

**TINJAUAN HUKUM ISLAM  
TERHADAP UPAH TENAGA KERJA YANG TIDAK SESUAI  
DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN BEKASI  
(Studi Putusan Nomor: 36/PDT.SUS.PHI/2015/PN.BDG)**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Syariah IAIN Purwokerto untuk Memenuhi Salah  
Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)**

**Oleh:**

**RIZKY PUSPITA CAHYANING PUTRI**

**NIM. 1617301038**

**JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO**

**2020**

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP UPAH TENAGA KERJA  
YANG TIDAK SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN  
BEKASI (Studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg)**

**ABSTRAK**

**Rizky Puspita Cahyaning Putri  
NIM. 1617301038**

**Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto**

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja sama, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dalam Islam kata upah ini masuk ke dalam pembahasan *ijārah*. Salah satu dasar untuk menetapkan upah layak adalah menetapkan upah minimum. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah tanpa tunjangan dan upah pokok termasuk tunjangan tetap. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian *library research* (penelitian pustaka), yaitu dengan meneliti atau mengkaji berbagai buku dan tulisan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti baik data primer ataupun sekunder.

Penelitian ini berdasarkan sumber utama data tertulis yang berasal dari salinan Putusan Pengadilan Negeri Bandung No:36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg, Undang-undang, kitab, buku, jurnal dan sumber-sumber yang tertulis lainnya yang berguna dalam mendukung penelitian ini. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini agar lebih mudah dalam menyusun skripsi yaitu dengan menggunakan metode pengumpulan data dokumentasi dengan mencari salinan Putusan Pengadilan Negeri Bandung No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penyusunan ini yaitu analisis isi (*content analysis*). Dalam teknik ini digunakan dengan cara pengumpulan informasi yang didapatkan dari dokumen, yakni peninggalan tertulis, arsip-arsip yang berupa data-data dari putusan Pengadilan Negeri Bandung No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg., peraturan perundang-undangan, dan lain-lain yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam putusan akhirnya majelis tidak menemukan adanya selisih kurang upah pada sistem perhitungan gaji, oleh karena itu maka tuntutan tidak dapat dikabulkan dan haruslah dinyatakan ditolak. Ditinjau dari hukum islam mengenai putusan hakim yaitu sudah sesuai dilihat dari segi rukun dan syarat, prinsip sistem upah serta asas perjanjian dalam hukum islam.

**Kata Kunci: Upah, *Ijārah*, *Ujrah*, Pengadilan Hubungan Industrial**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Definisi Operasional .....	9
C. Rumusan Masalah.....	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
E. Kajian Pustaka .....	14
F. Sistematika Pembahasan.....	19
<b>BAB II KONSEP UPAH DALAM HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM .....</b>	<b>21</b>
A. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Positif .....	21
1. Pengertian Upah .....	21
2. Penetapan Upah Minimum Kabupaten.....	24
3. Struktur Skala Upah.....	28
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perbedaan Upah dan Gaji	30
5. Komponen Terkait Upah dan Gaji.....	31

B. Tinjauan Umum tentang Upah dalam Hukum Islam.....	33
1. Pengertian dan Dasar Hukum Upah dalam Islam.....	33
2. Rukun dan Syarat Upah dalam Islam .....	40
3. Bentuk dan Ketentuan Upah dalam Islam .....	45
4. Prinsip Sistem Upah dalam Islam .....	47
C. Perjanjian Kerja dalam Pandangan Hukum Positif dan Islam...	50
1. Asas Perjanjian dalam hukum positif .....	51
2. Asas perjanjian dalam hukum islam .....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>59</b>
A. Jenis Penelitian .....	60
B. Sumber Data .....	60
C. Metode Pengumpulan Data .....	61
D. Metode Analisis Data .....	62
<b>BAB IV UPAH TENAGA KERJA YANG TIDAK SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN .....</b>	<b>64</b>
A. Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang Upah yang tidak sesuai dengan UMK.....	64
1. Kronologi Perkara No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg .....	66
2. Analisis sengketa ditinjau dari Hukum Islam .....	76
3. Analisis <i>Legal Reasoning</i> Hakim dalam Putusan No: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang Upah yang tidak sesuai dengan UMK.....	80
B. Analisis Putusan Hakim ditinjau dari Hukum Islam .....	84
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Putusan Pengadilan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

Lampiran 2 SK Gubernur Jawa Barat tentang UMK tahun 2014

Lampiran 3 Surat keterangan lulus BTA PPI

Lampiran 4 Surat keterangan lulus KKN

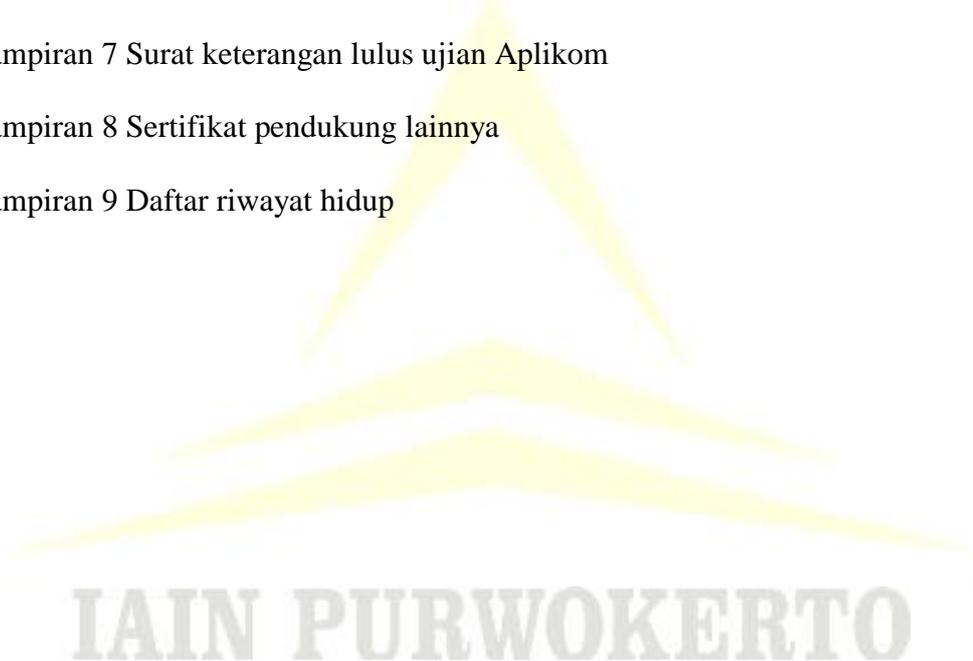
Lampiran 5 Surat keterangan lulus Bahasa Arab

Lampiran 6 Surat keterangan lulus Bahasa Inggris

Lampiran 7 Surat keterangan lulus ujian Aplikom

Lampiran 8 Sertifikat pendukung lainnya

Lampiran 9 Daftar riwayat hidup



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR SINGKATAN

Dkk	: Dan kawan-kawan
DSN	: Dewan Syariah Nasional
HES	: Hukum Ekonomi Syariah
Hlm	: Halaman
IAIN	: Institut Agama Islam Negeri
KEPPRES	: Keputusan Presiden
KHL	: Kebutuhan Hidup Layak
MUI	: Majelis Ulama Indonesia
Permen	: Peraturan Menteri
Permenkertrans	: Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
RI	: Republik Indonesia
SAW	: Sallalāhu ‘alaihiwasallama
SK	: Surat Keputusan
STAIN	: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
SWT	: Subhānahūwata’alā
UMK	: Upah Minimum Kota/Kabupaten
UMP	: Upah Minimum Provinsi
UMSK	: Upah Minimum Sektor Kabupaten
UMSK	: Upah Minimum Sektor Provinsi
UU	: Undang-Undang

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat universal yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Muamalah adalah peraturan yang diciptakan Allah SWT untuk mengatur hubungan manusia dalam hidup dan kehidupan, untuk mendapat alat-alat keperluan jasmani dengan cara yang paling baik di antara sekian banyak yang termasuk dalam perbuatan muamalah adalah sistem kerja dan perjanjian kerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak yang kemudian bisa disebut sebagai tenaga kerja, dan pihak lain yang sebagai penyedia pekerjaan.<sup>1</sup> Adapun mengenai pengertian dari tenaga kerja yaitu tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam Pasal 1 ayat 30 yang bunyinya<sup>2</sup>:

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja sama, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), hlm. 3.

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, <https://www.kemnperin.go.id>, diakses pada 01 Oktober 2019.

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>3</sup>

Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja selama masa kerja disebut sebagai ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan usaha.<sup>4</sup> Hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan ini disebut dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Yang dimaksud dengan hukum perburuhan adalah ketentuan hukum yang mengatur tentang hubungan kerja dengan mana terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh pihak buruh (tenaga kerja) pada pihak majikan (pengusaha) sebagai atasannya dengan menerima upah.<sup>5</sup>

Imam Soepomo dalam bukunya perburuhan mengemukakan mengenai hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.<sup>6</sup> Ciri khas dari hubungan kerja tersebut yaitu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan.

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>4</sup> Abdul R. Saliman, "Hukum Bisnis Untuk Perusahaan", *Teori dan Contoh Kasus*, edisi 6 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 290.

<sup>5</sup> Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis* (Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), hlm. 191.

<sup>6</sup> Fahmi Vidi Alamsyah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga", *Skripsi* (Purwokerto: Fakultas Syariah IAIN Purwokerto 2015), hlm. 2.

Kompensasi tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.<sup>7</sup> Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing.

Hubungan kerja didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lisan ataupun perjanjian tertulis. Perjanjian yang dibuat secara tertulis harus sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.<sup>8</sup> Maksudnya yaitu kualitas dan kuantitas dari isi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan. Dengan demikian pemuat isi perjanjian kerja dalam pengadaannya lebih dari standar yang ada di peraturan perundang-undangan atau setara dengannya lebih diutamakan.<sup>9</sup>

Dalam pengupahan, pemerintah menetapkan batas minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, ini tercantum di dalam Pasal 89 ayat 1 huruf (a) undang-undang No. 13 tahun 2003 ini kemudian yang menjadi sebab dalam pengadaan perjanjian kerja terkait pengupahan

---

<sup>7</sup> Rafiuddin, "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam: Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar", *Skripsi* (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 2017), hlm. 1.

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 52 ayat 1 angka huruf (d).

<sup>9</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama* (Malang: Empat dua Media, 2016), hlm.20.

tidak boleh lebih rendah nominalnya dari yang disebut diperaturan perundang-undangan. Seperti bunyi dari pasal 90 “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89.” Dalam perkembangannya, kegiatan upah ini menjadi persoalan yang tak kunjung terselesaikan dalam dunia usaha. Sering terjadinya perselisihan pekerja dan manajemen yang berpangkal pada persoalan upah.

Hingga saat ini kebijakan upah minimum merupakan satu-satunya kebijakan pemerintah Indonesia yang secara langsung dan eksplisit dikaitkan dengan upah buruh. Pemberian upah tenaga kerja yang masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah merupakan persoalan mengenai upah buruh tenaga kerja diperusahaan sering disuarakan tenaga kerja melalui aksi buruh untuk menuntut keadilan tentang kenaikan upah, karna tidak sesuai dengan upah minimumnya itu. Dalam hubungan kerja biasanya sering muncul permasalahan yang memerlukan pemerintah untuk ikut turun menjadi pihak yang memfasilitasi, maka lahirlah istilah hubungan industrial.<sup>10</sup> Hubungan industrial yaitu suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan Undang-undang dasar 1945. Hal tersebut menjadi perhatian yang serius bagi pemerintah indonesia selaku pembuat kebijakan tentang upah tenaga kerja di Indonesia.

---

<sup>10</sup> Bachrun Saifuddin, *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik* (Jakarta: PPM. 2012), hlm. 38.

Dalam Islam kata upah ini masuk ke dalam pembahasan *ijārah*. *Ijārah* dimaknai sebagai proses perjanjian para pihak, salah satu pihak berkedudukan sebagai penyedia barang/jasa (*mu'jir*) dan pihak lain berkedudukan sebagai pengguna/ penerima manfaat barang/jasa (*musta'jir*). Dalam kitab *Maqayis al-lughah* ditegaskan bahwa arti *ijārah* secara bahasa menunjukkan salah satu rukunnya, yaitu *ujrah* yang merupakan imbalan atas kerja.

Dan di dalam *ijārah* ini menurut ulama fikih dibagi menjadi 2 (dua) macam objek akad *ijārah*-nya, yaitu; *ijārat 'ala al-a'yan* (*ijārah* atas barang) dan *ijārat 'ala al-a'māl* atau *ijārat 'ala al-asykhaṣ* (*ijārah* atas jasa).<sup>11</sup> Pada *ijārat 'ala al-a'yan* ini merupakan *ijārah* yang bersifat manfaat, maksudnya yaitu benda atau barang yang disewakan harus memiliki manfaat. Sedangkan *ijārat 'ala al-a'māl* atau *ijārat 'ala al-asykhaṣ* merupakan *ijārah* yang bersifat pekerjaan, yang dimana maksud dari *ijārah* ini yaitu seseorang mempekerjakan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan, dan hukumnya boleh apabila jenis pekerjaannya jelas dan tidak mengandung unsur tipuan.<sup>12</sup> Dari pengertian yang diuraikan mengenai macam-macam akad *ijārah*, akan dibahas lebih lanjut mengenai akad *ijārat 'ala al-a'māl* atau *ijārat 'ala al-asykhaṣ* karena akad ini yang berkaitan dengan upah tenaga kerja.

Islam berpandangan bahwa, upah merupakan sesuatu yang harus diatur secara jujur dan adil agar semua yang terkait di dalamnya tidak merasa terdzholimi dan dirugikan dengan membayar para pekerjanya dengan bagian

---

<sup>11</sup> Jaih Mubarak dan Hasanudin, *Fikih Mu'amalah Maliyyah* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), hlm. 65.

<sup>12</sup> Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017), hlm. 84.

yang seharusnya serta sesuai porsi kerjanya. Akan tetapi, dalam penerapannya sering kali terdapat suatu ketidakadilan dalam pemberian upah kepada tenaga kerjanya. Dimana upah yang diterima oleh tenaga kerja tidak sesuai dengan apa yang sudah dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja serta tidak disesuaikan dengan biaya hidup di kota. Hal ini menyebabkan terjadinya suatu permasalahan dalam penetapan upah kepada tenaga kerja yang berakibat pada tingkat kesejahteraan para tenaga kerja yang rendah.

Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya.<sup>13</sup> Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal. Sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, atasan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun atasan. Pada hari pembalasan Rasulullah SAW. akan menjadikan saksi terhadap “orang yang mempekerjakan buruh dan mendapatkan pekerjaannya diselesaikan olehnya namun tidak memberikan upah kepadanya”.

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 perubahan kebutuhan dari pekerja. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus

---

<sup>13</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2004), hlm. 138.

ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya. Demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan suatu tingkat kehidupan yang wajar.

Pemerintah dalam melakukan pembaruan upah minimum biasanya dilakukan diakhir tahun menuju awal tahun. Sehingga sering muncul persoalan terkait kurangnya upah yang diterima, karena terjadi pembaruan peraturan kenaikan UMK. Dan salah satu persoalan UMK yang terjadi disebuah perusahaan yang bernama PT. Asiatec Fujisawa Manufacturing Indonesia (PT. AFMI) yang kemudian berubah nama menjadi PT. TPR ENPLA Indonesian ini, dianggap oleh para pekerjanya tidak membayarkan upah pekerja sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten). Pada saat itu pemerintah baru melakukan pembaruan upah minimum, yang terjadi diakhir tahun 2013 menuju awal tahun 2014. Kemudian para pekerja meminta penjelasan kepada perusahaan terkait selisih kurang upah yang diberikan, yang semestinya sudah mengikuti UMK tahun 2014, namun perusahaan memberikan upah masih mengikuti UMR yang ditahun 2013.

Persoalan yang muncul kemudian pekerja meminta kejelasan kepada perusahaan tetapi pihak perusahaan tidak memberikan penjelasan-penjelasan. Karena pekerja tidak hanya meminta kejelasan upah minimum yang didapat tetapi juga tunjangan-tunjangan yang lain. Dan setelah tidak adanya penjelasan dari pihak perusahaan, para pekerja yang diwakili oleh

Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK SPEE FSPMI) melakukan berbagai cara agar perusahaan memberikan hak-hak mereka yang kurang itu, kemudian para pekerja menggugat perusahaan agar diberikannya selisih upah mereka yang kurang itu, serta tunjangan-tunjangan yang lainnya. Setelah adanya gugatan, pihak perusahaan memberikan penjelasan kepada para pekerja terkait upah yang dianggapnya tidak sesuai dengan UMK pada tahun 2014. Pihak perusahaan mengkonfirmasi bahwa periodisasi perhitungan upah dimulai dari tanggal 21 sampai tanggal 20 di bulan selanjutnya. Namun para pekerja masih tidak terima pernyataan yang telah diberikan dari pihak perusahaan, sehingga persoalan ini tetap maju dibawa ke meja pengadilan.

Menurut para pekerja ini tidak adil, karena biaya hidup di tahun 2014 sudah meningkat namun upah yang diberikan masih mengikuti UMK di tahun 2013. Dan konsep upah dalam Islam sendiri ini harus adil dan layak. Harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu; papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi islam.<sup>14</sup>

Upah dalam Islam berkaitan dengan keadilan, pemberian upah di bawah batas minimum berarti adanya ketidakadilan yang dirasa oleh pekerja.

---

<sup>14</sup> Murtadho Ridwan, *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, vol 1, no. 2, (Kudus: STAIN Kudus 2013), hlm. 225-226.

Kebutuhan semakin lama semakin meningkat namun upah (*ujrah*) yang diberikan masih di bawah upah minimum. Dan ini yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang masalah pengupahan yang tidak sesuai dari suatu putusan pengadilan. Dan adapun alasan kenapa peneliti mengambil putusan nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg ini yaitu karena yang terkena kasus merupakan suatu perusahaan yang sangat besar dan putusan pengadilan juga dimenangkan oleh perusahaan.

Demikianlah yang menjadi latar belakang skripsi peneliti yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Tenaga Kerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi (studi Putusan Nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg).”**

## **B. Definisi Operasional**

Berikut definisi operasional yang merupakan batasan masalah yang digunakan penelitian. Pembatasan ini digunakan penulis untuk menghindari terjadinya penyimpangan dan pelebaran pokok masalah, agar penelitian ini lebih terarah dan tujuan penelitian tercapai. Beberapa diantaranya yaitu:

### **1. Hukum Islam**

Al-quran dan literatur hukum Islam sama sekali tidak menyebutkan kata hukum Islam sebagai salah satu istilah. Yang ada di dalam al-quran adalah kata syariah, fikih, hukum Allah, dan yang seakar dengannya. Hukum Islam atau syariat Islam adalah sistem kaidah-kaidah yang didasarkan pada wahyu Allah SWT dan sunah Rasul mengenai tingkah

laku mukallaf (orang yang sudah dibebani kewajiban) yang diakui dan diyakini, yang mengikat bagi semua pemeluknya.<sup>15</sup>

Hukum Islam bukan hanya sebuah teori saja namun sebuah aturan-aturan yang diterapkan di dalam sendi kehidupan karena beragam permasalahan. Sumber hukum Islam sebagai solusi yaitu terdapat di al-Quran, hadis, ijma', dan qiyas. Tujuan hukum Islam yaitu sebagai pemeliharaan atas keturunan, pemeliharaan atas akal, pemeliharaan atas kemuliaan, pemeliharaan atas jiwa, pemeliharaan atas harta, dan pemeliharaan atas agama.

## 2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama atau juga dikenal dengan ringkasan PKB, pada dasarnya merupakan perjanjian yang dibuat oleh 2 pihak, yakni serikat pekerja dengan satu pengusaha atau lebih yang berlaku dalam 1 (satu) perusahaan. PKB juga mengatur kondisi pekerja dan persyaratan kerja yang terkait dengan berbagai aspek penting kehidupan pekerja dan pengusaha di dalam dan di luar pengusaha serta kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, seperti jam kerja, cuti dan libur kerja, dan upah kerja yang merupakan daya dukung utama kualitas kerja.<sup>16</sup>

Keberadaan PKB dalam perusahaan merupakan perwujudan kebijakan dan pandangan pengusaha yang menilai, merasakan dan

---

<sup>15</sup> Eva Iryani, Hukum Islam, "Demokrasi dan Hak Asasi Manusia", *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol.17 no.2*, 2017, hlm.24.

<sup>16</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian.*, hlm. 6.

sekaligus mengharapkan manfaat dari keberadaan dan kerja sama dengan serikat pekerja.<sup>17</sup>

### 3. Serikat Pekerja

Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.<sup>18</sup>

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja atas dasar lapangan pekerjaan yang bersifat mandiri, demokratis, bebas, dan tanggung jawab yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja, untuk memperjuangkan hak dan kepentingan kaum pekerja dan keluarganya.<sup>19</sup>

### 4. Perlindungan Ketenagakerjaan

Perlindungan merupakan suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun

---

<sup>17</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian.*, hlm. 10.

<sup>18</sup> Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2013, Pasal 1 ayat 17

<sup>19</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Minimum Tahun 1999, Pasal 1 ayat 10, <https://jdih.kemnaker.go.id>, diakses pada 10 Oktober 2019.

yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan disidang pengadilan.<sup>20</sup>

Dan ketenagakerjaan yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>21</sup> Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa perlindungan ketenagakerjaan merupakan suatu bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah untuk memberikan rasa aman para tenaga kerja pada saat sebelum, selama, dan sesudah masa kerjanya.

## 5. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Muhammad Fajar Shodiq, "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak Studi Komparasi Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", *Skripsi* (Tulungagung: Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Tulungagung 2016), hlm. 8.

<sup>21</sup> Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2013, Pasal 1 ayat 1

<sup>22</sup> Rafiuddin, *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Islam*, hlm. 16.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah menjelaskan mengenai alasan penulis sehingga memunculkan persoalan-persoalan terkait tentang upah tenaga kerja, yang menjadi problemnya yaitu:

1. Bagaimana *legal reasoning* hakim dalam Putusan Pengadilan Nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang pengupahan yang tidak sesuai dengan UMK?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap keputusan hakim dalam putusan nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg ?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari diangkatnya permasalahan mengenai pengupahan tenaga kerja atau buruh yang bekerja di suatu perusahaan diantaranya, yaitu:

- a. Mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Nomor 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg tentang pengupahan yang tidak sesuai dengan UMK.
- b. Mengetahui sudut pandang hukum Islam mengenai keputusan hakim dalam putusan nomor: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini adalah untuk melengkapi pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat, dan menyempurnakan teori yang telah ada

Secara akademis, manfaat penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan ilmiah yang dapat dipergunakan dan dimanfaatkan dalam penulisan tentang pandangan hukum Islam terhadap putusan pengadilan.

### b. Manfaat praktis

- 1) Bagi penulis, memberikan manfaat dalam menambah wawasan, penerapan dan mengembangkan teori ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.
- 2) Bagi akademisi, memberikan referensi dan saran pemikiran dalam menunjang penelitian selanjutnya yang akan bermanfaat sebagai bahan untuk perbandingan bagi penelitian yang lain.

## E. Kajian Pustaka

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti yang sebelumnya mengangkat judul, obyek, dan subyek yang bersinggungan dengan penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Vidi Alamsyah dengan judul  
“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT

Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”. Skripsi Prodi Hukum Ekonomi Syariah di IAIN Purwokerto tahun 2015. Dalam penelitiannya, Fahmi memfokuskan permasalahannya pada pemberian sistem upah menurut waktu dan besaran upah yang diterima tenaga kerja itu berdasarkan tinjauan hukum Islam dalam akad *ijārahnya*.

2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hasan Aziz yang berjudul “Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)”. Skripsi prodi Perbandingan Madzhab dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2015. Di dalam penelitian Hasan ini fokus kepada konsep perbudakan dalam Islam dengan melihat kasus di Pabrik CV. Cahaya Logam di daerah Kec. Sepatan. Yang berawal dari ketidakjelasan perjanjian kerja, pemberian upah di bawah UMK serta penangguhan upah beberapa bulan oleh pihak perusahaan.
3. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rafiuddin yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)”. Skripsi dari prodi Ekonomi Islam UIN Alauddin Makassar tahun 2017. Di dalam penelitian Rafiuddin ini yang menjadi fokus masalahnya yaitu pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak

berdasarkan porsi kerja atau tanggungjawab masing-masing karyawan dalam perspektif Islamnya itu bagaimana.

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ria Astuti dengan judul penelitian “Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)”. Skripsi prodi Syariah Dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tahun 2018. Dalam penelitian Ria ini hampir seperti penelitian penulis, yang mengangkat problem UMR/UMK ditinjau dari hukum Islam itu bagaimana. Namun dipenelitian skripsi Ria ini pekerja atau para pekerja yang bisa dianggap upah nya kurang mencapai minimum itu tidak mengangkat masalahnya ke ranah hukum atau tidak menuntut adanya keadilan, karna sudah terjadi kesepakatan terkait gaji perharinya itu berapa yang di dapatkan.
5. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sabdantari yang berjudul “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad Ijarah ( Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar)”. Skripsi prodi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Surakarta tahun 2019. Penelitian ini terfokus pada bagaimana sistem pengupahannya di tinjau dari akad ijarah yang masalahnya berawal dari penetapan upah yang dilakukan di CV. Venus Jaya Santosa kepada karyawan hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari perusahaan saja. Dan seperti skripsi Rafiuddin yang problemnya terkait pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan porsi kerja atau tanggungjawab masing-masing karyawan.

6. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lia Resti Carlina yang berjudul "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)". Skripsi prodi Syari'ah dan Hukum UIN Raden Intan Lampung tahun 2017. Penelitian Lia ini permasalahannya yaitu karyawan Salon yang akan mendapatkan upah pekerjaan berdasarkan jumlah persentase atau jumlah yang di berikan pelayanan atas jasanya. Jika salah satu tidak mendapatkan atau tidak memberikan pelayanan maka tidak akan mendapatkan upah.

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Fokus pembahasan	Perbedaan dengan skripsi
1.	Fahmi Vidi Alamsyah	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga	Sistem upah menurut waktu dan besaran upah yang diterima tenaga kerja itu bagaimana berdasarkan tinjauan hukum islam	Skripsi ini meninjau sistem upah dari putusan pengadilan negeri dan menurut hukum Islam itu bagaimana
2.	Hasan Aziz	Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur	Konsep perbudakan dalam Islam dengan melihat kasus di pabrik CV Cahaya Logam di daerah Kec. Sepatan.	Tidak fokus kepada konsep perbudakan melainkan fokus kepada konsep pengupahan.

		Kab. Tangerang)		
3.	Rafiuddin	Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar)	Pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan tidak berdasarkan porsi kerja atau tanggungjawab masing-masing karyawan dalam perspektif islam.	Pemberian upah yang dilakukan oleh perusahaan kurang mencapai tingkat minimum dalam perspektif Islam.
4.	Ria Astuti	Tinjauan Hukum Islam Tentang Upah Minimum Regional (UMR) Bagi Pegawai PT Budi Lampung Sejahtera (BLS)	UMR/UMK ditinjau dari hukum Islam itu bagaimana, karna sudah terjadi kesepakatan terkait gaji perhariannya itu berapa yang di dapatkan.	Tidak hanya meninjau terkait UMR menurut hukum Islam itu bagaimana tetapi juga bagaimana ketidakjelasan upah apa saja yang akan didapatkan.
5.	Sabdantari	Sistem Pengupahan Karyawan Sablon Di Tinjau Dari Akad <i>Ijārah</i> (Studi Kasus di CV. Venus Jaya Santosa Karanganyar)	Sistem pengupahannya ditinjau dari akad <i>ijārah</i> . Yang hanya berdasarkan kebijakan sepihak, yaitu ketetapan dari perusahaan saja.	Sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan kurang ada kejelasan, sehingga menyebabkan para pekerja menutut perusahaan itu.
6.	Lia Resti Carlina	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati	Karyawan salon yang akan mendapatkan upah pekerjaan	Karyawan tidak mendapatkan gaji hanya berdasarkan

		Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah (Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung)	berdasarkan jumlah persentase atau jumlah yang diberikan pelayanan atas jasanya.	jumlah pelayanan, tetapi berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.
--	--	--	--	---

Adapun fokus dari penelitian ini yaitu mengenai pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMK, membuat para pekerja menggugatnya ke pengadilan karena merasa hak-haknya tidak diperhatikan. Kemudian dari putusan pengadilan itu ditinjau dari hukum Islamnya.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika yang terbagi menjadi empat bab. Masing-masing bab terdiri atas sub-sub bab yang akan lebih memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang sedang diteliti. Dengan ini untuk mendapatkan gambaran secara umum dan runtun agar mudah dipahami, akan disusun sebagai berikut:

Bab pertama, yang meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan kajian pustaka.

Bab kedua, akan memberikan gambaran mengenai sistem upah dalam perspektif Islam berisi pengertian upah dalam pandangan hukum positif, pengertian dan dasar upah dalam hukum Islam, bentuk dan kedudukan upah dalam islam, rukun dan syarat upah dalam Islam, prinsip sistem upah dalam Islam, perjanjian kerja dalam pandangan hukum positif dan hukum Islam.

Bab ketiga, berisi tentang metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab keempat, yang berisi mengenai data hasil penelitian dan analisis yang pembahasannya terdiri dari analisis putusan mengenai upah yang tidak sesuai dengan UMK, dan analisis putusan hakim menurut hukum Islam.

Bab kelima merupakan menjadi bab terakhir dengan pembahasan terdiri dari kesimpulan, dan saran.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Gugatan yang diberikan oleh pekerja mengenai selisih kurang upah yang diberikan ditolak dan tidak dapat dikabulkan oleh majelis hakim. Karena pernyataan perusahaan dikuatkan dengan bukti perjanjian kerja yang telah disetujui dan ditandatangani oleh pekerja sebelum pekerja itu mulai bekerja di perusahaan. Bahwa dalam pengupahan yang dilakukan perusahaan sudah tepat, dan tidak memiliki selisih kurang. Perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerjanya menggunakan perodesasi dengan sistem gantungan. Dan dalam persetujuan mengenai perodesasi upah tidak ada pertanyaan ataupun bantahan apapun dari pekerja pada saat terjadinya perjanjian. Dari kejelasan perodesasi yang terdapat diperjanjian yang membuat gugatan pekerja ditolak dan tidak dapat dikabulkan oleh hakim.

1. *Legal reasoning* hakim, asas *pacta sunt servanda* memberikan sinyal bahwa hakim harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sehingga jika terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian.

Asas *konsensualisme* menentukan momentum lahir dan mengikatnya kontrak, yakni saat tercapainya kesepakatan atau

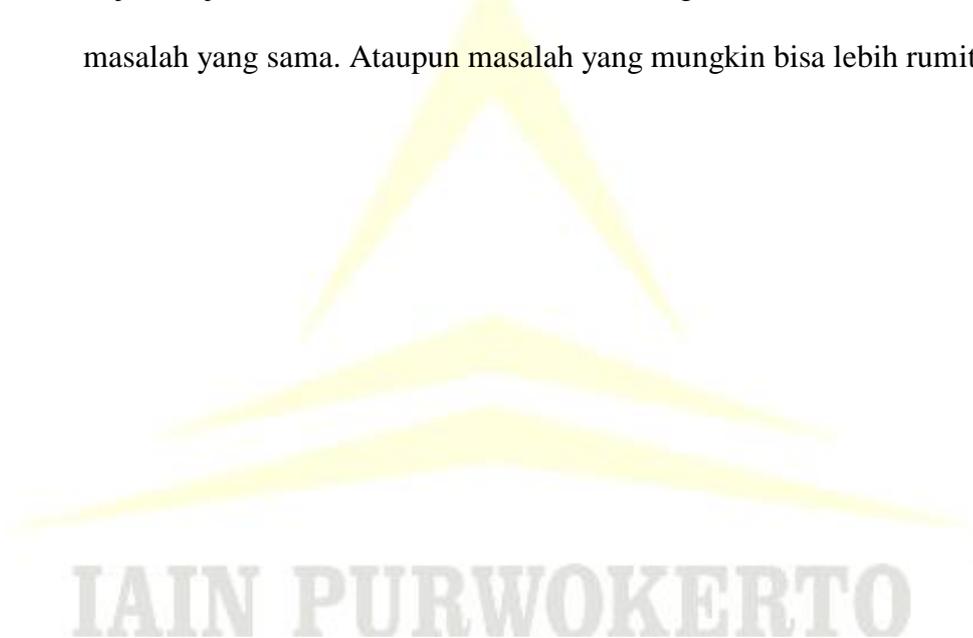
persesuaian kehendak terhadap hal-hal pokok dari kontrak. Putusan pengadilan no: 36/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg pada asas perjanjian kedua belah pihak tidak ada kekurangan di dalam asas konsensualisme-nya. Asas kekuatan mengikat kontrak sebagai undang-undang pada dasarnya merupakan konsekuensi dan implementasi dari asas konsensualisme.

2. Ditinjau dari hukum Islam, keputusan yang dikeluarkan oleh hakim sudah sesuai jika ditinjau dari hukum Islam. Dilihat dari prinsip 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. Dan objek *ijarāh*-nya pun jelas, yaitu besaran upah yang akan didapat, dan waktu perodesasi pengupahan pekerja, maksudnya yaitu waktu hitungan satu bulan dimulai atau diawali dari tanggal 21 sampai tanggal 20 di bulan selanjutnya, kemudian perodesasi ini disebut dengan pengupahan dengan sistem gantungan.

## **B. Saran**

Mengenai tulisan ini tentu banyak sekali kekurangan, maka dengan ini penulis sangat memohon adanya koreksi dan kritik dari tulisan ini. Adapun saran-saran tersebut yaitu;

1. Pekerja diharapkan lebih memperhatikan peraturan yang telah disetujuinya dan peraturan tambahan yang lain, seperti peraturan baru diperbarui oleh perusahaan
2. Jika terjadi ketidaksetujuan terhadap peraturan perusahaan, lebih baik dimusyawarahkan dahulu. Dengan demikian pekerja akan lebih paham dan mengerti.
3. Perusahaan diharapkan memperbarui perjanjian terkait periodesasi. Agar terjadi kejelasan, dan tidak muncul masalah lagi dikemudian hari dengan masalah yang sama. Ataupun masalah yang mungkin bisa lebih rumit.



IAIN PURWOKERTO

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Hadi, Abu Azam. *Fikih Muamalah Kontemporer*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. 2017.
- Alamsyah, Fahmi Vidi. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja, Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga." Fakultas Syariah IAIN Purwokerto 2015.
- Amiruddin, Zen. *Ushul Fiqih*. Yogyakarta: Teras.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: Rajawali Pres. 2010.
- Arifin, Muhammad. "Penyalahgunaan Keadaan Sebagai Faktor Pembatas Kebebasan Berkontrak". *Penelitian Individual*. Vol 3 No. 2. 2017.
- Asnawi, M. Natsir. *Hermeneutika Putusan Hakim*. Yogyakarta: UII Press. 2014.
- Astuti, Ria. "Tinjauan Hukum Islam tentang Upah Minimum Regional (UMR) bagi Pegawai PT. Budi Lampung Sejahtera (BLS)". *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan 2018.
- Aziz, Hasan. "Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif: Analisis Kasus Perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang". *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah 2015.
- Bachrun, Saifuddin. *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama dalam Praktik*. Jakarta: PPM. 2012.
- Benuf, Kornelius dan Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer". *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7 Edisi I. Semarang: Universitas Diponegoro. 2020.
- Burhan, Faisal. "Tinjauan Hukum Islam terhadap pelaksanaan kontrak kerja karyawan di toko Buku Toga Mas Margorejo Surabaya". *Skripsi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel. 2015.
- Carlina, Lia Resti. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Karyawati Berdasarkan Persentase Dalam Persefektif Fiqih Muamalah: Studi di SPA dan Salon Muslimah Az-Zahra di Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan 2017.
- Charda, Ujang. "Model Kebijakan Pemerintahan Indonesia dalam Sistem Pengupahan". *Jurnal Wawasan Hukum*. Vol. 34, No. 1. 2016.

- Departemen Agama RI. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta: CV Darus Sunnah. 2002.
- Dewi, Gemala. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana. 2005.
- Dimiyati, Khudzaifah. *Metodologi Penelitian Hukum*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2016.
- Djumialdji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. 2005.
- Doi, Abdur Rahman I. *Muamalah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 1996.
- Dwi Santo, Paulus Aluk Fajar. "Tarik-Menarik Antara Asas Pacta Sunt Servanda dan Itikad Baik dalam Perjanjian". *Penelitian Individual*. Jakarta: BINUS University 2016.
- Fajar Shodiq, Muhammad. "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak, Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam." Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Tulungagung 2016.
- Fatwa DSN MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah
- Fuady, Munir. *Hukum Kontrak : dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 2007.
- Fuady, Munir. *Pengantar Hukum Bisnis*. Jakarta: PT Citra Aditya Bakti. 2012.
- H. Manulang, Sendjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2001.
- Hafizah, Yulia. "Konsep Ijarah dalam Tinjauan Hadis dan Relevansinya terhadap Pengembangan Ekonomi". *Artikel*. Banjarmasin: UIN Antasari Banjarmasin 2020.
- Haroen, Nasution. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama. 2007.
- Hossen, Nadrattuzaman. "Analisis Bentuk Gharar Dalam Transaksi Ekonomi". *Jurnal Al-Iqtishad*, Vol. I, No. 1. Fakultas Syariah dan Hukum Jakarta. 2009.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2003.
- Imam, Seopomo. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan. 2001.

- Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja.
- Iryani, Eva. Hukum Islam, “Demokrasi dan Hak Asasi Manusia”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, Vol.17 no.2. 2017.
- Jamaluddin. “Elastisitas Akad Al-Ijarah (Sewa-Menyewa) Dalam Fiqh Muamalah Perspektif Ekonomi Islam”. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1. 2019.
- Jamaludin, Muhammad. “Study Analisis Putusan Pengadilan Negeri Tulungagung No.336/Pid.Sus/PN.TLG tentang Kekerasan Dalam Rumah Tangga Ditinjau Menurut Hukum Islam”. *Skripsi*. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung 2017.
- K, Sabdantari D. “Sistem Pengupahan Karyawan Sablon di Tinjau Dari Akad Ijarah”, *Studi Kasus di CV.Venus Jaya Santosa Karanganyar*. Fakultas Syariah IAIN Surakarta 2019.
- Karim, Helmi. *Fiqh Muamalah*, ed. 1, cet. 2. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 1997.
- Kepmenakertrans No 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat tahun 2014.
- Khallaf, Abdul Wahhab. *Ilmu Ushul Fiqh*. Semarang: Dina Utama Semarang.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata” Pasal 1320. Yogyakarta: Pustaka Mahardika. 2016.
- Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah.
- Machmud, Syahrul. *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2014.
- Maula, Bani Syarif, “dkk”. *Tanya Jawab Seputar Ilmu Syariah dan Ilmu Hukum*. Purwokerto: Fakultas Syari’ah IAIN Purwokerto 2018.
- Mubarok, Jaih, dan Hasanudin, *Fikih Mu’amalah Maliyyah*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. 2017.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan. 2004.

- Muhtarom, Muhammad. "Asas-Asas Hukum Perjanjian: Suatu Landasan dalam Pembuatan Kontrak", *Jurnal Suhuf*, vol.26, No.1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Amzah. 2019.
- Nurhasanah, Neneng dan Panji Adam. *Hukum Perbankan Syariah: Konsep an Regulasi*. Jakarta: Sinar Grafika. 2017.
- Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 tentang Upah minimum
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Minimum Tahun 1999.
- Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Rafiuddin. "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam, *Studi Kasus pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar*." Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 2017.
- Ridwan, Murtadho. *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*. Volume 1, No. 2. STAIN Kudus. 2013.
- Ridwan. *Fiqh Perburuhan*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media. 2007
- Rizki Sridadi, Ahmad. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empat dua Media. 2016.
- Rusf, Mohammad. "Validitas Maslahat Al-Mursalah sebagai Sumber Hukum". *Jurnal Al-'Adalah*, Vol. XII, No. 1. Lampung: IAIN Raden Intan Lampung. 2014.
- Saliman, Abdul R. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, edisi 6. Jakarta: Prenadamedia Group. 2016.
- Samudera, Teguh. *Hukum Pembuktian dalam Acara Perdata*. Bandung: Tim Alumni. 1992.
- Sarah, May dan Hendra Gunawan. "Penentuan Struktur dan Skala Upah Metode Skala Ganda Berurutan Sederhana". *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. Vol. 2, No. 2. 2014.
- Shodiq, Muhammad Fajar. "Perlindungan Hukum Terhadap Upah Buruh Kontrak, *Studi Komparasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*." Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Tulungagung 2016.

- Soejono dan H. Abdurrahman. *Metode Penelitian: Suatu Pemikiran dan Penerapan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1999.
- Soeparmono, R. *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*. Bandung: Mandar Maju. 2005.
- Soeroso, R. *Praktik Hukum Acara Perdata Tata Cara dan Proses Persidangan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011.
- Sridadi, Ahmad Rizki. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empat dua Media. 2016.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011.
- Sulistiani, Siska Lis. *Hukum Perdata Islam: penerapan hukum keluarga dan hukum bisnis Islam di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2018.
- Surwajin. *Ushul Fiqh*. Yogyakarta: Teras.
- Syafei, Ahmad. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001.
- Tim Penyusun. *Tanya Jawab Seputar Ilmu Syariah dan Ilmu Hukum*. Purwokerto: IAIN Purwokerto. 2018.
- Tjandraningsih, Intansari & Rina Herawati. *Menuju Upah Yang Layak*. 2009.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yulianti, Rahmani Timorita. "Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syariah". *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. II, No. 1. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. 2008.