. Selain memproduksi rokok linting (SKT), perusahaan juga mulai mengembangkan produk rokok filter (SKM) dengan berbagai merek yang dipasarkan di berbagai daerah di Indonesia. Bahkan sejak tahun 2009, perusahaan mulai memperluas jangkauan pemasaran dengan menjajaki pasar luar negeri melalui kerja sama dengan mitra bisnis di beberapa negara.

Hingga saat ini, Perusahaan Rokok PMJ tetap mempertahankan nilai-nilai tradisi keluarga dalam menjalankan usaha sekaligus terus melakukan inovasi dalam pengembangan produk dan proses produksi. Dengan pengalaman yang panjang dalam industri tembakau, perusahaan ini berkomitmen untuk menghasilkan produk rokok yang berkualitas serta menjaga keberlanjutan pertumbuhan perusahaan di masa mendatang.¹

2. Lokasi Perusahaan Rokok PMJ

Perusahaan Rokok PMJ berlokasi di Dusun Mlaji RT 13 RW 05, Desa Ngaban, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Lokasi perusahaan berada di lingkungan permukiman masyarakat dan mudah dijangkau, sehingga memudahkan aktivitas keluar masuk karyawan maupun distribusi hasil produksi.

¹ “Putra Maju Jaya | Produsen Rokok,” *Putra Maju Jaya*, diakses 11 April 2026, <https://www.putramajujaya.com/id>.

Gambar 3. 2 Lokasi Perusahaan Rokok PMJ



3. Visi dan Misi Perusahaan Rokok PMJ

a. Visi

“Menjadi perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dengan mengutamakan produk dengan kualitas terbaik dan pertumbuhan yang berkelanjutan”

b. Misi

- 1) Menghadirkan produk yang dinikmati konsumen dengan kualitas terbaik
- 2) Memberikan lebih banyak pengalaman dan nilai-nilai produk kepada konsumen
- 3) Memperluas dan memperkuat jaringan pemasaran produk
- 4) Raih kesuksesan bersama, dari produsen hingga konsumen
- 5) Bertanggung jawab memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat.²

² *Ibid.*

B. Sistem dan Kelembagaan Perusahaan Rokok PMJ

1. Struktur Manajemen Perusahaan Rokok PMJ

Gambar 3. 3 Struktur Manajemen Perusahaan Rokok PMJ



Sumber: Website Perusahaan Rokok PMJ

Struktur organisasi perusahaan terdiri dari beberapa unsur penting yang meliputi pemegang saham sebagai pihak yang memiliki perusahaan, kemudian presiden komisaris dan komisaris yang bertugas melakukan pengawasan terhadap jalannya perusahaan.³

Selanjutnya terdapat presiden direktur dan direktur sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Presiden direktur memimpin jalannya manajemen serta menetapkan kebijakan operasional, sementara direktur mendukung pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan bidang masing-masing. Posisi ini menunjukkan peran direksi sebagai pelaksana utama dalam pengelolaan perusahaan sehari-hari.⁴

³ Eko Sudarmanto, Elly Susanti, dan Erika Revida, *Good Corporate Governance*, 1 ed. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 8.

⁴ Salsabillah Zahwa Khairunnisa dkk., "Struktur dan Peran Organisasi dalam Penerapan Good Corporate Governance," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* 3, no. 1 (Desember 2025): 827.

Di bawah pimpinan perusahaan, terdapat beberapa bagian yang mendukung kegiatan operasional, antara lain bagian pemasaran yang bertugas memasarkan produk perusahaan, bagian keuangan dan administrasi yang mengelola kegiatan keuangan dan pencatatan perusahaan, bagian produksi yang bertanggung jawab terhadap proses pembuatan rokok, serta bagian umum yang menangani berbagai kebutuhan operasional perusahaan.

2. Bagian-Bagian Pekerjaan dalam Produksi Rokok PMJ

Proses produksi rokok setiap tahapan pekerjaan dilakukan oleh bagian-bagian tertentu yang saling berkaitan satu sama lain. Pembagian pekerjaan ini bertujuan agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan menghasilkan produk dengan kualitas yang baik. Pada umumnya, kegiatan produksi rokok di perusahaan melibatkan beberapa bagian pekerjaan yang memiliki tugas masing-masing.

a) Pengolahan bahan baku

Meliputi proses pemilihan, pencampuran, dan pengolahan tembakau serta cengkeh sebelum digunakan dalam produksi.

b) Pelintingan/giling rokok

Tembakau yang sudah diolah dilinting menggunakan kertas rokok hingga menjadi batang rokok (terutama pada SKT, dilakukan secara manual oleh pekerja).

c) Pengepakan/ pengemasan

Rokok yang telah jadi dimasukkan ke dalam kemasan sesuai merk

dan jumlah yang telah ditentukan.

d) Pemeriksaan Kualitas

Dikerjakan oleh mandor/pengawas lapangan untuk memastikan rokok yang dihasilkan memenuhi standar sebelum dipasarkan.

3. Produk yang dipasarkan Perusahaan Rokok PMJ

Perusahaan Rokok PMJ memproduksi berbagai jenis rokok, yaitu sigaret kretek tangan (SKT) dan sigaret kretek mesin (SKM), dengan berbagai merk yang ditujukan untuk memenuhi selera konsumen, seperti NB Super, NB Coklat, NB Orange, NB Prima, serta beberapa varian lainnya. Dari berbagai jenis produk tersebut, sigaret kretek tangan (SKT) menjadi salah satu produk yang menonjol karena masih diproduksi secara manual oleh tenaga kerja, sehingga mempertahankan ciri khas tradisional dalam proses pembuatannya. Selain itu, SKT juga memiliki karakter rasa yang khas karena melalui proses pelintingan langsung oleh pekerja.

Gambar 3. 4 Produk Rokok SKT PR PMJ



4. Sistem Pembayaran Upah Perusahaan Rokok PMJ

a) Sistem Perhitungan Upah Perusahaan rokok PMJ

Sistem perhitungan upah yang diterapkan pada karyawan produksi bagian giling rokok Sigaret Kretek Tangan (SKT) di perusahaan ini adalah sistem upah borongan berbasis hasil kerja per batang. Artinya, besaran upah yang diterima oleh setiap karyawan ditentukan langsung oleh jumlah batang rokok yang berhasil digiling dalam satu periode kerja, bukan berdasarkan lamanya jam kerja yang dilalui. Hal ini sebagaimana dikonfirmasi oleh HRD perusahaan:

"Kalau kretek tangan itu borongan tapi tetap diitungnya per batang."¹

Keterangan tersebut diperkuat oleh Bapak A.M selaku mandor yang menyatakan bahwa satuan perhitungan upah adalah per batang:

"Per batang."²

Dalam praktiknya, rata-rata produksi harian seorang karyawan giling SKT adalah sebanyak 2.000 batang rokok. Perusahaan menetapkan batas maksimal produksi harian sebesar 2.500 batang. Ketiga karyawan yang diwawancarai (Ibu A, Ibu M.R, dan Ibu M) menyampaikan hal yang sama:

"Per batang mbak, per-1000 batang, sehari garap 2000 batang."³

Penetapan tarif upah per batang ditentukan oleh pihak perusahaan berdasarkan beberapa pertimbangan. Ibu T.P.R menjelaskan:

"Kalo harga rokok lintingan itu kita lihatnya dari tenaga kerja yang dipakai, terus harga pasaran rokok atau harga jual rokok yang sudah jadi, sama kita melihat kisaran harga di pabrik-pabrik rokok sekitar perusahaan ini, umumnya para pabrik rokok ini berapa harganya perlinting."⁴

¹ Ibu T.P, HRD Perusahaan Rokok PMJ, 10 April 2026, Sidoarjo.

² Bapak A.M, Pengawas Lapangan (Mandor), 10 April 2026, Sidoarjo.

³ Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT, 10 April 2026, Sidoarjo; Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT, 10 April 2026, Sidoarjo; Ibu M.R, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT, 10 April 2026, Sidoarjo.

⁴ Ibu T.P, HRD Perusahaan Rokok PMJ.

Dengan demikian, sistem perhitungan upah yang berlaku dapat dipahami dengan mudah oleh para karyawan. Seperti yang dikatakan salah satu karyawan giling pada wawancara:

"Gampang kok mbak."⁵

b) Waktu Pembayaran Upah Perusahaan rokok PMJ

Pembayaran upah kepada karyawan borongan giling rokok SKT dilaksanakan secara mingguan, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sejak awal hubungan kerja dimulai. Dalam satu minggu, karyawan bekerja selama 5 hari yaitu dari hari Senin hingga Jumat. HRD menegaskan:

"Disini borongan giling rokok SKT upahnya dibayar mingguan sesuai akad diawal kerja."⁶

Sistem mingguan ini juga dibenarkan oleh Bapak A.M selaku mandor:

"Seminggu sekali, mingguan."⁷

Hari pembayaran upah ditetapkan setiap hari Jumat, sebagai hari kerja terakhir dalam satu pekan. Sebelum waktu shalat Jumat tiba, karyawan sudah menerima bon gaji terlebih dahulu sebagai bukti jumlah upah yang akan diterima, kemudian pengambilan upah dilakukan di bagian administrasi. Bapak A.M menjelaskan:

"Biasanya sebelum jumatan sudah dikasih bon gajinya, terus ngambil bayarannya di admin."⁸

⁵ Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu M.R, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

⁶ Ibu T.P, HRD Perusahaan Rokok PMJ.

⁷ Bapak A.M, Pengawas Lapangan (Mandor).

⁸ *Ibid.*

Meski hari Jumat adalah hari pembayaran, jam pulang kerja karyawan tetap berlaku sebagaimana biasanya. Karyawan tidak diperkenankan langsung pulang setelah mengambil gaji, melainkan tetap menyelesaikan pekerjaan hingga jam pulang reguler sekitar pukul 15.00 WIB. Hal ini ditegaskan oleh para karyawan:

"Enggak mbak, pulanginya tetap jam 3 an."⁹

Mekanisme pembayaran upah dilakukan secara tunai dan diambil langsung oleh karyawan di bagian administrasi kantor. Seluruh narasumber karyawan membenarkan hal tersebut:

"Tunai." dan "Di admin itu tadi."¹⁰

c) Sistem Pelaksanaan Pengupahan

Pencatatan hasil kerja merupakan bagian penting dalam sistem pelaksanaan pengupahan borongan, karena jumlah upah yang diterima karyawan sepenuhnya bergantung pada akurasi data produksi yang tercatat. Di perusahaan ini, pencatatan dilakukan setiap hari menjelang jam pulang kerja secara manual oleh petugas administrasi lapangan, yang selanjutnya dimasukkan ke dalam sistem komputer sebagai arsip data produksi. Bapak A.M selaku mandor menjelaskan mekanisme tersebut:

"Dicatat manual terus dimasukno komputer, bagian administrasi."¹¹

⁹ Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

¹⁰ Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

¹¹ Bapak A.M, Pengawas Lapangan (Mandor).

Pencatatan tersebut dilakukan oleh petugas administrasi. Hal ini dikonfirmasi langsung oleh seluruh karyawan yang diwawancarai ketika ditanya mengenai siapa yang bertugas mencatat hasil kerja mereka:

"Mbak Rosi, bagian administrasi."¹²

Proses pencatatan dilakukan setiap hari tanpa terkecuali, sehingga data produksi setiap karyawan selalu terbaru secara berkala. Catatan harian tersebut kemudian diakumulasikan sepanjang periode kerja dan baru ditotalkan menjelang hari pembayaran. Bapak A.M menjelaskan alur rekapitulasi tersebut:

"Tiap hari dicatat pas mau pulang, totalannya nanti sebelum gajian, di hari terakhir."¹³

Dengan adanya mekanisme pencatatan harian yang kemudian direkap secara mingguan, proses penghitungan upah menjadi lebih teratur dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam penentuan jumlah upah yang harus diterima oleh masing-masing karyawan.

Setelah proses rekapitulasi selesai, langkah selanjutnya dalam pelaksanaan pengupahan adalah pemberian nota hasil kerja kepada setiap karyawan. Nota ini berfungsi sebagai bukti tertulis atas jumlah produksi yang telah dicapai selama satu minggu kerja, sekaligus menjadi dokumen yang digunakan karyawan untuk

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

mengambil upah mereka. Bapak A.M menjelaskan mekanisme tersebut:

"Sebelum bayaran biasanya dikasih nota hasilnya perminggu, nanti notanya buat ambil bayarannya."¹⁴

Pemberian nota ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui jumlah hasil kerja mereka sebelum menerima upah. Sistem ini membuat pekerja merasa yakin dan terbuka karena mereka bisa memeriksa sendiri hasil kerja yang telah dihitung. Bapak A.M juga membenarkan bahwa karyawan dapat melihat catatan hasil kerjanya sebelum pembayaran dilakukan:

"Sebelum bayaran biasanya dikasih nota hasilnya perminggu."¹⁵

Pembayaran upah dilaksanakan setiap hari Jumat sebagai hari terakhir dalam periode kerja mingguan. Sebelum waktu shalat Jumat tiba, karyawan sudah menerima bon gaji sebagai tanda bahwa upah mereka telah siap diambil. Pengambilan upah dilakukan langsung di bagian administrasi kantor secara tunai. Bapak A.M menerangkan:

"Biasanya sebelum jumatan sudah dikasih bon gajinya, terus ngambil bayarannya di admin."¹⁶

Mekanisme pembayaran secara tunai ini dibenarkan oleh seluruh karyawan yang diwawancarai. Ketika ditanya mengenai cara pembayaran dan tempat pengambilan upah, mereka menjawab:

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

"Tunai." dan "Di admin itu tadi."¹⁷

Meskipun hari Jumat merupakan hari pembayaran upah, karyawan tetap diwajibkan menyelesaikan pekerjaan hingga jam pulang reguler sekitar pukul 15.00 WIB dan tidak diperkenankan langsung pulang setelah mengambil upah. Hal ini ditegaskan oleh para karyawan:

"Enggak mbak, pulangnyanya tetap jam 3 an."¹⁸

Dengan demikian, sistem pelaksanaan pembayaran upah di perusahaan ini berjalan secara tertib dan terstruktur. Mulai dari pencatatan harian, rekapitulasi mingguan, pemberian nota, hingga pembayaran tunai setiap hari Jumat, seluruh tahapan dilaksanakan secara konsisten sehingga karyawan dapat menerima haknya tepat waktu sesuai kesepakatan di awal kerja.

d) Sistem Penundaan Pembayaran Upah

Salah satu ketentuan khusus yang berlaku dalam sistem pengupahan borongan di perusahaan ini adalah adanya penundaan pembayaran hasil kerja pada hari terakhir periode mingguan. Hasil kerja yang dicapai pada hari Jumat sebagai hari terakhir dalam periode kerja mingguan tidak langsung dimasukkan ke dalam perhitungan upah minggu yang berjalan, melainkan digabungkan ke dalam pembayaran pada minggu berikutnya. Hal ini diakui secara

¹⁷ Ibu M.R, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

¹⁸ Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

kompak oleh ketiga karyawan yang diwawancarai:

"Di gandul mbak, ikut minggu depan."¹⁹

Gambar 3. 5 Slip Gaji Karyawan Borongan Giling Rokok

Tanggal	Rokok	Ktgr	Setor	Jumlah
02/04/26	ANDALAS	BIASA	2.000	48.000
05/04/26	ANDALAS	BIASA	1.000	24.000
06/04/26	ANDALAS KUNING LE	BIASA	1.000	24.000
07/04/26	ANDALAS	BIASA	1.000	24.000
07/04/26	ANDALAS KUNING LE	BIASA	1.000	24.000
08/04/26	ANDALAS KUNING LE	BIASA	1.000	24.000
08/04/26	SENAYAN SUPER SKT 16 BARU	BIASA	1.000	24.000
09/04/26	CERUTEK GIA	CERUTU	2.000	60.000
			Sub Total	252.000
			Potongan	0
			Grand Total	252.000

Istilah "*digandul*" dalam kosakata lokal merujuk pada kondisi di mana hasil kerja hari tersebut ditangguhkan atau digantungkan ke periode pembayaran selanjutnya. Meskipun demikian, karyawan menyatakan bahwa ketentuan tersebut sudah diinformasikan sejak awal sebelum mereka mulai bekerja:

"Iya sudah."²⁰

Seluruh karyawan yang diwawancarai juga menyatakan bahwa sistem penundaan ini dinilai sudah jelas dan tidak menimbulkan keberatan:

"Sudah mbak, jelas."²¹

¹⁹ Ibu M.R, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

²⁰ Ibu M.R, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

²¹ Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT; Ibu M.R, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

Dengan demikian, meskipun terdapat unsur penundaan pembayaran, hal tersebut telah disampaikan secara terbuka kepada karyawan sejak awal sehingga tidak bersifat sepihak. Keterbukaan informasi di awal hubungan kerja ini menjadi faktor yang membuat karyawan menerima sistem tersebut dengan wajar dan tanpa keberatan.

5. Perjanjian Kerja Karyawan Borongan Giling Rokok SKT di Perusahaan Rokok PMJ

Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja pada karyawan borongan giling rokok SKT di Perusahaan Rokok PMJ tidak dituangkan dalam bentuk perjanjian tertulis, melainkan dilakukan secara lisan sejak awal penerimaan tenaga kerja. Praktik ini mencerminkan adanya kesepakatan informal yang tetap diakui oleh para pihak sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan.

Proses awal masuk kerja diawali melalui perantara mandor yang kemudian mengarahkan calon pekerja kepada bagian personalia. Pada tahap tersebut, pekerja diberikan penjelasan mengenai sistem kerja dan mekanisme pengupahan sebelum memulai pekerjaan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh pihak personalia bahwa:

“Biasanya karyawan minta tolong dulu ke mandornya buat dibantu masuk. Dari mandor nanti diarahkan ke HRD, terus dijelasin sistem kerja sama upahnya. Di situ ada akad juga, tapi sifatnya informal aja, cuma

lisan. Kalau sudah setuju, ya langsung kerja.”²²

Berdasarkan wawancara tersebut, terlihat bahwa kesepakatan kerja terjadi setelah adanya penjelasan terkait hak dan kewajiban, meskipun tidak dituangkan dalam dokumen tertulis. Pencatatan administratif hanya terbatas pada pengumpulan identitas pekerja, seperti fotokopi KTP dan kartu keluarga, tanpa adanya kontrak kerja formal. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja lebih menekankan pada kepercayaan dan kebiasaan yang telah berlangsung lama di lingkungan perusahaan.

Karyawan produksi juga mengonfirmasi bahwa pada saat awal bekerja, penjelasan mengenai sistem kerja dan pengupahan telah diberikan secara lisan. Pernyataan pekerja menyebutkan:

“Nggeh, dijelaskan.” dan
“Lisan saja.”²³

Terkait bentuk penyampaian perjanjian kerja. Penjelasan tersebut meliputi sistem borongan, cara perhitungan upah, serta jadwal pembayaran, sehingga pekerja memahami mekanisme kerja sebelum mulai bekerja.

Perjanjian kerja pada sistem borongan giling rokok SKT di Perusahaan Rokok PMJ menunjukkan bahwa hubungan kerja bersifat sederhana dan tidak formal. Unsur pekerjaan tercermin dari aktivitas menggiling rokok sesuai target produksi harian. Unsur upah ditentukan

²² Ibu T.P, HRD Perusahaan Rokok PMJ.

²³ Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

berdasarkan jumlah hasil kerja per batang. Unsur perintah terlihat dari adanya pengawasan oleh mandor serta pengaturan kerja oleh perusahaan. Meskipun tidak tertulis, ketiga unsur tersebut telah terpenuhi dalam praktik hubungan kerja yang berjalan.

Keberadaan perjanjian kerja lisan dalam praktik ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan maupun pekerja, terutama dalam proses penerimaan tenaga kerja yang relatif cepat. Di sisi lain, ketiadaan dokumen tertulis berpotensi menimbulkan kelemahan dalam aspek pembuktian hukum apabila terjadi perselisihan di kemudian hari. Kondisi tersebut menempatkan posisi pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja yang bergantung pada kesepahaman dan kepercayaan.²⁴

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

²⁴ Resma Bintani Gustaliza dkk., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2025), 208.

BAB IV
ANALISIS UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM
PEMBERIAN UPAH KARYAWAN BORONGAN GILING ROKOK
(Studi Kasus di Perusahaan Rokok PMJ)

A. Sistem Pemberian Upah Borongan Giling Rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD, mandor, dan karyawan bagian produksi, diketahui bahwa sistem pengupahan yang diterapkan pada bagian sigaret kretek tangan (SKT) menggunakan sistem borongan, yaitu upah dihitung berdasarkan jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh pekerja. Sistem ini sudah berjalan cukup lama dan menjadi pola kerja yang umum dipahami oleh para pekerja. Salah satu pihak HRD menjelaskan bahwa:

“Kalau yang kretek tangan itu sistemnya borongan, dihitung dari hasilnya per batang.”¹

Sehingga besar kecilnya upah yang diterima sangat bergantung pada jumlah rokok yang berhasil digiling oleh masing-masing pekerja.

Dalam praktiknya, dasar pengupahan dihitung dari jumlah batang rokok yang dihasilkan setiap hari. Tarif borongan biasanya ditentukan per jumlah tertentu, misalnya per 1000 batang rokok, dan telah ditetapkan oleh pihak perusahaan melalui bagian HRD. Para pekerja juga mengaku sudah memahami sistem tersebut sejak awal bekerja seperti yang salah satu karyawan sampaikan yakni:

¹ Ibu T.P, HRD Perusahaan Rokok PMJ.

“Nggeh dijelaskan”,
 “Hitungannya per 1000 batang”,
 “Gampang kok mbak.”²

Sehingga tidak menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaannya.

Terkait dengan pencatatan hasil kerja, proses dilakukan secara rutin setiap hari oleh bagian administrasi. Hasil kerja masing-masing karyawan dicatat pada saat menjelang pulang kerja, kemudian direkap secara mingguan sebagai dasar perhitungan upah. Mandor menjelaskan bahwa:

“Tiap hari itu dicatat, nanti sebelum gaji direkap, terus karyawan dikasih bon hasilnya.”³

Pekerja dapat mengetahui jumlah hasil kerja mereka sebelum menerima upah. Sistem ini membuat pekerja merasa yakin dan terbuka karena mereka bisa memeriksa sendiri hasil kerja yang telah dihitung.

Pembayaran upah dilakukan setiap minggu, biasanya pada hari Jumat, dan diberikan secara tunai melalui bagian administrasi. Hal ini juga dibenarkan oleh para pekerja yang menyatakan bahwa:

“Biasanya dibayar hari Jumat, ambilnya di bagian administrasi.”⁴

Namun, terdapat praktik di mana hasil kerja pada hari terakhir belum langsung masuk dalam perhitungan upah minggu tersebut. Salah satu pekerja menyebutkan bahwa:

“Hari terakhir biasanya ikut minggu depan”⁵

Sehingga terdapat jeda dalam pembayaran hasil kerja terakhir.

² Ibu M, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

³ Bapak A.M, Pengawas Lapangan (Mandor).

⁴ Ibu M.R, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

⁵ *Ibid.*

Dari sisi sistem kerja, pekerja umumnya masuk selama lima hari dalam seminggu, yaitu dari hari Senin sampai Jumat, dengan jam kerja dimulai sekitar pukul 07.00 hingga 15.00, tergantung kecepatan masing-masing pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Target produksi yang biasa dicapai 2000 dan maksimal 2500 batang rokok per hari. Seperti yang disampaikan oleh salah satu pekerja:

“Masuknya jam 7, pulanginya tergantung selesai kerjaan, biasanya sekitar jam set 3-an kalau sudah selesai 2000 batang.”⁶

Secara keseluruhan, sistem upah borongan yang diterapkan di Perusahaan Rokok PMJ tergolong sederhana dan mudah dipahami oleh pekerja. Mekanisme perhitungan yang berbasis hasil kerja membuat pekerja mengetahui secara langsung hubungan antara jumlah produksi dengan upah yang diterima. Selain itu, adanya pencatatan harian dan rekap mingguan juga memberikan kejelasan dalam proses pembayaran, meskipun masih terdapat beberapa praktik seperti penundaan hasil kerja di hari terakhir yang menjadi bagian dari kebiasaan administrasi perusahaan.

B. Analisis Sistem Pemberian Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Borongan Karyawan Giling Rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo

Pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia disusun berdasarkan hierarki peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar umum yang mengatur hubungan kerja,

⁶ Ibu A, Karyawan Borongan Giling Rokok SKT.

hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta perlindungan tenaga kerja. Ketentuan dalam undang-undang tersebut memuat norma pokok yang masih bersifat umum, sehingga dalam pelaksanaannya diperlukan aturan yang lebih rinci. Oleh karena itu dibentuk Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai peraturan pelaksana atau peraturan turunan yang secara khusus mengatur bidang pengupahan.

Hubungan antara Perusahaan Rokok PMJ dan pekerja bagian giling pada dasarnya merupakan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”⁷

Berdasarkan ketentuan tersebut, hubungan kerja lahir apabila terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pekerjaan tampak dari aktivitas pekerja yang setiap hari menggiling rokok sigaret kretek tangan. Unsur upah tampak dari adanya pembayaran sejumlah uang yang diterima pekerja. Unsur perintah tampak dari adanya mandor lapangan dan bagian administrasi yang mengatur proses kerja serta mencatat hasil produksi pekerja.

Perjanjian kerja di perusahaan dilakukan secara lisan. HRD menjelaskan bahwa calon pekerja diberi penjelasan mengenai sistem kerja dan sistem upah, kemudian apabila setuju dapat langsung bekerja. Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan

⁷ Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia mengakui kedua bentuk perjanjian tersebut sebagai dasar lahirnya hubungan kerja. Ayat (2) menegaskan bahwa perjanjian kerja yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan harus dibuat secara tertulis, wajib dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁸

Berdasarkan Pasal tersebut, perjanjian kerja lisan tetap sah secara hukum. Praktik yang dilakukan Perusahaan Rokok PMJ tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan. Akan tetapi, perjanjian kerja tertulis akan lebih memberikan kepastian hukum karena hak dan kewajiban para pihak dapat dituangkan secara jelas. Hal tersebut sejalan dengan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa perjanjian kerja tertulis sekurang-kurangnya memuat identitas para pihak, jenis pekerjaan, besarnya upah, cara pembayaran, syarat kerja, jangka waktu, tempat dan tanggal dibuatnya perjanjian, serta tanda tangan para pihak.⁹

Menurut penulis, apabila ketentuan tersebut diterapkan di Perusahaan Rokok PMJ, maka potensi perselisihan mengenai nominal upah, sistem borongan, atau tata cara pembayaran dapat diminimalkan. Perjanjian lisan memang sah, tetapi dari sisi pembuktian masih lebih lemah dibanding perjanjian tertulis.

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan:

“Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”¹⁰

⁸ Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Pasal 55 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan ini berarti bahwa kesepakatan kerja yang telah dibuat harus dihormati dan tidak boleh diubah sepihak. Dalam konteks penelitian ini, apabila sejak awal pekerja telah diberi penjelasan bahwa sistem upah menggunakan borongan per batang dengan pembayaran mingguan, maka perubahan atas sistem tersebut seharusnya dilakukan atas persetujuan bersama. Menurut penulis, Pasal ini penting untuk melindungi pekerja dari kemungkinan perubahan sepihak mengenai besaran upah atau cara pembayaran.

Mengenai pengupahan, Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa upah bukan sekadar pemberian sukarela dari pengusaha, melainkan hak pekerja yang wajib dipenuhi.¹¹

Dalam praktik di Perusahaan Rokok PMJ, pekerja menerima pembayaran berupa uang atas pekerjaan menggiling rokok yang telah diselesaikan. Menurut penulis, kondisi tersebut menunjukkan bahwa unsur upah sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan telah terpenuhi, karena terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja serta adanya imbalan dalam bentuk uang yang dibayarkan oleh perusahaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹¹ Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan dan dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Sebagai aturan pelaksana, PP Nomor 36 Tahun 2021 mengatur lebih rinci mengenai dasar penetapan upah. Pasal 14 menyatakan:

“Upah ditetapkan berdasarkan:
a. satuan waktu; dan/atau
b. satuan hasil.”¹²

Ketentuan ini menunjukkan bahwa hukum positif Indonesia mengakui dua dasar penetapan upah, yaitu berdasarkan waktu kerja atau berdasarkan hasil kerja. Dalam penelitian ini, sistem yang diterapkan Perusahaan Rokok PMJ termasuk upah berdasarkan satuan hasil.

Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengatur bahwa apabila upah ditetapkan secara harian, maka perhitungan upah sehari disesuaikan dengan sistem waktu kerja yang berlaku di perusahaan. Bagi perusahaan yang menggunakan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima). Bagi perusahaan yang menggunakan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).¹³

Dalam penelitian ini, Perusahaan Rokok PMJ menerapkan waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, yaitu Senin sampai Jumat. Meskipun demikian, sistem pengupahan yang digunakan pada pekerja bagian giling bukan upah harian, melainkan upah borongan berdasarkan hasil kerja. Menurut penulis,

¹² Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

¹³ Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Pasal 17 tetap relevan untuk menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan membedakan secara tegas antara sistem upah harian yang berbasis waktu kerja dan sistem upah satuan hasil yang berbasis produktivitas pekerja. Karena itu, sistem yang digunakan perusahaan lebih tepat dikategorikan sebagai upah berdasarkan satuan hasil, bukan upah harian.

Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengatur bahwa upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha. Ketentuan ini menunjukkan bahwa dasar utama sistem upah satuan hasil adalah jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, bukan lamanya waktu bekerja. Besarnya upah kemudian ditentukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan bersama pekerja. Dengan demikian, sistem satuan hasil menuntut adanya kejelasan mengenai jenis pekerjaan, ukuran hasil kerja, dan nilai pembayaran yang disetujui para pihak.¹⁴

Penelitian ini, sistem pengupahan di Perusahaan Rokok PMJ menggunakan sistem borongan per batang rokok yang dihasilkan pekerja bagian giling. Pekerja telah mengetahui sejak awal bahwa upah dihitung dari jumlah batang rokok yang berhasil dikerjakan. Menurut penulis, praktik tersebut telah sesuai dengan Pasal 18 karena pembayaran upah didasarkan pada hasil pekerjaan yang jelas dan telah diketahui para pekerja. Kejelasan sistem perhitungan ini penting agar tidak menimbulkan perselisihan mengenai jumlah produksi maupun nominal upah yang diterima.

¹⁴ Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

Pembayaran upah di Perusahaan Rokok PMJ dilakukan setiap hari Jumat sebelum salat Jumat. Para pekerja menjelaskan bahwa pembayaran dilakukan rutin setiap minggu. Menurut penulis, praktik ini telah memenuhi unsur kepastian waktu pembayaran. Namun demikian, hasil kerja pada hari terakhir dalam minggu berjalan tidak langsung dibayarkan pada minggu tersebut, melainkan dimasukkan ke pembayaran minggu berikutnya melalui sistem yang dikenal sebagai "*digandul*". Praktik ini memang telah diketahui para pekerja, namun tetap menunjukkan bahwa pekerja belum menerima seluruh hasil kerjanya dalam satu periode pembayaran yang sama. Menurut penulis, sistem tersebut tidak secara langsung melanggar hukum karena telah menjadi kebiasaan kerja dan diketahui para pihak.

Berdasarkan analisis terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sistem pemberian upah di Perusahaan Rokok PMJ pada dasarnya telah memenuhi unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sistem upah yang diterapkan menggunakan upah satuan hasil atau borongan yang pengakuannya telah diatur dalam ketentuan pengupahan, sehingga pembayaran upah didasarkan pada hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pekerja. Selain itu, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja juga didasarkan pada adanya kesepakatan kerja serta jadwal pembayaran upah yang dilakukan secara jelas dan rutin. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pemberian upah pada dasarnya telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah dalam hubungan kerja.

Tetapi, dalam praktiknya perlindungan hukum terhadap pekerja masih belum terlaksana secara optimal. Penggunaan perjanjian kerja secara lisan menyebabkan kedudukan pekerja menjadi lebih lemah dalam aspek pembuktian hukum apabila terjadi perselisihan hubungan kerja di kemudian hari. Di sisi lain, pembayaran upah yang dilakukan pada periode tertentu juga berpotensi menimbulkan ketidakpastian apabila terjadi keterlambatan pembayaran oleh perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem pemberian upah telah sesuai secara normatif dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, aspek perlindungan hukum bagi pekerja masih memerlukan penguatan, terutama dalam hal kepastian administrasi hubungan kerja dan jaminan ketepatan pembayaran upah.

C. Analisis dalam Perspektif Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Borongan Karyawan Giling Rokok di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo

Ulama Hanafiyah mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan. Ulama Syafi'iyah memandang *ijarah* sebagai akad atas manfaat yang dituju, bersifat tertentu, mubah, dan dapat dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Sementara itu ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *ijarah* sebagai kepemilikan manfaat atas suatu objek yang dibolehkan *syara'* dalam jangka waktu tertentu dengan suatu imbalan. Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari akad *ijarah* terletak pada pemanfaatan jasa atau manfaat barang secara sah, jelas, dan berimbang.¹⁵

¹⁵ Muhammad Yazid, *Fiqh Muamalah Ekonomi Islam* (Surabaya: IMTIYAZ, 2017), 188.

Konsep pengupahan dalam hukum Islam dikenal melalui akad *ijarah*, yaitu akad atas pemanfaatan jasa dengan imbalan tertentu (*ujrah*). Landasan normatif mengenai kewajiban pemberian upah ditegaskan dalam Al-Qur'an dan hadis. Dalam Q.S. At-Ṭalāq ayat 6 disebutkan:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآئُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

“Kemudian jika mereka menyusukan (anak anakmu) maka berikanlah imbalannya kepada mereka.”¹⁶

Ayat tersebut menunjukkan adanya kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan imbalan atas jasa yang telah diterima. Prinsip ini diperkuat oleh hadis Nabi Muhammad SAW:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.”¹⁷ (HR Ibnu Majah).

Hadis tersebut menunjukkan bahwa Islam menekankan pentingnya pembayaran upah secara tepat waktu dan tidak menunda hak pekerja tanpa alasan yang sah.

Dalam praktik di Perusahaan Rokok PMJ, pembayaran upah dilakukan setiap hari Jumat secara rutin. Para pekerja menjelaskan bahwa pembayaran dilakukan sebelum shalat Jumat. Menurut penulis, hal ini menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk memenuhi kewajiban pembayaran secara berkala. Hasil kerja pada hari terakhir dalam minggu berjalan dibayarkan pada minggu berikutnya melalui mekanisme yang dikenal sebagai sistem *digandul*. Menurut

¹⁶ “Qur'an Kemenag,” At-Ṭalāq: 6.

¹⁷ Musafa'ah, *Hadith Hukum Ekonomi Islam: Buku Ajar Hadith Hukum Ekonomi dan Bisnis*, 90.

penulis, praktik ini perlu dibedakan antara aspek keabsahan akad dan pelaksanaan etika muamalah.

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan kerja antara Perusahaan Rokok PMJ dan pekerja bagian giling dapat dikategorikan sebagai akad *ijarah al-a'mal*, yaitu akad sewa jasa tenaga kerja. Dalam praktik ini, pekerja menyerahkan manfaat tenaga dan keterampilannya untuk menggiling rokok, sedangkan perusahaan memberikan upah sebagai kompensasi. Ditinjau dari jenis *ijarah* berdasarkan keterikatan pekerja, karyawan giling di Perusahaan Rokok PMJ dapat dikategorikan sebagai *ajir khas*, yaitu pekerja yang bekerja pada satu pemberi kerja tertentu serta melaksanakan pekerjaan di bawah arahan dan pengawasan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya jam masuk kerja yang telah ditetapkan, pengawasan oleh mandor, serta pekerjaan yang dilakukan secara rutin sebagai bagian dari proses produksi perusahaan. Sistem pengupahan yang diterapkan menggunakan dasar satuan hasil atau borongan sesuai jumlah produksi yang diselesaikan pekerja.¹⁸ Oleh karena itu, kedudukan *ajir khas* tidak selalu mengharuskan upah berbasis waktu, karena dalam praktik modern upah *ajir khas* dapat pula ditentukan berdasarkan hasil kerja sepanjang disepakati para pihak dan diketahui secara jelas.

Keabsahan sistem upah di Perusahaan Rokok PMJ menurut hukum Islam dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya rukun akad *ijarah al-a'mal*. Pemenuhan rukun tersebut menjadi dasar sahnya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja:

¹⁸ Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, 417.

1. Rukun pertama *Aqadain*. Dalam praktik di Perusahaan Rokok PMJ, pihak yang berakad sudah jelas, yaitu perusahaan sebagai pemberi kerja dan pekerja bagian giling sebagai penerima kerja. Keduanya melakukan hubungan kerja secara sadar dan tanpa paksaan. Pekerja menerima pekerjaan setelah mengetahui gambaran umum pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan kondisi ini, rukun aqidain terpenuhi karena ada para pihak yang jelas dan adanya kerelaan dalam berakad, meskipun pemahaman pekerja terhadap hak-haknya belum sepenuhnya kuat.
2. Rukun kedua *sighat (ijab dan qabul)*. Kesepakatan kerja dilakukan secara lisan, yaitu setelah pihak perusahaan memberikan penjelasan, kemudian pekerja menyatakan setuju dan langsung bekerja. Dalam hukum Islam, bentuk seperti ini tetap dianggap sah selama ada persetujuan yang jelas. Hal ini sejalan dengan pendapat Hendi Suhendi yang menyatakan bahwa akad dapat dilakukan melalui ucapan, tulisan, atau tindakan. Jadi, rukun shighat sudah terpenuhi, tetapi dari sisi kepastian hukum masih lemah karena tidak dibuat secara tertulis.
3. Rukun ketiga *Ma'qud 'alaih*. Objek akad dalam penelitian ini adalah pekerjaan menggiling atau melinting rokok. Jenis pekerjaan tersebut sudah diketahui sejak awal dan dapat dilaksanakan oleh pekerja. Selain itu, hasil dari pekerjaan tersebut juga nyata dan bisa diukur. Dengan demikian, rukun objek akad beserta syarat kejelasan manfaat telah terpenuhi dalam praktik di perusahaan.

4. Rukun keempat *Ujrah*. Upah diberikan berdasarkan jumlah batang rokok yang dihasilkan pekerja. Sistem ini sudah dijelaskan sejak awal, sehingga pekerja mengetahui cara perhitungannya. Hal ini menunjukkan bahwa rukun ujrah telah terpenuhi karena upahnya jelas dan bisa dihitung.
5. Rukun kelima manfaat. Dalam praktik di Perusahaan Rokok PMJ, manfaat yang menjadi objek ijarah adalah tenaga dan keterampilan pekerja dalam menggiling atau melinting rokok. Manfaat ini jelas karena sejak awal pekerja sudah mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan. Hasil dari pekerjaan tersebut juga nyata, yaitu berupa rokok yang memiliki nilai ekonomi. Dengan kondisi tersebut, unsur manfaat dalam akad *ijarah* dapat dikatakan terpenuhi karena manfaatnya jelas, dapat dilaksanakan, dan benar-benar ada dalam praktiknya.

Dilihat dari sisi keabsahan akad, sistem tersebut tidak membatalkan akad karena telah diketahui dan diterima pekerja sejak awal. Dilihat dari sisi etika muamalah, praktik tersebut belum sepenuhnya ideal karena sebagian hak pekerja tidak diterima pada periode kerja yang sama. Islam tidak hanya menilai sah atau tidaknya akad, tetapi juga menilai bagaimana akad dilaksanakan secara adil dan patut. Etika muamalah yang dimaksud dalam konteks ini meliputi beberapa hal. Pertama, ketepatan menunaikan hak pekerja, yaitu memberikan upah setelah pekerjaan selesai tanpa penundaan yang tidak perlu. Kedua, keadilan yaitu pekerja menerima haknya secara utuh dalam waktu yang wajar.

Pembayaran upah di Perusahaan Rokok PMJ dilakukan secara mingguan, sehingga waktu pemenuhan hak pekerja sudah jelas dan dapat dipastikan. Mekanisme pengalihan hasil kerja pada hari terakhir ke periode pembayaran berikutnya juga telah diketahui dan disepakati oleh pekerja sejak awal sebagai bagian dari sistem administrasi perusahaan. Dengan demikian, dari segi keabsahan akad ijarah, tidak ditemukan unsur yang dapat membatalkan kesepakatan kerja tersebut. Namun, kesepakatan dan kerelaan pekerja terhadap mekanisme tersebut tidak secara otomatis menjadikan praktik ini terbebas dari kategori *māṭl*.

Hal ini disebabkan syarat utama dalam hadis tentang *māṭl* adalah adanya kemampuan (*al-ghaniy*) dari pihak yang menunda untuk memenuhi haknya tepat waktu. Namun demikian, dalam perspektif *fiqh muamalah*, penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang dibenarkan syariat termasuk bentuk kezaliman yang dilarang. Hal tersebut ditegaskan dalam hadis Rasulullah saw.:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَطْلُ
الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا أَتَبَعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ

"Dari Abu Hurayrah r.a, bahwa sesungguhnya Rasulullah saw telah bersabda: Orang kaya yang memperlambat kewajiban membayar utang adalah suatu kezaliman, maka jika kamu dialihkan kepada orang yang kaya, ikutilah."¹⁹

Konsep penundaan pembayaran dalam *fiqh* dikenal dengan istilah *māṭl* (المطل), yaitu menunda pemenuhan kewajiban padahal pihak yang bersangkutan mampu melaksanakannya. Dalam konteks Perusahaan Rokok PMJ, apabila

¹⁹ Musafa'ah, *Hadith Hukum Ekonomi Islam: Buku Ajar Hadith Hukum Ekonomi dan Bisnis*, 151.

perusahaan menunda pembayaran upah pekerja tanpa alasan yang jelas, maka tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan dalam akad ijarah karena dapat merugikan pekerja yang menggantungkan kebutuhan hidupnya pada upah tersebut

Apabila penundaan pembayaran menimbulkan kesulitan ekonomi atau kerugian nyata bagi pekerja, maka hal tersebut bertentangan dengan prinsip syariat. Apabila penundaan hanya bersifat administratif, disepakati bersama, dan tidak menimbulkan mudarat yang berarti, maka praktik tersebut masih dapat ditoleransi, namun tetap kurang ideal. Menurut penulis, perbedaan antara akad yang sah dan akad yang ideal penting untuk ditegaskan. Sistem di Perusahaan Rokok PMJ dapat dinilai sah karena rukun dan syarat akad terpenuhi. Akan tetapi, apabila pembayaran dilakukan sesuai waktu yang telah disepakati, maka praktik tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam.²⁰

Dari sisi prinsip *al-adl* (keadilan), juga menjadi dasar penting dalam sistem pengupahan menurut hukum Islam. Allah Swt. berfirman dalam Q.S. An-Nahl ayat 90:²¹

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat kebajikan.” (Q.S. An-Nahl: 90)

Selain itu, Allah Swt. juga berfirman dalam Q.S. Hūd ayat 85:²²

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ

Artinya: “Janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka.” (Q.S. Hūd: 85)

²⁰ Az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, 424.

²¹ “Qur’an Kemenag,” An-Nahl: 90.

²² *Ibid.*, Hūd: 85.

Ayat tersebut menegaskan larangan mengurangi atau merugikan hak orang lain, termasuk hak pekerja atas upah yang layak. Dalam praktik di Perusahaan Rokok PMJ, sistem upah borongan memberikan upah sesuai jumlah hasil kerja pekerja. Menurut penulis, sistem tersebut pada dasarnya telah mencerminkan prinsip keadilan karena pekerja memperoleh imbalan berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan. Akan tetapi, keadilan dalam hukum Islam tidak hanya dipahami dari adanya pembayaran upah, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap hak pekerja, kepastian pembayaran, dan tidak adanya tindak perjanjian kerja secara lisan dalam praktik hubungan kerja di Perusahaan Rokok PMJ pada dasarnya dibolehkan dalam hukum Islam selama memenuhi rukun dan syarat akad ijarah, yaitu adanya pihak yang berakad, sighat, manfaat, dan ujah. Akad lisan tetap dianggap sah karena didasarkan pada kerelaan dan kesepakatan kedua belah pihak. Namun, ketiadaan perjanjian tertulis berpotensi menimbulkan kelemahan dalam pembuktian apabila terjadi perselisihan hubungan kerja di kemudian hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja lebih banyak didasarkan pada unsur kepercayaan dan kesepahaman antara pekerja dan perusahaan.²³

Berdasarkan seluruh analisis di atas, penundaan pembayaran upah di Perusahaan Rokok PMJ yang dilakukan secara mingguan telah menjadi kebiasaan dalam praktik kerja serta diketahui, disepakati, dan diterima oleh pekerja sejak awal hubungan kerja. Dalam perspektif hukum Islam, kondisi

²³ Milhan, "Maqashid Syari'Ah Menurut Imam Syatibi dan Dasar Teori Pembentukannya," *Al-Usrah : Jurnal Al Ahwal As Syakhsyah* 9, no. 2 (31 Oktober 2022): 88.

tersebut dapat dikatakan sesuai dengan prinsip ijarah dan prinsip keadilan (*al-‘adl*), karena penentuan waktu pembayaran upah diperbolehkan berdasarkan kesepakatan para pihak selama tidak mengandung unsur penipuan, kezaliman, dan tidak merugikan pekerja. Dengan demikian, pembayaran upah secara mingguan di Perusahaan Rokok PMJ tidak termasuk *māʾl* (penundaan yang zalim) dalam hukum Islam, sebab telah menjadi ketentuan yang dipahami dan disetujui bersama dalam hubungan kerja.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian upah karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo menggunakan sistem upah borongan atau upah satuan hasil, yaitu upah diberikan berdasarkan jumlah batang rokok yang berhasil dilinting oleh pekerja. Besaran upah ditentukan dari jumlah hasil produksi yang diperoleh pekerja setiap hari kerja dan pembayaran dilakukan secara mingguan setiap hari Jumat. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja berlangsung berdasarkan kesepakatan lisan yang disampaikan pada awal pekerja mulai bekerja. Dalam praktiknya, pekerja telah mengetahui mekanisme kerja, cara perhitungan upah, serta waktu pembayaran upah sejak awal bekerja di perusahaan. Sistem tersebut diterapkan secara terus-menerus dan telah menjadi kebiasaan kerja yang dipahami oleh para pekerja maupun pihak perusahaan.
2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem pemberian upah di Perusahaan Rokok PMJ pada dasarnya telah memenuhi unsur hubungan kerja, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Sistem upah borongan yang diterapkan perusahaan juga termasuk bentuk pengupahan yang diakui dalam ketentuan ketenagakerjaan karena pembayaran upah didasarkan pada hasil

pekerjaan yang diselesaikan pekerja. Pembayaran upah yang dilakukan secara rutin setiap minggu menunjukkan adanya kepastian waktu pembayaran yang telah dipahami oleh para pekerja. Akan tetapi, hubungan kerja yang dilakukan secara lisan menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja masih belum optimal. Tidak adanya perjanjian kerja tertulis menyebabkan hak dan kewajiban para pihak tidak memiliki kekuatan pembuktian yang jelas apabila terjadi perselisihan hubungan kerja di kemudian hari. Selain itu, administrasi pengupahan yang masih sederhana berpotensi menimbulkan ketidakpastian dalam perlindungan hak pekerja.

3. Berdasarkan perspektif hukum Islam, sistem pemberian upah karyawan borongan giling di Perusahaan Rokok PMJ sesuai dengan konsep *ijarah*, karena terdapat unsur pekerjaan, manfaat, *ujrah*, dan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Sistem upah borongan dibolehkan dalam *fiqh muamalah* selama besaran upah diketahui secara jelas dan disepakati oleh para pihak. Pembayaran upah secara mingguan yang diterapkan perusahaan telah disepakati dan diketahui sejak awal oleh pekerja, sehingga dari sisi keabsahan akad, sistem ini termasuk akad *ijarah* yang sah dan sesuai dengan hukum Islam. Mekanisme penundaan hasil kerja hari terakhir ke periode berikutnya sistem “*digandul*” juga tidak menunjukkan indikasi kezaliman (*māʾīl*), karena tidak merugikan pekerja dan telah berjalan atas dasar kesepakatan serta kebiasaan dalam hubungan kerja. Dengan demikian, secara keseluruhan praktik

pengupahan borongan di Perusahaan Rokok PMJ telah sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam hukum Islam.

B. Saran

Merujuk pada temuan dan kesimpulan penelitian, beberapa saran dikemukakan kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Rokok PMJ Kabupaten Sidoarjo

Perusahaan perlu meningkatkan administrasi hubungan kerja, khususnya dengan membuat perjanjian kerja secara tertulis agar hak dan kewajiban para pihak memiliki kepastian hukum yang lebih jelas. Selain itu, pencatatan mengenai sistem pengupahan, jumlah hasil produksi pekerja, dan pembayaran upah perlu dilakukan secara lebih tertib untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman maupun perselisihan di kemudian hari.

2. Bagi Pekerja Perusahaan Rokok PMJ

Pekerja diharapkan lebih memahami hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, terutama yang berkaitan dengan sistem pengupahan, waktu pembayaran upah, dan bentuk kesepakatan kerja yang berlaku di perusahaan. Pemahaman tersebut penting agar pekerja mengetahui bentuk perlindungan hak yang dimiliki selama menjalankan pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada kajian sistem pemberian upah karyawan borongan giling ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hukum Islam. Peneliti selanjutnya diharapkan

dapat mengembangkan penelitian dengan membahas aspek lain yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti perlindungan sosial tenaga kerja, keselamatan kerja, kesejahteraan pekerja borongan, atau efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja pada sektor industri rokok. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan yang lebih luas agar diperoleh hasil kajian yang lebih mendalam dan komprehensif.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku dan Kitab

- Abubakar, Rifa'i. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Ali, Zainuddin. *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam di Indonesia*. 1 ed. Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Al-Juzairi, Syaikh Abdurrahman. *Fikih Empat Madzhab Jilid 4*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2015.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam wa Adillatuhu*. 5. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Butarbutar, Russel. *Penelitian Hukum: Suatu Metode, Keterhubungan Filsafat, Teori Hukum Dengan Analisis & Penulisannya*. Jawa Barat: Mega Press Nusantara, 2023.
- Dwi Anggono, Bayu, Emanuel Raja Damaitu, Dyah Octorina Susanti, A'an Efendi, dan Dairani. *Pancasila Menuju Satu Abad Kemerdekaan lengkap*. Jember: Jember University Press, 2021.
- Elysa Wardhani, Novea, Sepriano, dan Reni Sinta Yani. *Metodologi Penelitian Bidang Hukum*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025.
- Gustaliza, Resma Bintani, Anthon Fathanudien, Nadhira Wahyu Adityarani, dan Peggy Dian Septi Nur Angraini. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Sada Kurnia Pustaka, 2025.
- Hasan, Akhmad Farroh. *Fiqh Muammalah dari Klasik hingga Kontemporer (Teori dan Praktek)*. Malang: UIN-Maliki Press, 2018.
- Hidayat, Rahmat. *Buku Ajar Pengantar Fikih Muamalah*. Medan: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.
- Huda, Qamarul. *Fiqh Muamalah*. 1 ed. Yogyakarta: Teras, 2011.
- J. Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 38 ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.
- Jazil, Saiful. *Fiqih Mu'amalah*. 1 ed. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014.

- Khairi, Mawardi, Lelisari, Nurjannah S, Novita Listiyaningrum, dan Akim, Inggit. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish, 2021.
- Lamijan, dan Jamal Wiwoho. *Upah Kerja dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*. 141 ed. Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021.
- Malayu S. P., Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Muhammad Wahdini. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Penerbit K-Media, 2022.
- Musafa'ah, Suqiyah. *Hadith Hukum Ekonomi Islam: Buku Ajar Hadith Hukum Ekonomi dan Bisnis*. UIN Sunan Ampel Press, 2015.
- Qudamah, Ibnu. *Al-Mughni*. 7. Jakarta: Pustaka Azzam, 2008.
- Rifa'i Abubakar. *Pengantar Metode Penelitian*. SUKA Press UIN Sunan Kalijaga. Yogyakarta, 2021.
- Saleh, Muhammad, Syafruddin, Syarkaini, dan Suci Ramadhona. *Fiqih Mu'amalah*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023.
- Setiawati, Rike. *Metodologi Penelitian Bisns Strategi Dan Teknik Penelitian terkini*. 1 ed. Kotawaringin: PT Asadel Liamsindo Teknologi, 2024.
- Soejono Soekamto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Pres, 2007.
- Suaidi. *Fiqh Muamalah (dari Teori ke Problematika Kontemporer)*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021.
- Sudarmanto, Eko, Elly Susanti, dan Erika Revida. *Good Corporate Governance*. 1 ed. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 19 ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suhartini, Endah, Ani Yumarni, dan Siti Maryam. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. 1 ed. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Suyanto. *Metode Penelitian Hukum Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*. 1 ed. Gresik: UNIGRES PRESS, 2022.
- Syafe'i, Rachmat. *Fiqih muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.

Yazid, Muhammad. *Fiqh Muamalah Ekonomi Islam*. Surabaya: IMTIYAZ, 2017.

Sumber Jurnal dan Artikel

Amirul Haq, Ichsan, Zamzani Nusantara, Rafif Hawari, dan Muhamad Ashoni Akbar. "Hadith Perspectives on Labor Welfare: The Principle of Compensation for Effort." *Diroyah: Jurnal Studi Ilmu Hadis* 9, no. 2 (2025): 248–61.

Antasari, Rina, dan Fatroyah Ars Himsya. "Perlindungan Hukum Bagi Upah Pekerja Akibat Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Maqashid Syariah." *Jurnal Muamalah* 8, no. 1 (Juni 2022): 87–104.

Darmiati. "Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Elfaqih Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 16 Februari 2025, 13–22.

Febri Wulandari, Virgianty, dan Dodi Jaya Wardana. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Citra Bangun Karya." *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 2, no. 1 (31 Desember 2022): 263–72.

Firdausi, M.R. "Analisis Hukum Pengupahan dalam Ekonomi Politik Madzhab Iqtishaduna (Studi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.

Fitriana, Syntia. "Eksplorasi Buruh dalam Penerimaan Upah Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada U.D Murni Jaya Iringmulyo Metro Timur)." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2021.

Hastuti, Puji, Nurul Hak, dan Badaruddin Nurhab. "Penerapan Akad Ijarah Pada Sistem Sewa Menyewa Sawah (Studi Pada Desa Tanjung Agung Kecamatan Ulumusi Kabupaten Empat Lawang)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 8, no. 2 (2022): 1508–12.

Hidayati, Nur, dan Ika Novi. "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif." *Az Zarka* '9, no. 2 (2020): 183–208.

Indrayani, Sufi, dan Amrul Muzan. "Kesenjangan Upah dan Keadilan Sosial terhadap Sistem Pengupahan di Indonesia." *Al-Muzdahir : Jurnal Ekonomi Syariah* 7, no. 1 (Januari 2025): 98–110.

Khairunnisa, Salsabillah Zahwa, Nurhalizah Bandaso, Muhammad Kurniawan Pulungan, dan Ahmad Wahyudi Zein. "Struktur dan Peran Organisasi dalam

- Penerapan Good Corporate Governance.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* 3, no. 1 (Desember 2025): 824–33.
- Khoiruddin, M, Imam Syafi’I, dan Ahmad Fajri. “Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa* 9, no. 1 (April 2024): 194–203.
- Milhan. “Maqashid Syari‘Ah Menurut Imam Syatibi dan Dasar Teori Pembentukannya.” *Al-Usrah : Jurnal Al Ahwal As Syakhshiyah* 9, no. 2 (31 Oktober 2022): 83–102.
- Maulidi H, Nur Alvi, dan Ira Siti Rohmah Maulida. “Analisis Pengupahan Terhadap Sistem Upah Kerja Borongan Buruh Bangunan Berdasarkan Fatwa DSN MUI Nomor 09/DSN-MUI/VI/2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.” *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law* 3, no. 2 (6 Agustus 2023): 593–599.
- Novania Kirana, Tamara. “Analisis Perbandingan Produktivitas Pekerjaan Konstruksi Berdasarkan Upah Harian dan Upah Borongan (Studi Kasus Pemasangan Bata Ringan).” Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2025.
- Octavia, Dina, dan Jufri Halim. “Analisis Gaji Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mikie Holiday Resort Berastagi.” *Sanashtek: Seminar Nasional Humaniora & Teknologi*, 2024, 418–26.
- Pangestu, Alfin Husna Ridho. “Upah Menurut Prinsip Islam dan Konvensional Implikasi Sosial dan Ekonomi.” *Syirkah: Jurnal Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2024): 1–12.
- Pasaribu, Ayu Angelina, dan Ahmad Albar Tanjung. “Analisis Tenaga Kerja Di Sektor Industri Di Indonesia Menggunakan Pendekatan GMMM.” *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8, no. 1 (2023): 378–90.
- Pirani, Indah Suci, H Rachmat Gustiana, Doddy Mulyono, dan Guntur Syahputra Saragih. “Analisis Implementasi Sistem Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Pt.Enlka Mitra Perkasa.” *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management* 3, no. 3 (2023): 1029–41.
- Roslan, Mustaqim. “Hifz Al-Nafs dalam Maqasid Syariah: Analisis Teoritikal.” *Al-Takamul Al-Ma’rifi* 7, no. 1 (2024): 8–19.

Say Mandari, Quri'syaich, Ernu Widodo, dan Fathul Hamdani. "Urgensi Hak Buruh dalam Kebijakan Pengupahan." *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik dan Humaniora* 2, no. 1 (11 Februari 2025): 243–59.

Siburian, Henry Kristian. "Tinjauan Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan Republik Indonesia Indonesia." *Journal Evidence Of Law* 2, no. 2 (2023): 209–18.

Sukmawan, Yulia Audina, dan Dwi Damayanti. "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum." *Notary Law Journal* 4, no. 3 (2025): 114–28.

Yetniwati. "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan." *Litigasi* 18, no. 2 (2017): 340–81.

Zainollah, dan Fakhruzy, Agung. "Penundaan Pembayaran Upah Pekerja di Pabrik Sandal UD. Nusantara Desa Pasanggar Kecamatan Pegantenan Kabupaten Pamekasan Perspektif Hukum Islam." *Al-Huquq: Journal of Indonesian Islamic Economic Law* 1, no. 1 (13 Oktober 2019): 17-30.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Sumber Data Elektronik

"Qur'an Kemenag." Diakses 12 Januari 2026.
<https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/28?from=26&to=88>.

Putra Maju Jaya. "Putra Maju Jaya | Produsen Rokok." Diakses 11 April 2026.
<https://www.putramajujaya.com/id>.

Sumber Wawancara

Bapak A.M. Pengawas Lapangan (Mandor), 10 April 2026. Sidoarjo.

Ibu A. Karyawan Borongan Giling Rokok SKT, 10 April 2026. Sidoarjo.

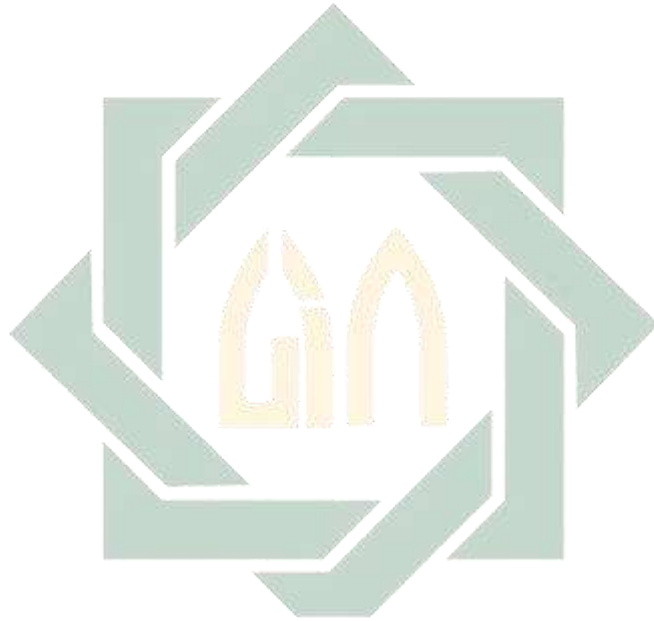
Ibu M. Karyawan Borongan Giling Rokok SKT, 10 April 2026. Sidoarjo.

Ibu M.R. Karyawan Borongan Giling Rokok SKT, 10 April 2026. Sidoarjo.

Ibu T.P. HRD Perusahaan Rokok PMJ, 10 April 2026. Sidoarjo.

Sumber Dokumen Lain

Slip Gaji Karyawan Borongan Rokok Perusahaan Rokok PMJ.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A