

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manusia diciptakan Allah SWT untuk selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya adalah dengan bekerja. Bekerja telah menjadi pilar utama dalam kehidupan manusia sepanjang sejarah, menggarisbawahi interaksi kompleks antara individu, masyarakat dan ekonomi. Menurut Yusuf Qardhawi, pengertian bekerja ialah segala usaha yang maksimal dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh atau akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun kolektif.²

Di dalam dunia kerja yang kompleks dan dinamis, hubungan antara pengusaha dan pekerja merupakan elemen kunci dalam menjaga keseimbangan ekonomi dan sosial. Salah satu aspek yang menjadi pilar penting dalam hubungan tersebut adalah pemberian upah kepada pekerja sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan pemilik usaha. Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Dalam era ekonomi global yang terus berkembang, penting bagi kita untuk merenungkan tentang bagaimana sistem pengupahan dapat diatur agar sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah dan hukum positif. Sistem pengupahan tenaga kerja

² Armansyah Walian, *Konsepsi Islam dalam Kerja*, An Nisa'a, Vol.8 No.1 (Juni, 2013), 64.

³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramit,2004), 42.

merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Sistem pengupahan tenaga kerja menentukan besaran, cara, dan waktu pembayaran upah yang diterima pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pengusaha. Sistem pengupahan tenaga kerja juga berpengaruh terhadap kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas pekerja, serta keberlangsungan dan pertumbuhan usaha pengusaha. Upah tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama bagi tenaga kerja atau buruh.⁴ Upah bukan hanya sekedar kompensasi finansial, tetapi juga merupakan penunjuk adanya etika dan keadilan dalam dunia bisnis. Sistem pengupahan tenaga kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek ekonomi, tetapi juga aspek hukum dan etika.

Dalam hukum Islam, pengupahan diatur dengan prinsip keadilan dan keseimbangan. Upah (*ujrah*) harus sesuai dengan jenis dan jumlah pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana diatur dalam konsep *ijarah al-amal* (اجارة العمل), yang merupakan perjanjian jasa dengan kompensasi yang adil.⁵ Konsep upah mengupah ini muncul dalam kontrak *ijarah* kepemilikan jasa dari seseorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (seorang yang mengontrak tenaganya), dan *ijarah* jenis ini berbentuk transaksi terhadap jasa atau kerja tertentu yang disertai kompensasi. Tujuannya agar memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah ataupun jasa dari pada pekerjaan yang dilakukannya.⁶ 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

⁴ Prof. Adjunct. Dr. Marmiati, SE., M.Kes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2020), 198.

⁵ Ahmad Farroh Hasan, *Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer: Teori dan Praktik*, (Malang: UIN Maliki Press, 2018), 56.

⁶ Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip & Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, Cet.3, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 131.

yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam penerapan sistem pengupahan, sangat penting untuk memastikan bahwa semua proses dilakukan sesuai dengan rukun dan syarat yang telah ditetapkan.

Hukum Islam menekankan bahwa upah harus dibayarkan tanpa penundaan, sebagaimana hadits Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa upah pekerja harus dibayarkan sebelum kering keringatnya.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).⁷

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Permasalahan upah sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan buruh, upah sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial. Peraturan mengenai kesejahteraan sosial harus sesuai dengan norma-norma yang digali dari kebudayaan hukum masyarakat Indonesia sendiri sebagai subjek hukum utama. Salah satu sumber hukum warga negara Indonesia adalah norma agama. Norma agama adalah agama Islam, diketahui dalam agama Islam bahwa salah satu norma hukum yang begitu penting adalah *Maqashid Syariah*. *Maqashid Syariah* adalah sumber hukum pertama dalam Islam. *Maqashid syariah* merupakan tujuan-tujuan syariat dan rahasia yang dimaksud oleh Allah dalam setiap hukum dari keseluruhan hukum-Nya. Tujuan penetapan hukum yang disebut sebagai *Maqashid Syariah* merupakan konsep penting dalam kajian hukum Islam. Inti

⁷ Ibnu Majah, Sunah Ibnu Majah, *Jilid II*, (Beirut: Dar al-Fikr), 817.

dari teori *maqashid syariah* adalah untuk mewujudkan kebaikan, menjauhi yang buruk, dan mendatangkan manfaat. Istilah yang sepadan dengan inti dari *maqashid syariah* adalah maslahat, karena penetapan dalam hukum Islam harus bermuara kepada maslahat.⁸ *Maqashid syariah* merujuk pada tujuan-tujuan atau maksud-maksud syariat yang meliputi *Hifzh al-din* (pemeliharaan agama), *Hifzh al-nafsh* (pemeliharaan jiwa), *Hifzh al-mal* (pemeliharaan harta), *Hifzh al-'ird* (pemeliharaan keturunan), dan *Hifzh al-'aql* (pemeliharaan akal).

Pembayaran upah yang adil merupakan bentuk tanggung jawab sosial dan ekonomi, mencerminkan prinsip keadilan dan kasih sayang terhadap sesama. Islam menekankan perlunya menghargai pekerja dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan upaya dan kontribusi mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, memberikan upah yang layak bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga menjadi amal perbuatan yang dianjurkan dalam Islam. Upah ditetapkan dengan cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap lainnya.⁹

Sementara itu, hukum positif di Indonesia, khususnya dalam ketenagakerjaan, juga mengatur tentang hak pekerja untuk menerima upah yang layak dan tepat waktu. Penundaan dan pengurangan upah tanpa kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha dianggap sebagai pelanggaran hak pekerja. Berdasarkan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, dijelaskan bahwa:¹⁰

⁸ Ghofar Shidiq, *Teori Maqashid Al'Syariah dalam Hukum Islam*, (Jurnal: Sultan Agung Vol XLIV No.118 Juni-Agustus 2009), 118.

⁹ Afzalurrahman, Muhammad sebagai Seorang Pedagang, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi,2008), 164.

¹⁰ Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.36 tahun 2021 tentang *pengupahan*.

“Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh”

Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak dan dilindungi oleh undang-undang. Mengenai upah atau pengupahan, menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1, pengertian upah adalah: “Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah diberikan.”¹¹

Dalam praktik kerjanya, Toko Idola Shoes adalah toko sepatu yang berlokasi di Kota Kediri. Toko ini menjual berbagai macam jenis sepatu, terutama sepatu sekolah, sepatu *sport*, dan *flat shoes*. Penulis menelusuri dengan mencari informasi ke beberapa karyawan yang bekerja di toko tersebut bahwa terdapat permasalahan mengenai sistem pengupahan tenaga kerja yang diterapkan pemilik toko. Di toko ini sistem kerjanya menggunakan sistem kerja *fulltime* dengan sistem pengupahan diberikan setiap satu bulan sekali, akan tetapi semenjak terjadinya pandemi hingga pandemi sudah mereda toko tersebut mengalami pengurangan pemasukan dan sepi pelanggan sehingga menyebabkan turunnya omset disetiap bulannya. Adanya kesenjangan tersebut menjadikan pemilik toko tidak bisa memberikan upah secara tepat waktu, bahkan mengurangi upah karyawannya. Selain itu, alasan lain pemilik toko mengurangi dan

¹¹ UU No.13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

menunda upah karyawannya karena tidak mampu mengelola dengan baik dan benar keuangannya, sehingga kondisi keuangan toko menjadi tidak stabil atau berantakan. Penundaan dan pengurangan upah yang terjadi dapat merugikan para tenaga kerja yaitu menyebabkan kesejahteraan finansial kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha terganggu, ketidakpuasan kerja, serta dapat menurunkan kepercayaan terhadap manajemen kerja. Konsistensi dalam pembayaran upah menjadi faktor penting dalam menjaga hubungan yang sehat antara pekerja dan pengusaha.

Dalam penelitian ini, penulis akan mengidentifikasi dan menganalisis tentang bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja yang dilakukan di toko tersebut. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan mengangkat judul **“Implementasi Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif (Studi Kasus di Toko Idola Shoes Kota Kediri)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di toko Idola Shoes Kota Kediri?
2. Bagaimana implementasi sistem pengupahan tenaga kerja dalam perspektif hukum Islam di toko Idola Shoes Kota Kediri?
3. Bagaimana implementasi sistem pengupahan tenaga kerja dalam perspektif hukum positif di toko Idola Shoes Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya suatu permasalahan dari sistem pengupahan ini, maka penulis mempunyai tujuan dari penelitian ini atas permasalahan yang terjadi, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dari pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja di toko Idola Shoes Kota Kediri
2. Untuk menganalisis implementasi sistem pengupahan tenaga kerja dalam perspektif hukum Islam di toko Idola Shoes Kota Kediri.
3. Untuk menganalisis implementasi sistem pengupahan tenaga kerja dalam perspektif hukum positif di toko Idola Shoes Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap bahwasanya penelitian ini dapat memberikan kegunaan serta manfaat bagi perorangan maupun masyarakat. Berikut manfaat dari penelitian ini yaitu meliputi:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini peneliti mengharapkan agar dapat mempunyai manfaat serta untuk menambah ilmu pengetahuan dan literatur terkait konsep dan prinsip pengupahan tenaga kerja dalam hukum Islam dan hukum positif.

2. Secara Praktis

- a) Bagi Peneliti

Memberikan inspirasi dan motivasi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik yang sama atau sejenis.

b) Bagi Akademis

Meningkatkan pemahaman tentang prinsip-prinsip hukum Islam dan hukum positif yang mengatur sistem pengupahan tenaga kerja.

c) Bagi Masyarakat

Dapat memberikan informasi tentang hak dan kewajiban sebagai pekerja dan pengusaha dalam sistem pengupahan tenaga kerja.

E. Definisi Konsep

Dalam skripsi ini beberapa definisi yang berkaitan dengan implementasi sistem pengupahan tenaga kerja dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif sebagai berikut:

1. Upah adalah imbalan yang diberikan sebagai pengganti atas layanan yang telah disediakan.¹²
2. Tenaga kerja atau buruh merupakan individu yang bekerja untuk perusahaan, organisasi, atau entitas dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja yang telah disepakati.¹³
3. Implementasi sistem pengupahan tenaga kerja adalah proses penerapan suatu sistem yang mengatur tentang besaran, cara, dan waktu pembayaran upah kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja.

¹² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 799.

¹³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Bandung, Pradaya Paramita, 2004), 25.

4. *Maqashid syariah* adalah maslahat, karena penetapan dalam hukum Islam harus bermuara kepada maslahat.¹⁴
5. Penangguhan upah merupakan menunda atau menangguhkan pembayaran penuh atau sebagian dari gaji atau upah yang seharusnya diberikan kepada pekerja dalam periode tertentu, biasanya karena alasan tertentu seperti masalah keuangan atau keadaan darurat.

F. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penulis mengutip informasi dari beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Studi Implementasi Sistem Pengupahan Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif di Toko Idola Shoes Kota Kediri, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Deston Saputra dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid Ditinjau dari Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Padang Tambak Kecamatan Way Tenong Kabupaten Lampung Barat)”. Hasil penelitian ini adalah pembayaran upah untuk pekerja pencari dana menggunakan sistem pembayaran harian dengan ketentuan pekerja akan mendapatkan upah Rp. 50.000, jika dana yang terkumpul dari pencari dana minimal Rp. 1.000.000, atau lebih, tetapi apabila dibawah Rp. 1.000.000, pekerja akan mendapat Rp. 30.000, untuk upah hariannya. Nominal kesepakatan upah telah disetujui oleh para pekerja pencari dana secara lisan pada awal mulai pencarian dana. Dalam proses pembayarannya pengupahan para pekerja pencari dana dilakukan secara

¹⁴ Ghofar Shidiq, *Teori Maqashid Al'Syariah dalam Hukum Islam*, (Jurnal: Sultan Agung Vol XLIV No.118 Juni-Agustus 2009), 118.

langsung dan dibayarkan saat pekerjaannya sudah selesai dilakukan pada hari itu. Upah yang diberikan kepada pekerja pencari dana diambilkan yang telah dikumpulkan dari sumbangan masyarakat yang melintas di jalan-jalan. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah dengan metode jenis penelitian lapangan (Field Research) yang bersifat kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara.¹⁵ Persamaannya penelitian ini dengan penulis yaitu keduanya membahas aspek-aspek pengupahan. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian yaitu peneliti ini mengkaji sistem pengupahan pekerja pencari dana pembangunan masjid dan menemukan bahwa sistem tersebut sesuai dengan hukum Islam, sementara penulis berkaitan dengan sistem pengupahan dalam persepektif hukum Islam dan hukum positif, yang mungkin berfokus pada masalah keterlambatan serta pengurangan pembayaran upah.

2. Peneliti yang dilakukan oleh Moch Chomarul Huda dengan judul “Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah yaitu dengan pengupahan menurut jangka waktu dan prestasi. Upah menurut jangka waktu adalah mereka yang bekerja pada tahapan pengebrisan, pengobresan, penecian, merapikan baju akan tetapi mereka biasanya mengambil upah pada saat akhir pekan. Sedang upah menurut prestasi adalah pada tahap penjahitan, penyetrikaan baju dan pemotongan kain.

¹⁵ Deston Saputra, “Sistem Pengupahan Pekerja Pencari Dana Pembangunan Masjid Ditinjau dari Hukum Islam (Studi Kasus di Desa Padang Tambak Kecamatan Way Tenong Kabupaten Lampung Barat)”. *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Metro 2019.

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif.¹⁶ Persamaan peneliti dengan penulis yaitu keduanya membahas terkait pengupahan terhadap tenaga kerja. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu yaitu membahas pemberian upah dalam perspektif ekonomi Islam sedangkan penulis yaitu membahas sistem pengupahan pekerja dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dengan judul “Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi Di Seruyan di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam”. Dalam hasil penelitian disimpulkan bahwa pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan untuk upah tetap sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota (UMK) akan tetapi untuk upah harian sendiri ada ketidakadilan karena ketidaksesuaian upah yang telah ditetapkan berdasarkan surat keputusan direksi sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan yaitu bulanan, akan tetapi tidak ada kepastian untuk tanggal pembayaran upah. Sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja sendiri seperti berhutang di koperasi, warung, dan sesama pekerja. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif.¹⁷ Persamaan dari penelitian ini dengan penulis yaitu sama-sama membahas tentang pengupahan dalam hukum Islam dan hukum Positif. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti menjelaskan

¹⁶ Moch. Chomarul Huda, “Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Perspektif Ekonomi Islam.”. *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, 2019.

¹⁷ Yulianti, “ Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah IAIN Palangkaraya, (Palangkaraya, 2017).

terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan dengan tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam, sedangkan penulis berobjek pada sistem pengupahan tenaga kerja yang menjelaskan permasalahan penangguhan serta pengurangan upah tenaga kerja dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif.

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christian Johanes Rondonuwu dengan judul “ Tinjauan Yuridis terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo”. Hasil dari penelitian yaitu para pekerja yang mendapatkan perlindungan dan mendapatkan upah diperusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo, sistem pengupahan tetap mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015. Sistem pelaksanaan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo sudah direalisasikan dengan baik karena dengan program dari jaminan sosial yang dilaksanakan sudah memenuhi standar kelayakan hak dari para pekerja atau karyawan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif.¹⁸ Persamaan dalam peneliti dengan penulis yaitu sama-sama membahas tentang pengupahan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti menjelaskan tentang tinjauan yuridis terhadap perlindungan tenaga kerja dalam sistem pengupahan sedangkan penulis menjelaskan tentang penangguhan upah tenaga kerja dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif.

¹⁸ Christian Johanes Rondonuwu, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT.PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo”, *Jurnal Lex Administratum*, VII.1, (2019).

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kharis Rizki Pradana dengan judul “Implementasi Terhadap Sistem Pengupahan Ditinjau dari Akad Ijarah (Studi Kasus di Konveksi Effort 13 Desa Keling Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri)”. Dalam penelitian ini sistem pengupahan di Konveksi Effort 13 dilaksanakan dalam jangka waktu sebulan setelah selesai mengerjakan pekerjaannya. Sistem pengupahan tanpa kesepakatan sebelum melakukan proses produksi yang dilaksanakan pemilik Konveksi di akhir setelah melakukan pekerjaan dikarenakan untuk membandingkan kerumitan menyablon yang dikerjakan oleh karyawannya. Yang dalam hal ini karyawan menerima pemberian upah di akhir setelah selesai melakukan proses produksi. Menjadikan sistem pengupahan seperti ini adil serta tidak bertentangan dengan Akad Ijarah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*).¹⁹ Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis yaitu membahas terkait implementasi sistem pengupahan. Namun perbedaannya, terletak pada fokus permasalahan penelitian yaitu peniliti membahas sistem pengupahan yang terjadi pada pihak karyawan menerima pemberian upah di akhir setelah selesai melakukan proses produksi, sedangkan penulis membahas tentang penundaan dan pengurangan upah tenaga kerja.

¹⁹ Kharis Rizki Pradana, “Implementasi Terhadap Sistem Pengupahan Ditinjau dari Akad Ijarah (Studi Kasus di Konveksi Effort 13 Desa Keling Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri)”. *Skripsi*, IAIN Kediri, 2021.