

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks pelaksanaan pembangunan Nasional, tenaga kerja tentu memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, serta dituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan taraf hidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja. Untuk meningkatkan produktifitas pekerja dalam mencapai keberhasilan pembangunan perlu kiranya diadakan perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh, terutama perlindungan terhadap pengupahan, karena upah adalah salah satu tujuan yang dicapai oleh pekerja itu sendiri, di samping itu upah juga merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja.¹

Pemberian Upah merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan, bahkan jika tidak profesional dalam menangani tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya mencakup aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.²

Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal

1 Lidia Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," UIR Law Review 1 : 3 (2017).

² Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Rineka Cipta, Jakarta, 1995, 56.

balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan. Dengan perkembangan teknologi sangat pesat, buruh (pekerja) tetap diperlukan untuk produksi dan untuk menjalankan teknologi itu sendiri. Oleh karena itu semaju apapun suatu negara, pasti tetap mengakui peran buruh dalam usaha produksi barang dan jasa. Dan berkaitan dengan buruh, upah merupakan unsur utama pendapatan (*income*) mereka sehingga upah buruh selalu menjadi polemik dan isu sentral dalam ketenagakerjaan. Hal itu disebabkan karena seorang majikan terkadang memberikan upah yang tidak sesuai sehingga timbul protes dari buruh yang tergabung dalam serikat buruh. Serikat buruh mempunyai peran penting dalam memperjuangkan hak-hak anggota dari penindasan para majikan, maka sering kita dengar ada partai buruh meskipun berada di negara-negara maju.³

Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan Ilmu Ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.⁴

Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad kontrak (pemilik) untuk mengeksploitasi pekerja dengan memberikan upah yang tidak layak atau di bawah standar.

Maka dari itu berdasarkan prinsip keadilan upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan

³ Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam," *Equilibrium* 1, no. 2 (2013): 241–257.

⁴ Nisa Wulandari And Hayat Sholihin, "View Metadata, Citation And Similar Papers At Core.Ac.Uk," *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam* 1, No. 2 (2020): 274–282.

perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.

Upah dalam Islam juga menyangkut dengan sistem ekonomi Islam yang berlandaskan pada ketuhanan. Sistem ini bertitik tolak pada Allah dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi manapun, adalah antara ekonomi dan akhlak tidak terpisah sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak, politik dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan Islami. Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah ijarah yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja.⁵

Prinsip pengupahan dari sudut pandang ekonomi Islam pada hakikatnya adalah untuk Menciptakan keadilan ekonomi bagi tenaga kerja, kaitannya dengan pemberi kerja dan tenaga kerja yaitu memiliki hubungan kerja. Tentu prinsip keadilan dalam Islam Memastikan bahwa upah yang diterima pekerja harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh tenaga kerja itu sendiri untuk perusahaan. Dengan demikian, upah harus dibayarkan dengan adil, tidak terlalu rendah sehingga tidak bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari tenaga kerjanya. Namun, upah juga tidak boleh dibayarkan begitu tinggi sehingga majikan kehilangan keuntungan atas kerja sama yang dilakukannya tersebut.⁶

Standar kelayakan upah bukan hanya dilihat dari seberapa besar jumlah upah yang diberikan tetapi juga melihat sistem yang berlaku. Tentunya menjadi kewajiban para pemilik untuk dapat menutupi kebutuhan pokok hidup

5 Sidik Pamungkas, "Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt . Bumi Mentari Karya Kabupaten". Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu 2016 M / 1437 H, *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2016.

6 Muhammad Rahmat Martino, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi)" (Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2020).

termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Sebuah negara Islam sebagai wakil Allah dimuka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberia upah yang berada dibawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya.

PT Bento Group Indonesia seperti halnya bentuk hubungan industrial lainnya yang didalamnya terdapat pihak pemilik dan pihak karyawan. Maka dari itu pemilik Bento Group Indonesia tentu juga mengatur beberapa aspek sistem didalamnya, seperti halnya masalah jam dan hari kerja bagi karyawannya. Dikarenakan Bento Group Indonesia memiliki karyawan banyak, maka dalam jam kerja dibagi menjadi dua *shift*. Jam kerja karyawan *shift* pertama dimulai pada pukul 08.30 sd 16.30 dan *shift* kedua dari jam 16.30 sd 12.30 dengan total jam kerja 8 jam/hari. Sedangkan dalam seminggu karyawan diberikan waktu libur sehari dengan sistem “*Rolling*” kecuali di hari sabtu dan minggu. Jadi jika ditotalkan jumlah keseluruhan hari kerja yaitu terdapat 26 hari dalam satu bulan kerja.

PT Bento Group Indonesia juga mempunyai sistem dalam pengupahan karyawannya, yaitu dengan memberikan upah karyawannya perbulan. Selain itu dalam hal melakukannya setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dan semua karyawan memiliki bagian upah yang sama. Dalam artian pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik Bento Group Indonesia tersebut tidak berdasarkan porsi kerja atau porsi tanggung jawab dari masing masing karyawan tersebut. Tentu dalam sistem pengupahan tersebut terdapat nilai positif dan nilai negatif bagi karyawan maupun yang memperkerjakannya.

Berangkat dari uraian permasalahan di atas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan di Bento Group Indonesia tersebut, oleh karena itu peneliti merumuskan dengan judul; **“SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF**

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH (Studi Kasus di PT Bento Group Jalan Perjuangan, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat).

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Kajian

Penelitian ini berada dalam wilayah kajian Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial dengan topik kajian mengenai Upah Minimum Regional dalam Perspektif Undang-Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

b. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif berupa narasi, yaitu pendekatan penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya masalah yang akan di bahas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya akan membahas tentang sistem pengupahan di PT Bento Group Berdasarkan Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian skripsi ini, yaitu:

- a. Bagaimana sistem pengupahan pada karyawan di PT Bento Group?
- b. Bagaimana dampak sistem pengupahan terhadap karyawan PT Bento Group Indonesia?
- c. Bagaimana penerapan pengupahan menurut perspektif Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini, adalah:

- a. Untuk mengetahui sistem pengupahan di PT Bento Group Jalan Perjuangan, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui dampak sistem pengupahan terhadap karyawan PT Bento Group Jalan Perjuangan, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui sistem pengupahan perspektif Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan, melatih kemampuan dalam mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan serta menambah keilmuan tentang penerapan terhadap hukum islam tentang bagaimana pemberian pengupahan/gaji karyawan khususnya bagi mahasiswa jurusan ekonomi Islam serta menjadi referensi dan juga refleksi kajian kedepannya yang berkaitan dengan sistem pengupahan. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat menarik perhatian dari peneliti lain, baik dari kalangan Muslim maupun non-Muslim, untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang serupa.

b. Kegunaan Teoritis

Untuk memberikan informasi dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam penetapan sistem pengupahan perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah yang sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

c. Kegunaan Praktis

Sebagai upaya untuk memberikan kemudahan bagi karyawan, majikan dan bagi masyarakat luas pada umumnya dalam memahami persoalan pemberian upah karyawan menurut hukum ekonomi syariah sehingga terciptanya sistem pengupahan yang adil dan beretika sesuai dengan aturan syari'at Islam. Dan untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang hukum Islam.

D. Literature Riview

Setelah peneliti melakukan berbagai penelusuran dan pencarian terkait judul penelitian ini, maka peneliti menemukan penelitian-penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini. Beberapa karya tulis yang berhasil ditemukan peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah peneliti baca, yaitu sebagai berikut:

1. Rahmat Martino, meneliti tentang “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja” (Studi Kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan terkait Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja yang dilaksanakan di CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi. Selain itu, dijelaskan juga dampak bagi para pekerja terkait sistem upah tenaga kerja di CV Ajib Bio Syifa. Penelitian ini menggunakan menggunakan jenis penelitian yuridis empiris dengan menguraikan dan mendeskripsikan terhadap beberapa aturan khususnya Hukum Ekonomi Syariah dan dihubungkan dengan perilaku nyata di lapangan. Data Primer diperoleh dari langsung dari masyarakat atau sumbernya. Yaitu dengan wawancara langsung dan menyebar kuesioner kepada karyawan serta direksi CV Ajib Bio Syifa agar memperoleh data yang lebih spesifik dan sesuai dengan kondisi yang ada di tempat penelitian. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa CV Ajib Bio Syifa dalam melakukan sistem upah pada tenaga kerja adanya ketidakjelasan dalam kontrak kerja dan dalam melakukan sistem upah tenaga kerja belum memenuhi kesejahteraan

tenaga kerjanya. Hal itu, sehubungan dengan pernyataan para tenaga kerja yang merasa upah yang diberikan masih kurang.⁷ Persamaan penelitian terdahulu diatas sama sama membahas tentang sistem pengupahan menurut hukum ekonomi syariah. Sedangkan perbedaannya itu terdapat di permasalahan yang dikaji pada penelitian terdahulu diatas adalah adanya ketidakjelasan dalam kontrak kerja dan dalam melakukan sistem upah tenaga kerja belum memenuhi kesejahteraan tenaga kerja di CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi. Selain itu, dijelaskan juga dampak bagi para pekerja terkait sistem upah tenaga kerja di CV Ajib Bio Syifa. Sedangkan pada penelitian ini yang saya kaji dibahas mengenai sistem penetapan upah di PT Bento Group Indonesia perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

2. In Safitri, meneliti tentang “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Karyawan Yang di Bawah Standart Upah Minimum Regional” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan solusi yang terdapat pada perusahaan CV Ec-Print comunnica Palembang, yang memberikan upah dibawah standar Upah minimum Regional, sehingga membuat karyawan mengeluh dengan upah yang di dapat. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian empiris field research (lapangan) dengan menggunakan metode wawancara, langsung kelapangan untuk melihat dan mewawancarai tentang aktivitas atau kegiatan perusahaan CV Ec-Print Comunnica Palembang yang memberikan upah di bawah standar Upah minimum Regional. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, adapun analisis data dalam permasalahan ini digunakan deskriptif kualitatif dengan ditarik kesimpulan secara deduktif. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap upah karyawan yang di bawah standar upah minimum regional (studi kasus CV Ec-Print Comunnica Palembang) bahwa upah yang diberikan belum memenuhi rukun ijarah. Rukun ijarah yang belum terpeuhi yaitu manfaat dari upah itu sendiri belum cukup terpenuhi selama

⁷ Martino, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja (Studi Kasus CV. Ajib Bio Syifa Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi).”

satu bulan. Dan upah yang diberikan memang berbeda dengan perusahaan lain. berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harusnya setiap perusahaan memberikan gaji/upah dengan standar UMR. Namun apabila perusahaan tersebut belum menerapkan, maka berdasarkan keputusan pasal 89 dapat di lakukan penangguhan.⁸ Persamaan penelitian diatas dan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu sama sama membahas upah karyawan perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Sedangkan perbedaanya ada dalam permasalahan yang terjadi, dalam penelitian diatas terdapat permasalahan sistem pengupahan yang dibawah UMR, sedangkan dalam penelitian yang akan saya kaji dibahas mengenai dampak dampak karyawan terhadap karyawan di PT Bento Group Indonesia perspektif Hukum Ekonomi Syariah.

3. Iimiah Syndyatul Mulyadi, meneliti tentang “Analisis Sistem Pengupahan dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan pada home industri sandal di Desa Toyomarto dan mengetahui sistem pengupahan pada home industri sandal di Desa Toyomarto dalam perspektif Ekonomi Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang digunakan pada home industri sandal di Desa Toyomarto menggunakan sistem pengupahan borongan. Sistem pengupahan borongan menggunakan perhitungan sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil yang diperoleh pekerja. hasil yang diperoleh pekerja dikalikan dengan tingkat upah yang telah disepakati oleh majikan dan pekerjanya. Dengan setiap bagian kerja memiliki tingkat upah yang berbeda-beda dan setiap minggunya pekerja memperoleh tingkat upah yang berbeda sesuai dengan hasil kerjanya. Pada home industri sandal di Desa Toyomarto majikan tidak memberikan tunjangan kepada para pekerjanya dimana pekerja hanya memperoleh upah pokok tanpa ada tunjangan dan jaminan baik jaminan kesehatan atau

⁸ Iin Safitri, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Upah Karyawan Yang Di Bawah Standar Upah Minimum Regional (Study Kasus Cv Ec-Print Comunicca Palembang)” (Universitas Islam Negeri Raden Fatah, 2019).

lainnya. Selain itu upah yang diperoleh juga dianggap masih kurang bisa memenuhi kebutuhan hidup para pekerjanya dimana beberapa pekerja masih mendapatkan upah yang jauh dari tingkat UMK Kabupaten Malang.⁹ Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan iki yaitu sama sama membahas sistem pengupahan menurut perspektif Hukum Ekonomi Islam. Sedangkan perbedaanya terdapat pada permasalahan sistem pengupahanya, dalam penelitian diatas membahas sistem pengupahan borongan. Sedangkan dalam penelitian yang akan penulis kaji membahas tentang sistem pengupahan dengan sistem bulanan.

4. Dewi Lestari, meneliti tentang “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis praktek pengupahan pekerja dalam perspektif Ekonomi Islam. Metode pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan wawancara secara langsung dan observasi. Analisis data menggunakan pendekatan Deskriptif dengan menyesuaikan praktek pengupahan yang dijalankan oleh UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group dengan perspektif Ekonomi Islam. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah pekerja juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum

⁹ Syndyatul Mulyadi, “Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya 1 (2017).

Kabupaten atau UMK.¹⁰ Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan penulis lakukan ini yaitu permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana sistem penetapan upah karyawan pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal dan bagaimana nilai-nilai Ekonomi Islam yang diterapkan dalam UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group. Sedangkan perbedaanya terdapat pada tempat, waktu dan terdapat masalah yang akan dilakukan peneliti saat ini juga membahas dampak dampak terhadap karyawan sedangkan dalam penelitian sebelumnya tidak terdapat dampak dampak bagi karyawan.

5. Sidik Pamungkas, meneliti tentang “Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme Upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif Ekonomi Islam dan untuk mengetahui Faktor apa saja yang menjadi penghambat buruh mendapatkan upah yang layak dalam perspektif ekonomi Islam di PT. Bumi Mentari Karya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penentuan informan penelitian menggunakan purposive sampling yang terdiri dari 20 orang informan. Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Upah buruh di PT. Bumi Mentari Karya dalam perspektif Ekonomi Islam. Upah buruh yang diberikan oleh PT. Bumi Mentari Karya kepada karyawannya belum bisa di bilang layak karena belum memenuhi pokok-pokok upah dalam perspektif ekonomi Islam. Faktor yang menjadi penghambat buruh mendapatkan upah yang layak dalam perspektif ekonomi Islam di PT. Bumi Mentari Karya. Belum ada keputusan dari pimpinan pusat yang akan menaikkan gaji, terbatasnya anggaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan, susah nya untuk mendapatkan pekerjaan sehingga pihak PT dengan leluasa memberikan upah, dan belum ada peraturan pemerintah untuk upah yang layak di tingkat Kabupaten sehingga mereka mendapatkan gaji hanya semena-

¹⁰ Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, (2015).

mena.¹¹ Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini yaitu sama sama membahas tentang sistem pengupahan. Sedangkan perbedaanya terdapat pada tujuan penelitian, pada penelitian yang akan peneliti tulis terdapat dampak upah terhadap karyawan, kemudian juga terdapat perbedaan pada tempat penelitian dan waktu penelitian.

6. Murtadho Ridwan, meneliti tentang “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”. Bahwa pada Pasal 30 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan mendefinisikan upah dengan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja. Sedangkan upah minimum didefinisikan dengan upah bulanan yang terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dimana upah minimum bervariasi berdasarkan pada kawasannya, sehingga ada yang disebut upah minimum regional tingkat I, upah minimum regional tingkat II, upah minimum sektoral regional tingkat I, upah minimum sektoral regional tingkat II, dan juga ada upah minimum sektoral (Permen Tenaga Kerja RI No: Per-01/MEN/1999 tentang Upah minimum). Besaran upah minimum akan selalu disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi di masing-masing kawasan.¹² Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai pengupahan, sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan tempat.
7. Lidia Febrianti, meneliti tentang “Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Bahwa Upah bagi pekerja merupakan suatu penghasilan baginya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, dengan pemberiaan upah yang layak bagi majikan, maka akan dapat pula memberikan ketenangan bekerja bagi pekerja, ketenangan

11 Pamungkas, Upah Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Pt . Bumi Mentari Karya Kabupaten Muko-Muko Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu 2016 M / 1437 H.

12 Ridwan, “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam.”

berusaha bagi pengusaha, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas pekerja serta meningkatkan hasil kerja yang lebih tinggi. Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.¹³ Persamaannya pada penelitian ini adalah sama-sama membahas mengenai pengupahan, sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan tempat. Selain itu pada sistematika pembahasannya.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dibuat untuk menjadi pisau analisis terhadap masalah penelitian.¹⁴ Rianse dan Abdi mengatakan bahwa kerangka pemikiran atau kerangka pikir merupakan suatu konsep pemikiran untuk menjelaskan masalah riset berdasarkan fakta-fakta, observasi dan telaah pustaka dan landasan teori. Berbeda dengan pendapat Sugiyono, yang mendefinisikan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Konteks yang dimaksud untuk kerangka penelitian. Dalam menjalankan sebuah penelitian yang membutuhkan kerangka berpikir, alangkah lebih baiknya jika hal tersebut mampu menjelaskan secara teoritis. Sekaligus juga bisa menjelaskan hubungan antara variable yang diangkat. Jadi peneliti bisa menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.¹⁵

13 Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."

14 Beni Ahmad Saebani, "Metode Penelitian Hukum," Bandung: Pustaka Setia 128 (2008).

15 Salma, "Kerangka Berpikir: Pengertian, Cara Membuat, Dan Contoh Lengkap," last modified 2023, accessed July 2, 2023, <https://penerbitdeepublish.com/kerangka-berpikir/>.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti factor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Professor Benham yang dikutip oleh Afzalur Rahman bahwa upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.¹⁶

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama pekerja/buruh melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah: jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat pekerja beli dari jumlah upah itu.¹⁷

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian upah. “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.”¹⁸

Menurut Fiqh Mu’amalah upah disebut juga dengan ujroh. Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru arti menurut bahasanya ialah al-iwadh yang arti dari

¹⁶ Rahman Afzalur, “Doktrin Ekonomi Islam,” PT Dana Bhakti wakaf UII, Yogyakarta (1995).

¹⁷ Zaeni Asyhadie, “Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja” (2007).

¹⁸ “Pasal 1 Angka (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,,” n.d.

bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah. Sedangkan ujroh (*fee*) yaitu upah untuk pekerja. Ujroh terbagi menjadi dua, yaitu:¹⁹

1. Ujroh al-misli adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
2. Ujroh Samsarah adalah fee yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Afzalurrahman juga mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.²⁰ Nurimansyah Haribuan juga mendefinisikan bahwasannya upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*) yang diterima buruh (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Sistem penetapan upah juga sudah dijelaskan pada Fatwa DSN No. 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah, bahwa suatu pekerjaan yang diadakan tidak boleh melanggar syari'at agama Islam dan peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam pelaksanaannya pengupahan pada salah satu cabang PT Bento Coffe Group di Cirebon Jawa Barat terdapat syarat yang terpenuhi yaitu keridhaan kedua belah pihak dan tidak melanggar syariat

Pengertian buruh pada saat ini di mata masyarakat awam sama saja dengan pekerja, atau tenaga kerja. Padahal dalam konteks sifat dasar pengertian dan terminologi di atas sangat jauh berbeda. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi. Dalam teori Karl Marx tentang nilai lebih, disebutkan bahwa kelompok yang memiliki dan menikmati nilai lebih disebut sebagai majikan dan kelompok yang terlibat dalam proses penciptaan nilai lebih itu disebut buruh. Kalangan buruh itu terdiri dari dua jenis yaitu, para pekerja

19 Ahmad Ifham Sholihin, Buku Pintar Ekonomi Syariah (Gramedia Pustaka Utama, 2013).

20 Zainal Asikin, "Dasar-Dasar Hukum Perburuhan" (1994).

merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Yang kedua adalah orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh harian di pertanian, perindustrian dan lain-lain.²¹

Dengan semakin berkembangnya kegiatan individu untuk memaksimalkan sumber daya alam yang ada untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia secara holistik, maka tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai orang yang berkompoten untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja disini didefinisikan secara general, tanpa terbatas oleh umur, jenis pekerjaan apa yang dilakukan, maupun detail pekerjaan yang dilakukan.²² Sementara itu, menurut M.M. Papayungan, tenaga kerja didefinisikan sebagai hal mendasar, yakni jumlah penduduk dalam suatu negara. Ia mengatakan bahwa tenaga kerja adalah:

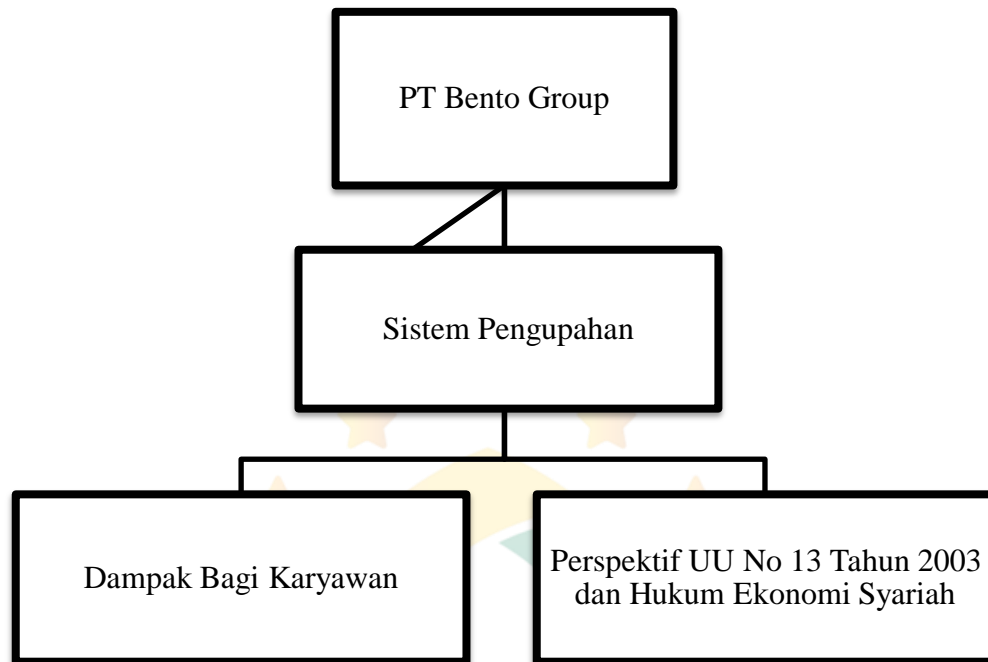
- a. Tenaga kerja merupakan total penduduk secara keseluruhan di suatu negara yang bisa menghasilkan barang ataupun jasa apabila adanya permintaan, juga apabila mereka ingin berkontribusi dalam kegiatan itu.
- b. Angkatan kerja merupakan individu yang gigih untuk bekerja pada aktivitas produksi, atau bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya, yaitu dalam menghasilkan barang ataupun jasa.
- c. Bukan tenaga kerja (Not in Labour Force) yaitu mereka yang tidak kerja ataupun mencari kerja. Jadi mereka ini merupakan bagian dari tenaga kerja yang benar-benar tidak kerja, dan mereka yang tidak mengusahakan untuk bekerja pada aktivitas produksi yang bisa menghasilkan barang ataupun jasa.²³

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER
SYEKH NURJATI CIREBON

21 Baqir Sharief Qorashi, *Keringat Buruh* (Jakarta: Al-Huda, 2007).

22 Yunus Assagaf, "Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam," *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 3, no. 1 (2016).

23 Papayungan, "Ekonomi Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ujung Pandang Fakultas Ekonomi* (1996): 16.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis, Metode dan Pendekatan Penelitian

a. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dimana penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.²⁴

Dengan penelitian kualitatif semua fakta berupa kata-kata lisan maupun tulisan dari sumber data masyarakat kota Cirebon dan telah diamati dan dokumen terkait lainnya dari salah cabang PT Bento Group satu yang disajikan dan digambarkan apa adanya untuk selanjutnya ditelaah guna menemukan makna.

²⁴ Ditha Prasanti, "Penggunaan Media Komunikasi Bagi Remaja Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan," LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi 6, no. 1 (2018): 15–22.

b. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu penelitian dengan data yang diperoleh dari penelitian langsung pada kegiatan di lapangan kerja penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian non doktrinal, yaitu menggunakan teori yang sudah ada kemudian dikembangkan lebih lanjut sesuai dengan kondisi di lapangan.²⁵ Adapun penelitian kualitatif mempunyai dua tujuan utama, yang pertama yaitu, menggambarkan dan mengungkap (*to describe and explore*) dan kedua menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*).

c. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, perjanjian serta doktrin (ajaran). Penelitian normatif ini adalah penelitian terhadap sistematika hukum, yaitu penelitian yang tujuan pokoknya adalah untuk mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian atau dasar dalam hukum.²⁶

Penelitian yuridis normatif ini menganalisis masalah dari sudut pandang ataupun ketentuan yang mengacu pada norma-norma yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menganalisis masalah dari sudut pandang fakta yang terjadi di lapangan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdapat dua macam, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari subjek penelitian dengan menggunakan alat ukur atau alat pengumpulan data.

b. Data Sekunder

²⁵ Supriadi, Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Yogyakarta: UII Press, 2005).

²⁶ Bambang Sunggono, Metodologi Penelitian Hukum (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber lain. Dalam hal ini data sekunder yang akan diperoleh melalui data kepustakaan yang berisi tulisan-tulisan yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yaitu dari berbagai buku tentang, serta tulisan-tulisan yang berisi sebagainya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.²⁷ Dalam hal ini peneliti melakukan observasi terstruktur, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data bahwa peneliti sedang melakukan penelitian, sehingga informan mengetahui sejak awal sampai akhir aktivitas peneliti.²⁸

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi verbal dengan tujuan untuk mendapatkan informasi penting yang diinginkan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari wawancara adalah adanya kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan sumber informasi.²⁹ Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara langsung dengan karyawan Bento Group Indonesia.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu usaha penelaahan terhadap beberapa dokumen (barang-barang tertulis) atau arsip. Sugiyono

27 Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016).

28 Nuning Indah Pratiwi, "Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi," *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 1, no. 2 (2017): 202–224.

29 Nurul Zuriah, "Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori Aplikasi" (2006).

mengemukakan bahwa “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang”.³⁰

Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung terhadap hasil pengamatan dan wawancara berkaitan dengan bentuk pesan verbal dan non verbal dan juga hambatan-hambatan yang ditemui oleh peneliti.³¹

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap bahan-bahan tersebut agar dapat diinterpretasikan temuannya kepada orang lain.³² Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles and Huberman membagi proses analisis data menjadi tiga bagian, yaitu reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi, yakni sebagai berikut:³³

a. Reduksi Data

Menurut Sugiyono, reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam melakukan reduksi data dapat mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan penelitian akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang memiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan.

Reduksi data yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan diskusi dengan orang-orang yang peneliti anggap mampu memberikan masukan kepada peneliti. Dari hasil diskusi

30 M P P Sugiyono and P Kuantitatif, “Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta,” Cet. Vii (2009).

31 Pratiwi, “Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi.”

32 Zuriyah, “Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori Aplikasi.”

33 Sugiyono and Kuantitatif, “Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta.”

tersebut, peneliti mampu untuk mereduksikan data-data dari hasil penelitian.

b. *Display data* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.³⁴ Penyajian data dalam penelitian ini adalah dengan cara mendeskripsikan semua kegiatan selama proses berlangsungnya kegiatan penelitian dan mendeskripsikan hasil dari penelitian yang peneliti lakukan selama berada di lapangan. Penyajian data yang digunakan oleh peneliti adalah dalam bentuk uraian dan gambaran- gambaran baik dari proses maupun hasil penelitian.

c. Kesimpulan atau *verifikasi*

Langkah terakhir dalam proses analisis data dalam penelitian kualitatif adalah menarik kesimpulan dari berbagai permasalahan yang diteliti. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan kesimpulan atau verifikasi data hasil penelitian setelah peneliti selesai melakukan semua proses penelitian di lapangan. Bentuk kesimpulan atau *verifikasi* yang peneliti lakukan adalah dengan cara menarik kesimpulan dari semua permasalahan yang peneliti teliti selama berada di lapangan.

5. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih di PT Bento Group Indonesia Jalan Perjuangan, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat)

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan serta memperoleh gambaran dari keseluruhan penelitian ini, maka dijelaskan sistematika penulisan skripsi yang terbagi atas lima bab sebagai berikut:

1. Bab Pertama: Pendahuluan

34 Sugiyono and Kuantitatif, “Kualitatif, Dan R&D, Bandung: Alfabeta.”

Menggambarkan isi dan bentuk penelitian yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika penulisan.

2. Bab Kedua: Tinjauan Umum Tentang Sistem Pengupahan Syariah Menguraikan tentang landasan teori mengenai Prinsip Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah mulai dari pengertian, jenis-jenis, fungsi hingga Mencegah Pembiayaan Bermasalah Di Bank Syariah.
3. Bab Ketiga: Gambaran Umum Bento Group Indonesia Jalan Perjuangan, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat dan Profil Tempat Penelitian Bento Group Indonesia Jalan Perjuangan, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat.
4. Bab Keempat: Hasil Penelitian dan Pembahasan Berisi tentang penjabaran analisis dan pembahasan mengenai sistem pengupahan, Ditinjau Dari UU. No. 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah. Dalam bab ini di bahas mengenai Bagaimana Bagaimana upaya Bento Group Indonesia Jalan Perjuangan, Karyamulya, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat dalam sistem penetapan upah terhadap karyawan, bagaimana dampak karyawan terhadap sistem upah, dan bagaimana sistem upah menurut perspektif UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan hukum ekonomi syariah.
5. Bab Kelima: Penutup Menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab ke empat sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Penulis juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan.

SYEKH NURJATI CIREBON