

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Upah merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap Perusahaan.<sup>1</sup> Pengupahan berpengaruh dalam aktivitas perusahaan. Peranan sistem Akuntansi penggajian dan pengupahan dapat menunjang dalam tujuan dari setiap perusahaan adalah menyajikan informasi yang akurat dalam pengambilan keputusan, maka perlu ditunjang oleh adanya akuntansi keuangan.<sup>2</sup>

Berdasarkan teori upah minimum, pada tingkat *reservation wage* tertentu keputusan individu untuk bekerja atau tidak sama kuat. Kondisi yang menggambarkan pasar kerja pada saat seseorang memutuskan untuk menjadi angkatan kerja akan menciptakan perubahan dalam pasar kerja yang membuat pasar kerja melakukan penyesuaian untuk memperoleh keseimbangan umum yang baru. Keseimbangan umum baru yang tercipta adalah bentuk gabungan keseimbangan dari sisi penawaran dan permintaan.<sup>3</sup>

Aturan khusus terkait upah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pada Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang dimaksud dengan upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dandibayarkan menurut suatu Perjanjian

---

<sup>1</sup> Yoesrizal Muhammad Yoesoef, et.al., “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe Perspektif Ekonomi Syariah,” *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6:1 (2023): 4.

<sup>2</sup> Hamida Hasan, “Sistem dan Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah,” *Management Journal*, 3:1 (2022): 125.

<sup>3</sup> Beni Teguh Gunawan, dan Firdausi Nuzula, “Dampak Umk dan Pdrb Terhadap Pengangguran Di Pulau Jawa Tahun 2015: Analisis Spasial Ekonometrik,” *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15:1 (2020): 2.

Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>4</sup>

Dalam Islam pemberian upah termasuk dalam akad ijarah yaitu ijarah ala-al-amal atau ujarah. Secara bahasa ijarah ala al-amal dan ujarah mempunyai makna yang sama berarti upah, sewa jasa atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja.<sup>5</sup> Sistem pengupahan baru bisa terjadi apabila terjadi kontrak/perjanjian kerja antara buruh dengan majikan dan berisi hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak. Islam memperhatikan pemberian upah harus pada waktu yang tepat, secara adil dan layak, karena keterlambatan pembayaran upah suatu kezaliman karena melalaikan jerih payah seseorang pekerja.<sup>6</sup>

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama karena upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.<sup>7</sup>

Sistem pengupahan yang diterapkan di Indonesia adalah sistem upah berbasis waktu, sistem upah persatuan, sistem sesuai dengan satu unit hasil, dan sistem upah premium. Selain sistem yang disebutkan sebelumnya, ada sistem upah

---

<sup>4</sup> Hendra Halomoan Ambarita, et.al., "Pemenuhan Upah Layak Bagi Pekerja Melalui Penetapan Upah Minimum Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang," *Wajah Hukum*, 8:1 (2024): 216.

<sup>5</sup> Helmi Kaim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 34.

<sup>6</sup> Cut Mirna, "Sistem Pengupahan dalam Ijarah (Studi terhadap Pekerja Traktor Pemetong Padi Pada Usaha Pelayanan Jasa Alsintan Sejahtera Pulo Panjoe Kec. Glumpang Baro Kab. Pidie," (*Skripsi*, Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Dassalam-Banda Aceh, 2018), 17.

<sup>7</sup> Christian Johannes Rondonuwu, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pt. Pln Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo," *Lex Administratum*, 7:1 (2019): 94.

yang dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem ini adalah sistem bonus. Sistem upah berbasis waktu adalah sistem upah yang didasarkan pada lamanya seseorang bekerja. Berdasarkan sistem upah ini, karyawan dapat memanfaatkan sebagian besar waktu yang dialokasikan untuk melakukan pekerjaan. Namun, sistem ini juga memiliki kelemahan. Kelemahan dalam sistem ini adalah karyawan tidak terlalu memperhatikan kualitas pekerjaan, termasuk tidak memperhatikan keterlambatan kerusakan material atau peralatan.<sup>8</sup>

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang. Upah yang wajar atau dalam artian tidak seorang pun yang dirugikan adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum.<sup>9</sup>

UMKM merupakan salah satu jenis usaha kecil yang sangat berperan dalam peningkatan dan pertumbuhan perekonomian masyarakat. Karena keberadaan UMKM mampu bertahan dalam situasi apapun untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat. Ketangguhan UMKM terbukti saat terjadi krisis moneter tahun 1998 banyak usaha-usaha besar yang berjatuh namun UMKM tetap bertahan dan bahkan bertambah jumlahnya. Berdirinya usaha di sektor UMKM mampu menyerap jumlah angkatan kerja yang siap bekerja tetapi belum mendapat pekerjaan sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran. Berkembangnya pertumbuhan di sektor usaha mikro semakin terbukanya kesempatan peluang kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan masyarakat. Dengan berkurangnya jumlah pengangguran berarti sektor UMKM banyak merekrut tenaga kerja yang berarti akan membantu pemerintah dalam upaya mengurangi angka kemiskinan. Peran usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) membantu

---

<sup>8</sup> Anton Nugroho, Kusuma Chandra Kirana, "Skema Pengupahan Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi Berdasarkan Risiko Keselamatan Kerja," *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 3:1 (2024): 67.

<sup>9</sup> Renaldi Mario, "Praktek Pengupahan Karyawan di Bawah Upah Minimum Kota (UMK) dalam Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif," (*Skripsi*, Fakultas Syariah Universitas Raden Intan Lampung, 2023), 19.

meningkatkan angka pertumbuhan ekonomi dan mampu menyerap jumlah tenaga kerja dan distribusi hasil-hasil pembangunan dapat meningkatkan dirasakan oleh masyarakat.<sup>10</sup>

Secara umum permasalahan pada sebagian besar usaha mikro dan kecil antara lain adalah memiliki keterbatasan dalam hal keuangan (*financial*), pengelolaan manajemen, tempat usaha, dan pemasaran hasil produksi. Sementara disisi lain, terdapat ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang wajib dilaksanakan oleh seluruh skala usaha. Secara umum para pelaku usaha/perusahaan mikro dan kecil memiliki kebijakan masing-masing dalam penentuan upah pekerja/karyawannya. Penentuan besarnya upah pekerja/karyawannya pada usaha mikro dan kecil didasarkan pada tingkat upah yang berlaku di sekitar lokasi tempat usahanya. Meskipun sudah ada ketentuan upah minimum, namun disisi lain masih terdapat beberapa faktor yang dipertimbangkan oleh para pelaku usaha mikro dan kecil dalam menentukan upah pekerja/buruhnya.<sup>11</sup>

Masalah yang menjadi fokus utama pada penelitian ini adalah ketidakmampuan usaha tersebut untuk mencapai Upah Minimum Kabupaten (UMK), yang menyebabkan tingginya angka pergantian karyawan. Situasi ini menimbulkan kerugian baik bagi pemilik usaha maupun karyawan itu sendiri. Dalam mengatasi tantangan ini, pemilik UMKM memutuskan untuk menerapkan sistem kontrak dalam pengupahan karyawan, dengan harapan dapat mencapai standar gaji UMR dan pada saat yang sama menjaga stabilitas tenaga kerja.

Analisis yang mendalam terhadap kontrak pengupahan dalam perspektif hukum ekonomi syariah menjadi fokus penelitian untuk mengevaluasi keberhasilan, keadilan, dan keberlanjutan dari implementasi tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga dalam memahami dinamika hubungan kerja di UMKM, serta memberikan kontribusi dalam pengembangan kontrak kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Sistem Pengupahan dan Perjanjian Kerja Karyawan Di**

---

<sup>10</sup> Salman Al Farisi, et.al., “Peran Umkm (Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat,” *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah*, 9:1 (2022): 73-74.

<sup>11</sup> Akhmad Junaedi, “Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro dan Kecil,” *Jurnal Ketenagakerjaan*, 13:1 (2018): 43.

## **Usaha Dagang TS Utama Majalengka Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Hukum Ekonomi Syariah”.**

### **B. Perumusan Masalah**

#### **1. Identifikasi masalah**

Wilayah kajian yang diambil oleh penulis mengenai Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial kajian Upah Minimum Regional dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif, yakni pendekatan penelitian yang digunakan dalam meneliti sesuai dengan kondisi objek berdasarkan pengalaman berupa peristiwa atau kejadian-kejadian yang terjadi di masyarakat. Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Sistem Pengupahan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka.
- b. Praktek atau peranan sistem upah yang dipakai dalam Usaha Dagang TS Utama Majalengka.
- c. Penyebab terjadinya perjanjian kerja dalam sistem pengupahan upaya mempertahankan kinerja karyawan
- d. Dampak yang terjadi pada karyawan dalam sistem perjanjian kerja pengupahan di Usaha Dagang TS Majalengka.
- e. Analisis sistem pengupahan perjanjian kerja karyawan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka menurut Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Hukum Ekonomi Syariah.

#### **2. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini diperlukan untuk mempersempit fokus penelitian dan membuatnya lebih terarah. Pembatasan masalah juga membantu dalam mengumpulkan data yang lebih akurat dan relevan, serta menganalisis data dengan lebih efektif atas permasalahan sistem pengupahan dan perjanjian kerja karyawan di usaha dagang TS utama majalengka dalam Perspektif Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 dan Hukum Ekonomi Syariah.



### 3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana penerapan sistem pengupahan dalam perjanjian kerja karyawan pada Usaha Dagang TS Utama Majalengka?
- b. Bagaimana dampak sistem pengupahan dalam perjanjian kerja karyawan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka?
- c. Bagaimana analisis sistem pengupahan dan perjanjian kerja karyawan pada Usaha Dagang TS Utama Majalengka dalam perspektif Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 dan hukum ekonomi syariah?

## C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Penerapan sistem pengupahan dan perjanjian kerja karyawan pada Usaha Dagang TS Utama Majalengka.
- b. Untuk mengetahui dampak sistem pengupahan dan perjanjian kerja karyawan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka.
- c. Untuk mengetahui analisis sistem pengupahan dan perjanjian kerja karyawan pada Usaha Dagang TS Utama Majalengka dalam perspektif Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 dan hukum ekonomi syariah.

### 2. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### a. Bagi Penulis

Untuk memperkaya *khazanah* keilmuan bagi penulis dan dapat melaksanakan teori serta menyesuaikan kenyataan yang terjadi di lapangan.

#### b. Bagi Akademik

Sebagai acuan akademis sekaligus menambah perbendaharaan perpustakaan di UIN Syekh Nurjati Cirebon guna membantu para mahasiswa dalam melengkapi pemecahan masalah, khususnya Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Islam Fakultas Syariah.

#### c. Bagi Praktisi

Untuk menambah informasi untuk mengetahui konsep upah dan insentif pada perusahaan menurut hukum positif dan hukum ekonomi syariah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atas masalah yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dalam kajian ilmu ekonomi Islam.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting dalam mendukung penyusunan skripsi penulis, sejauh yang penulis ketahui bahwa penelitian tentang Analisis Perjanjian Kerja Sistem Pengupahan terhadap karyawan pada Usaha Dagang TS Utama Majalengka belum ada yang membahasnya. Namun ada beberapa skripsi dan jurnal yang membahas sistem pengupahan pada karyawan yaitu :

*Pertama*, Sartika dalam penelitiannya berjudul “Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad Ijarah Dalam Hukum Ekonomi Islam”, menyimpulkan bahwa sistem pengupahan buruh tani berdasarkan akad ujarah dalam hukum ekonomi Islam yaitu, 1) Pemikiran Imam Mazhab mengenai akad ujarah dalam upah buruh tani adalah menurut mazhab Hanafi lupa atas ketaatan selain dari pada itu boleh menurut mazhab Hanafi, sedangkan Mazhab Syafii'I tentang akad tidak terimplementasi dalam system pengupahan buruh tani di Desa Paddinging karena akad itu tidak jelas terhadap proses dan pelaksanaan dan obyek kerja. 2) Sistem pembayaran upah buruh tani di Desa Paddinging adalah upah yang diberikan oleh pemilik sawah kepada buruh tani berdasarkan tradisi yang sudah ada sejak dulu, tradisi itu dipakai sampai sekarang. Pembagian upah ada yang diberikan setelah pekerjaan hari itu selesai secara langsung dan ada pula yang diberikan setelah panen tiba, upah ada yang berupa uang dan ada juga yang berupa hasil panen. 3) Konsep pendekatan-pendekatan hukum ekonomi Islam dalam sistem pengupahan buruh tani di Desa Paddinging seharusnya memuat nilai-nilai kebaikan, pertanggung-jawaban, keseimbangan, kejujuran dan keadilan.<sup>12</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penerapan sistem pengupahan yang memakai akad ujarah atau ijarah yang diberikan secara langsung. Namun, perbedaannya adalah bahwa penelitian ini tidak secara jelas menyebutkan fatwa yang digunakan dalam penyusunannya, berbeda dengan

---

<sup>12</sup> Sartika, “Sistem Pengupahan Buruh Tani Berdasarkan Akad Ijarah dalam Hukum Ekonomi Islam,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Islam Institute Agama Islam Negeri Parepare, 2019), 9.

penelitian penulis dimana menyebutkan teori maqashid syariah dan terfokus pada hifdzul mal.

*Kedua*, Muhammad Rahmat Martino dalam penelitiannya berjudul “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja”, berisi bahwa 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. Terkait pemotongan uang makan dan uang transportasi tidak tertera di dalam perjanjian kerja hal itu membuat sebagian besar tenaga kerja tidak mengetahui adanya pemotongan upah tersebut sehingga menimbulkan suatu ketidakjelasan. Selanjutnya, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah, dimana pemerintah menetapkan aturan tersebut dengan mempertimbangkan kesejahteraan tenaga kerja agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari yang tentunya harus ditaati oleh setiap pemilik usaha.<sup>13</sup>

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan menerapkan sistem kontrak dalam pengupahan. Perbedaannya terletak pada cara alokasi upah yang tidak selalu menghasilkan kesejahteraan bagi karyawan atau buruh. Namun, dalam penelitian penulis ini, alokasi tersebut ditangani dengan transparansi yang cukup.

*Ketiga*, Riska Wahyu Noviyana dalam penelitiannya berjudul “Penerapan Upah Karyawan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus di Desa Bendungan, Kecamatan Sawit, Kabupaten Boyolali)”, menyimpulkan bahwa Penerapan Upah Karyawan di Desa Bendungan yang dilakukan masing-masing pemilik CV beragam dan besarnya nominal upah tergantung pada posisi karyawan, banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja dan masa kerja karyawan. Berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah penerapan upah karyawan di masing-masing CV yang ada di Desa Bendungan belum memenuhi rukun dan syarat pembayaran upah. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan

---

<sup>13</sup> Muhammad Rahmat Martino, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), 5.



mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.<sup>14</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yakni terdapat pada tujuannya Dimana sistem pengupahan yang dilakukan pada objek penelitian sudah sesuai prinsip syariah atau tidak. Perbedaannya terdapat pada latar belakang yang Dimana penelitian ini hanya merujuk pada perspektif hukum ekonomi islam. Sedangkan pada penelitian penulis ini menggunakan dua perspektif yakni hukum ekonomi syariah dan hukum positif.

*Keempat*, Rizky Puspita Cahyaning Putri dalam penelitiannya berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi”, menyimpulkan bahwa sistem pengupahan yang menyebutkan bahwa upah harus diberitahukan kepada pekerja sebelum pekerjaan itu dimulai. Perusahaan sudah memberitahukan mengenai upah yang akan didapatkan di perusahaan ini kepada pekerja, dan dalam pemberitahuannya dilaksanakan pada saat akan melakukan perjanjian kerja yaitu sebelum para pekerja memulai pekerjaannya. Dan akad yang dilakukan oleh pekerja dan perusahaan tanpa ada keterpaksaan.<sup>15</sup>

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis pada kejelasan akad ijarahnya, khususnya dalam menentukan besaran upah yang akan diterima oleh pekerja dan lamanya waktu kerja yang menjadi dasar pengupahan. Namun, perbedaan mencolok antara penelitian ini dengan penelitian penulis adalah dalam konteks kesesuaian upah dengan pendapatan perusahaan. Penelitian ini menyoroti ketidaksesuaian upah terhadap perusahaan yang memiliki pendapatan besar, sedangkan dalam penelitian penulis, fokusnya lebih pada kesesuaian upah dengan perusahaan yang memiliki pendapatan kecil.

*Kelima*, Srino Mulya dalam penelitiannya berjudul “Analisis Sistem Pengupahan Pada CV. Multi Rezeki Selaras Ditinjau dari Perspektif Ekonomi

---

<sup>14</sup> Riska Wahyu Noviyana, “Penerapan Upah Karyawan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023), 20.

<sup>15</sup> Rizky Puspita Cahyaning Putri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja Yang Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020), 109.

Islam”, menyimpulkan bahwa praktik sistem pengupahan karyawan kontrak pada CV. Multi Rezeki Selaras sesuai dengan prinsip ekonomi Islam yaitu prinsip kemerdekaan belum terjalani sepenuhnya, karena waktu pemberian upah sering terjadi keterlambatan dari waktu jatuh tempo. Penetapan besaran upah karyawan pada CV. Multi Rezeki Selaras sudah sesuai dengan yang dianjurkan dalam Islam yaitu menyebutkan besaran upah pada awal kontrak kerja dan upah akan naik berdasarkan lama bekerja, tetapi perpanjangan kontrak kerja pada CV. Multi Rezeki Selaras masih terjadi penundaan sehingga kenaikan upah yang diterima karyawan belum sesuai dengan perjanjian. Prinsip keadilan dalam pengupahan masih belum terjalani sebagaimana mestinya, karena upah yang diterima oleh seluruh karyawan kontrak besarnya sama, sedangkan bidang pekerjaan dan tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan berbeda-beda. Kemudian konsep kelayakan juga kurang terpenuhi oleh CV. Multi Rezeki Selaras karena upah yang diterima oleh karyawan masih dibawah rata-rata standar Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat.<sup>16</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yakni terkait bagaimana mekanisme atau sistem pengupahan terhadap karyawan di suatu Perusahaan dalam konteks hukum ekonomi syariah atau hukum islam. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yakni penelitian terhadap penulis ini merujuk analisis dan implementasi terhadap pengupahan suatu usaha mikro kecil menengah terhadap karyawan guna mempertahankan tenaga kerjanya. Pada penelitian yang dilakukan Srino Mulya merujuk dalam pengupahan kontrak pada CV multi rezeki yang mana masih terjadi penundaan sehingga upah yang diterima belum sesuai. Sedangkan penulis merujuk kepada sistem kontrak terhadap pengupahan akan naik dan sesuai dengan UMR berdasarkan lamanya karyawan dalam bekerja.

*Keenam*, Rama Dina Pratiwi dalam penelitiannya berjudul “Analisis Kepatuhan Sistem Upah dan Insentif Pada Pt Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan Terhadap Hukum Ekonomi Islam”, menyimpulkan bahwa pelaksanaan sistem upah dan insentif di PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan dikatakan

---

<sup>16</sup> Srino Mulya, “Analisis Sistem Pengupahan Pada Cv. Multi Rezeki Selaras Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam,” (*Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri Bukittinggi, 2018), 8.

sudah berdasarkan prinsip adil, layak dan wajar. Adapun masalah pembayarannya menggunakan sistem upah menurut waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti per jam, per minggu, atau per bulan. Pembayaran upah dilakukan per tanggal 25 di setiap bulannya. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan syarat-syarat dan prinsip yang telah ditentukan dalam pandangan hukum ekonomi Islam. Sedangkan insentif yang diberikan PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan cukup memuaskan karena sudah memenuhi harapan pegawai dengan kisaran sebesar 2 – 10 kali gaji setiap insentif pada PT Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan telah memenuhi aspek keadilan, kelayakan dan kewajaran, sehingga pada aplikasinya sudah sesuai dengan pandangan hukum ekonomi Islam.<sup>17</sup>

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis adalah keduanya berfokus pada analisis sistem upah dan insentif di perusahaan tertentu, dengan penekanan pada keadilan, kelayakan, dan kewajaran dalam pembayaran kepada karyawan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penekanan pada konteks yang berbeda dari sistem kerja dan penggajian. Penelitian ini lebih fokus pada penerapan sistem kontrak kerja dan implementasinya terhadap karyawan, sementara penelitian penulis akan menitik beratkan pada dampak yang dialami karyawan akibat penggunaan sistem kontrak tersebut.

*Ketujuh*, Akhmad Junaedi dalam penelitiannya berjudul “Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil” menyimpulkan bahwa pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang pengupahan diantaranya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Per-17/Men/1999 tentang Upah Minimum, UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena semakin kuatnya tuntutan pekerja/buruh terkait komponen kebutuhan hidup layak, maka dalam upaya menjamin kelangsungan dunia usaha, iklim investasi dan jaminan kepastian sistem pengupahan, pemerintah mengeluarkan PP No.78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Dalam implementasinya

---

<sup>17</sup> Rama Dina Pratiwi, “Analisis Kepatuhan Sistem Upah Dan Insentif Pada Pt Bank Syariah Mandiri *Branch Office* Kuningan Terhadap Hukum Ekonomi Islam,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, 2016), 5.

ketentuan tersebut sangat sulit dipenuhi oleh para pelaku usaha mikro dan kecil. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebijakan/ketentuan upah minimum tidak dapat diberlakukan pada seluruh skala usaha. Pada usaha skala mikro dan kecil tidak dapat dipaksakan untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan.<sup>18</sup>

Persamaan yang menonjol antara penelitian ini dengan studi penulis terletak pada konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), di mana tidak ada paksaan untuk membayar upah pekerja atau buruh sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Namun, perbedaan signifikan muncul dalam landasan hukum yang digunakan. Penelitian ini merujuk pada Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan sebagai dasar hukumnya. Di sisi lain, penelitian penulis mengacu pada Undang-undang No. 6 tahun 2023 tentang cipta kerja.

*Kedelapan*, Yoesrizal Muhammad Yoesoef, Taufiq, dan Ulfa Mahira dalam penelitiannya berjudul “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Bakti Di Kantor Walikota Lhokseumawe Perspektif Ekonomi Syariah,” menyimpulkan bahwa Sistem Pengupahan di kantor tersebut banyak yang sudah sejalan dan sesuai dengan prinsip pengupahan dalam Ekonomi Syariah, misalnya dari segi pelaksanaan prinsip keadilan dan kelayakan dimana sudah terjadinya kesepakatan tertulis antara karyawan bakti dengan pihak kantor yang menerima karyawan sebelum mereka bekerja di sana dan kedua pihak secara garis besar sudah melaksanakan kesepakatan tersebut, selain itu juga sistem pengupahan di kantor tersebut, mirip dengan model pengupahan *Ujrah al mistli* (upah sepadan) dalam Islam. Hanya saja perlu lebih ditegaskan lagi keadilan dalam pembagian tugas, pokok dan fungsi dari karyawan bakti disana agar dibedakan dengan para karyawan tetap.<sup>19</sup>

Persamaan antara penelitian ini dengan kajian penulis terlihat pada pengaturan *jobdesc* bagi karyawan yang tidak membedakan antara karyawan tetap dan non-tetap, serta pengupahannya yang tidak disamakan. Namun, perbedaan

---

<sup>18</sup> Akhmad Junaedi, “Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro Dan Kecil,” *Jurnal Ketengkerjaan*, 13: (2018): 41.

<sup>19</sup> Yoesrizal Muhammad Yoesoef, et.al., “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe Perspektif Ekonomi Syariah,” *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6:1 (2023): 1.

mendasar terletak pada model pengupahan yang digunakan. Penelitian ini mengimplementasikan model pengupahan ujarah al mitsli, sementara penulis menggunakan model akad ijarah.

*Kesembilan*, Sri Isnaeni Achmad, Syamsu Rizal dan Anwar Mustofa dalam penelitiannya berjudul “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak Karyawan pada PT NGK Busi Indonesia”, menyimpulkan bahwa penerapan sistem kerja kontrak di PT NGK Busi Indonesia sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Ada 6 (enam) indikator yang menjadi acuan dalam penelitian ini, yaitu Pelatihan Kerja, Perjanjian Kerja, Perlindungan, Pengupahan, Kesejahteraan, dan Pemutusan Hubungan Kerja. PT NGK Busi Indonesia sudah menerapkan sistem kerja kontrak sesuai indikator dalam undang-undang tersebut. Karyawan diberikan pelatihan selama 3 bulan sebelum masa kontrak, jangka waktu perjanjian kerja selama 1 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali dengan jangka waktu 1 tahun juga. Karyawan mendapatkan jaminan sosial, tunjangan kesehatan, transportasi, dan makan. Mereka juga mendapatkan hak cuti dan upah lembur. Sistem pengupahan menggunakan UMSP (Upah Minimum Sektoral Provinsi).<sup>20</sup>

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat pada penelitian menggunakan Undang-undang Cipta Kerja sebagai acuan dalam mengevaluasi atau menganalisis sistem kerja kontrak yang diterapkan. Sedangkan perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian penulis ini fokus pada menilai kesesuaian penerapan sistem kerja kontrak di PT NGK Busi Indonesia dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian kedua berfokus pada menganalisis dampak sistem kontrak terhadap karyawan serta pengupahan di perusahaan yang menerapkannya.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti.<sup>21</sup> Kerangka pemikiran adalah struktur konseptual atau pola berpikir yang digunakan untuk mengorganisir informasi, analisis, dan ide-ide

---

<sup>20</sup> Sri Isnaeni Achmad, et.al., “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak Karyawan Pada PT NGK Busi Indonesia,” *Jurnal Administrasi Profesional*, 1:2 (2020): 10.

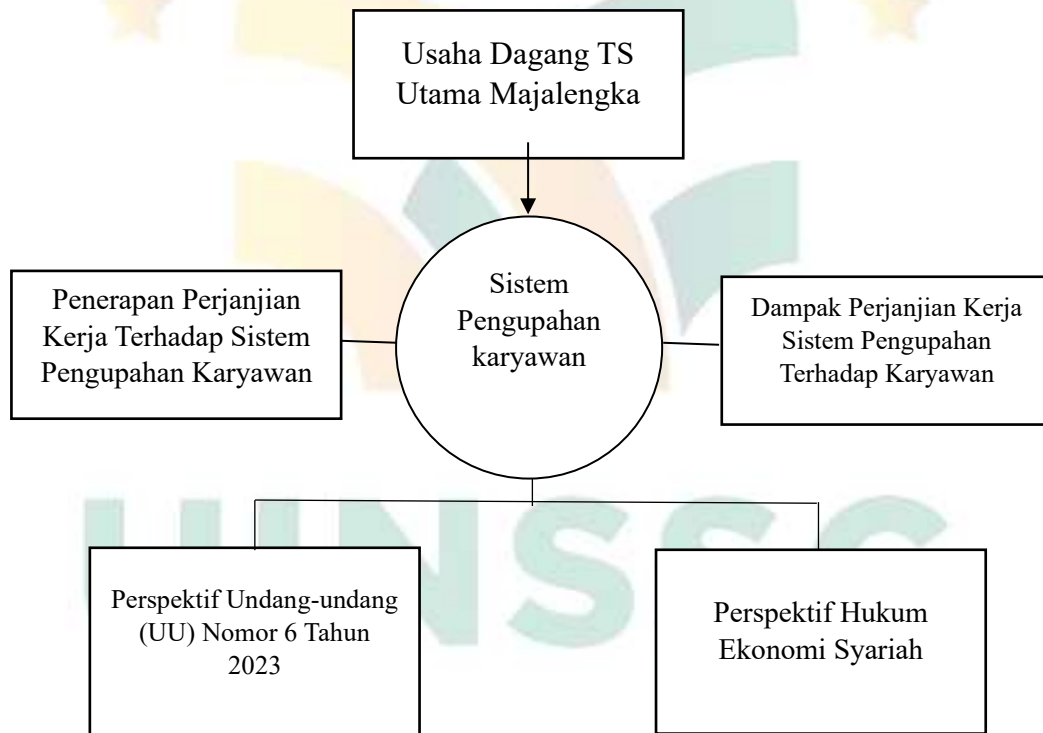
<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 95.



dalam suatu konteks tertentu. Ini membantu seseorang untuk merumuskan argumen atau solusi atas masalah yang dihadapi dengan cara yang sistematis dan terorganisir. Kerangka pemikiran sering kali melibatkan identifikasi elemen-elemen kunci yang relevan untuk suatu topik atau masalah, pengaturan hubungan antara elemen-elemen tersebut, dan pembentukan argumen atau keputusan berdasarkan pada pemahaman yang diperoleh dari kerangka tersebut.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem kontrak pengupahan dalam Usaha Mikro Kecil Menengah terhadap usaha dagang TS utama majalengka dalam Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan hukum ekonomi syariah, maka dapat digambarkan pemikirannya sebagai berikut:

**Bagan 1. 1 Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan tabel kerangka pemikiran diatas dapat ditarik beberapa dasar teori diantaranya, sebagai berikut:

Sistem Perjanjian Kerja merupakan suatu kesepakatan yang dilakukan perusahaan untuk melakukan perjanjian kerja terhadap karyawan dengan waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) UU no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Terdapat 2 (dua) sistem perjanjian kerja di Indonesia, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau bisa dikenal dengan pekerja kontrak, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT), atau bisa disebut pekerja tetap.<sup>22</sup>

Sistem pengupahan merupakan bagian dari perlindungan hak-hak pekerja yang mewajibkan lembaga usaha yang memiliki pengurus dan mempekerjakan karyawan untuk memberi upah. BMT sebagai lembaga usaha yang mempekerjakan karyawan masuk dalam cakupan lembaga usaha yang harus memberi upah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>23</sup>

Mengacu pada Perspektif Undang-undang (UU) No.6 tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja terdapat pada pasal 88A ayat 3 yang berbunyi “Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan”.<sup>24</sup> Pengaturan pengupahan bagi tenaga kerja UMKM yang hanya ditentukan berdasarkan kesepakatan akan berpotensi ketidakwajaran pemberian upah. Bahkan dengan adanya pengaturan pembayaran upah melihat indikasi kondisi ekonomi oleh pemerintah, seharusnya pengupahan tenaga kerja UMKM dapat ditentukan seperti

---

<sup>22</sup> Dadang Komara, et.al., “Sistem Kontrak Dan Kesejahteraan Karyawan Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dan Hukum Islam (Penelitian Di Cv. X Kec. Majalaya),” *Al Amwa*, 2:1 (2019): 47.

<sup>23</sup> Titin Rusmiati, “Implementasi Sistem Pengupahan Pada Perjajian Kerjadi Bmt An-Nafi Batanghari Lampung Timur,” (*Skripsi*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, 2018), 6.

<sup>24</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

tenaga kerja lainnya. Kontribusi kegiatan usaha pada UMKM diakui menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi baik daerah hingga negara. Walaupun penetapan pemberian upah bagi tenaga kerja UMKM berdasarkan rata-rata konsumsi masyarakat, pemerintah daerah sebagai penetapan upah wajib ikut menetapkan sehingga memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja UMKM tersebut.<sup>25</sup>

Dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah, upah merupakan bagian dari Ijarah. Didalam pelaksanaannya ada syarat dan ketentuan yang mengikat kedua belah pihak, baik pemberi upah dan yang menerimanya. Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui terjadinya perbedaan dikarenakan beberapa sebab seperti perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian dan waktu lama nya dalam bekerja.<sup>26</sup> pandangan pada fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah dimana isinya berbunyi “Akad Ijarah adalah akad sewa antara mu’jir dengan musta’jir atau antara musta’jir dengan ajir untuk mempertukarkan manfa’ah dan ujah, baik manfaat barang maupun jasa”.<sup>27</sup> Pada penelitian penulis ini berfokus pandangan pada teori maqashid syariah yakni *hifdzul mal* (menjaga dan memenuhi hajat dan maslahat akan harta). Menjaga dan memenuhi hajat akan harta tersebut adakalanya dari sisi bagaimana mendapatkannya (min janibi al-wujud) atau dari sisi memelihara harta yang sudah dimiliki (mi janibi al-‘adam).<sup>28</sup>

## F. Metodologi Penelitian

### 1. Sasaran dan Tempat Penelitian

#### a. Sasaran Penelitian

Dalam Konteks penelitian ini mengacu pada analisis sistem pengupahan dan perjanjian kerja karyawan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka dari perspektif Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor

<sup>25</sup> Didi Nazmi, “Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia,” *UNES Law*, 6:2 (2023): 22.

<sup>26</sup> Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, “Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan *Outsourcing*,” *Jurnal Islaminomic*, 7:1 (2016): 32.

<sup>27</sup> Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah.

<sup>28</sup> Eva Muzlifah, “Maqashid Syariah Sebagai Paradigma Dasar Ekonomi Islam,” *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 3: 2 (2013): 79.

2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan hukum ekonomi syariah. Penelitian ini akan fokus pada aspek-aspek kontrak pengupahan yang meliputi mekanisme pembayaran gaji, kesejahteraan karyawan, serta keadilan dan keadilan distributif dalam konteks prinsip-prinsip ekonomi syariah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kontrak pengupahan karyawan dalam usaha dagang tersebut dapat dikaji dan dianalisis secara lebih spesifik, sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah.

b. Tempat Penelitian

Peneliti menentukan lokasi penelitian itu dilakukan secara sengaja (*Purposive Sampel*). Penelitian ini dilakukan di UMKM Usaha Dagang TS Utama Majalengka di Panjalin Kidul, Kec. Sumberjaya, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45455. Merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah satu-satunya yang berada di sekitar daerah Majalengka.

2. Pendekatan dan Metode Penelitian

a. Pendekatan Penelitian

Menurut Creswell dan Poth (2016), dalam jurnalnya mengatakan bahwa pendekatan studi kasus merupakan penelitian yang menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, kegiatan, proses, institusi atau kelompok sosial), serta mengumpulkan informasi secara terperinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu.<sup>29</sup>

Studi Kasus merupakan metode kualitatif yang bagi penulis dirasa dapat menjadi pendekatan penelitian yang dapat menguraikan permasalahan. *Thick description*, mengenai proses-proses yang kompleks dan pengaruhnya dalam konteks tertentu. Kemampuan untuk memberikan potret yang kaya dengan cara ini merupakan manfaat utama studi kasus. Pembaca riset anda harus dibuat untuk merasakan seolah-olah mereka ada di

---

<sup>29</sup> Anita, Siti Irene Astuti, "Digitalisasi dan Ketimpangan Pendidikan: Studi Kasus terhadap Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Baraka," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7:1, (2022): 4.

sana bersama anda dalam riset yang anda lakukan, melihat apa yang anda lihat, menyimpulkan apa yang anda telah simpulkan.<sup>30</sup>

Jenis penelitian lapangan yang digunakan penulis yaitu penelitian kualitatif Empiris yang bersifat studi kasus, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain, jadi variabel yang diteliti bersifat mandiri.<sup>31</sup> Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontrak sistem pengupahan karyawan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka, Kami akan mendeskripsikan struktur, mekanisme, dan implementasi kontrak tersebut untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip ekonomi syariah tercermin dalam praktik pengupahan karyawan di UMKM ini.

#### b. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif merupakan suatu teknik penelitian yang menggunakan narasi atau kata-kata dalam menjelaskan dan menjabarkan makna dari setiap fenomena, gejala, dan situasi sosial tertentu. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci untuk memaknai dan menginterpretasikan setiap fenomena, gejala dan situasi sosial tertentu. Karena itu peneliti perlu menguasai teori untuk menganalisis kesenjangan yang terjadi antara konsep teoritis dengan fakta yang terjadi.<sup>32</sup>

Dalam penelitian Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Zuchri Abdussamad menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistic. Kirk & Miller menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan (terhadap)

---

<sup>30</sup> Yoki Yusanto, "Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif," *Journal Of Scientific Communication*, 1:1 (2019): 2.

<sup>31</sup> Rifai Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: 2021), 21.

<sup>32</sup> Marinu Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Method*)," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7:1 (2023): 99.



manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasa dan peristilahannya.<sup>33</sup>

Dari hasil penelitian Basrowi & Suwandi yang dikutip oleh Wiwin Yuliani mengatakan metode analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal, untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis. Analisis data dalam penelitian kualitatif deskriptif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.<sup>34</sup>

Penggunaan metode penelitian deskriptif ini untuk mengumpulkan suatu realita yang ada atau yang terjadi di lapangan agar dapat dipahami secara mendalam, sehingga pada akhirnya diperoleh temuan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan dari penelitian ini/ temuan data tersebut adalah gambaran atau deskripsi tentang Analisis Sistem Kontrak Pengupahan terhadap karyawan pada Usaha Dagang TS Utama Majalengka.

### 3. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung atau Real dari lapangan, data primer adalah data-data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan langsung berasal dari sumbernya.<sup>35</sup> Data primer yang digunakan peneliti yakni diperoleh dari hasil wawancara serta pengamatan langsung yang dilakukan peneliti kepada karyawan.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari sumbernya secara langsung melainkan diperoleh dari pihak lain, data sekunder sendiri di dapatkan oleh peneliti dari buku-buku, data dokumentasi, artikel-artikel, internet, data laporan yang telah tersedia, dan serta arsip-arsip resmi yang dijadikan patokan penelitian.

---

<sup>33</sup> Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Makassar: Syakir Media Press, 2021), 30.

<sup>34</sup> Wiwin Yuliani, "Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif dalam Perspektif Bimbingan dan Konseling," *Quanta*, 2:2 (2018): 87-88.

<sup>35</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 2.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Observasi

Observasi adalah salah satu pengamatan yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Dalam observasi ini, peneliti datang ke tempat penelitian tetapi tidak ikut serta atau terlibat dalam kegiatan tersebut, penelitian ini disebut juga dengan jenis observasi partisipatif pasif.<sup>36</sup> Observasi dilakukan untuk memperoleh data dari informasi melalui keadaan yang sebenarnya.

##### b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebagai sumber data, dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti disini yaitu catatan-catatan kecil dan gambar-gambar yang diteliti di lapangan.

##### c. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilaksanakan oleh 4 pihak diantaranya: 1 orang pelaku usaha (pemilik) dan 4 orang karyawan (buruh). Selama melakukan observasi, peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang yang berada di dalam perusahaan tersebut. Wawancara yang dilakukan yakni peneliti bertanya langsung dengan pihak-pihak dari UMKM Usaha Dagang TS Utama majalengka.

##### d. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan literatur yang sesuai, dan mencari sebanyak-banyaknya konsep atau bahan yang akan dibahas, dengan melalui kajian buku-buku, jurnal atau internet, surat kabar, modul.

#### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan cara menyajikan kata-kata secara deskriptif, bukan rangkuman atau angka-angka. Seorang peneliti harus ahli atau terampil dalam menganalisis data agar mendapatkan data yang *valid* dan *real*. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang perlukan untuk bahan penelitian. Analisis data yakni proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori

---

<sup>36</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 62.

dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.<sup>37</sup>

Penelitian yang penulis ambil yakni menggunakan kualitatif deskriptif berbasis studi kasus, analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Sehingga dalam analisisnya terdapat tiga kegiatan diantaranya sebagai berikut:<sup>38</sup>

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif, berupa grafik, matrik, jejaring (*network*) dan *chart*. Dalam hal ini penulis menyajikan semua data yang diperolehnya dalam bentuk laporan terperinci.

c. Verifikasi (*Verification*)

Menurut Miles dan Huberman Verifikasi adalah penarikan kesimpulan. Dimana kesimpulan ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal penulisan penelitian.

## G. Sistematika Penulisan

Dalam proposal yang berjudul “Analisis Sistem Pengupahan dan Perjanjian Kerja Karyawan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka dalam Perspektif Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

---

<sup>37</sup> Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 148.

<sup>38</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 326.

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Hukum Ekonomi Syariah” pembahasannya dikelompokkan dalam lima bagian dengan sistematika penyusunan sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini memuat tentang pendahuluan, diuraikan secara garis besar beberapa permasalahan penelitian yakni latar belakang masalah; perumusan masalah yang terdiri dari identifikasi masalah, pembatasan masalah serta pertanyaan penelitian; manfaat penelitian yang didalamnya mencangkup manfaat bagi peneliti, akademik dan bagi tempat penelitian; penelitian terdahulu; kerangka pemikiran; metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data; serta sistematika penulisan.

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini akan mengkaji lebih dalam mengenai teori berdasarkan hasil tinjauan pustaka, literature, dan review penelitian terdahulu beserta teori. Sistem pengupahan yang merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam perusahaan akan memberikan informasi secara tepat dan teliti melalui sistem prosedur dan catatan-catatan mengenai pendapatan-pendapatan yang harus diterima oleh setiap tenaga kerja, karena upah merupakan hal yang penting maka perlu ditangani secara sungguh-sungguh untuk menghindari kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi sehingga diperlukan adanya sistem pengupahan.<sup>39</sup>

### **BAB III Gambaran Umum Pada UMKM Usaha Dagang TS Utama Majalengka**

Bab ini memberikan gambaran spesifik tentang Usaha Dagang TS Utama Majalengka, termasuk profil perusahaan, visi misi, serta detail sistem kontrak pengupahan yang diterapkan. Di samping itu, bab ini menyoroti permasalahan yang

---

<sup>39</sup> Melly Indah Syafitri, “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Peternakan Sapi Potong CV. Mtr Jaya Abadi,” *Jurnal Mahkota Bisnis*, 1:1 (2022): 39.

muncul terkait pengupahan, khususnya dalam konteks ketidak pencapaian Upah Regional Minimum oleh karyawan di Usaha Dagang TS Utama Majalengka.

#### **BAB IV Analisis Sistem Pengupahan Terhadap Perjanjian Kerja Di UMKM Usaha Dagang Ts Utama Majalengka**

Bab ini akan membahas mengenai penerapan sistem kontrak pengupahan terhadap karyawan dan penyebab terjadinya pengurangan karyawan karena upah yang belum mencapai Upah Minimum Kabupaten (UMK), serta dampak dari karyawan terhadap sistem kontrak yang digunakan dalam pelaku usaha pada pengupahan di Usaha dagang TS Utama Majalengka.

#### **BAB V Penutup**

Bab ini memuat tentang penutup yang terdiri dari kesimpulan yang merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian dan saran-saran yang merupakan rekomendasi penulis dari hasil pembahasan.

#### **H. Rencana Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama kurang lebih 6 (enam) bulan, dimulai bulan Juli Adapun rencana penelitian yang akan dilakukan penulis seperti :

UINSSC



Tabel 1. 1 Rencana waktu Penelitian

NO.	Kegiatan	Bulan					
		Juli 2024	Agustus 2024	September 2024	Oktober 2024	November 2024	Desem ber 2024
1.	Penyusunan Proposal Skripsi	✓					
2.	Bimbingan Proposal Skripsi		✓				
3.	Seminar Proposal Skripsi			✓			
4.	Pengumpulan data penelitian di lapangan				✓		
5.	Pengolahan data, analisis dan penyusunan skripsi					✓	
6.	Sidang Munaqosah						

